disabilityrights WISCONSIN
Protection and advocacy for people with disabilities.

Adaptaciones razonables para el empleo: Preguntas frecuentes

¿Qué es una adaptación razonable?

Una adaptación razonable es cualquier cambio en el entorno de trabajo, o en la forma en que se hacen las cosas habitualmente, que le permite a una persona con discapacidad tener igual acceso al empleo durante el proceso de contratación y mientras está en el trabajo.

¿Cuáles son algunos ejemplos de adaptaciones razonables?

Las adaptaciones siempre son individualizadas y deben adaptarse a sus necesidades específicas. Algunas adaptaciones razonables comunes incluyen:

- Cambios físicos en su lugar de trabajo
- Acceso a un intérprete de lenguaje de señas
- Asegurarse de que una entrevista se realice en un lugar accesible
- Un horario de trabajo alternativo o flexible
- Reestructuración laboral (eliminación de tareas marginales)
- Proporcionar software informático especializado (como JAWS)
- La posibilidad de tomar descansos adicionales

¿Cómo sé qué tipo de adaptaciones podría necesitar?

La Red de Adaptaciones Laborales ("JAN", por sus siglas en inglés) ofrece orientación gratuita y experta sobre adaptaciones en el lugar de trabajo y cuestiones relacionadas con el empleo y la discapacidad.[1] JAN ofrece ejemplos de adaptaciones específicas que se solicitan comúnmente para diversas discapacidades. También puede ser útil recopilar sugerencias de su doctor u otros miembros de su equipo de atención médica y de bienestar.

¿Cómo solicito una adaptación razonable?

Debe hacer su solicitud por escrito y usar la frase: "Estoy solicitando una adaptación razonable según la ADA (Ley de Estadounidenses con discapacidades)". Eso ayuda a crear un registro claro de su solicitud y le indica a su empleador que su solicitud debe tomarse en serio. También puede hacer su solicitud en persona o por teléfono; debe planear darle seguimiento a estas discusiones con una solicitud por escrito.

¿Qué sucede después de realizar mi solicitud?

Después de hacer su solicitud, usted y su empleador deben participar en el **proceso interactivo** para determinar qué adaptaciones cumplirían de manera efectiva con sus necesidades. Este proceso interactivo puede conllevar una discusión de tira y afloja entre usted y su empleador. Si su empleador no aprueba su solicitud de inmediato, usted puede esperar lo siguiente:

[1] Vaya a www.askjan.org para obtener más información.

- Su empleador puede solicitar documentación médica limitada que respalde su solicitud. Su empleador no debe solicitar acceso a su historial médico completo.
- Su empleador puede pedirle aclaraciones acerca de su discapacidad, limitaciones funcionales y necesidades para ayudarle a identificar una adaptación efectiva.
- Es posible que su empleador desee consultar con otras personas con conocimiento acerca de su puesto de trabajo.

¿Cuándo debo solicitar una adaptación razonable?

Puede solicitar una adaptación razonable en cualquier momento durante su periodo de empleo. Si es posible, solicite una adaptación antes de que su desempeño laboral comience a verse afectado. Puede ser difícil solicitar una adaptación para abordar problemas previos de desempeño.

¿Mi empleador tiene que darme las adaptaciones que solicito?

No necesariamente. Estos son algunos conceptos importantes a tener en cuenta:

- Su empleador está obligado a ofrecer una adaptación efectiva; esa puede ser o no la adaptación específica que usted solicitó. Si hay varias formas de satisfacer sus necesidades, su empleador puede seleccionar la opción más barata o más fácil, siempre que sea efectiva. Si la adaptación alternativa de su empleador no fuera efectiva, explique por qué. Trate de permanecer abierto a posibles alternativas.
- Su empleador no está obligado a proporcionar una adaptación que representaría una dificultad excesiva. Una adaptación que es significativamente difícil de implementar o costosa puede representar una dificultad excesiva.

- Su empleador no tiene que eliminar ninguna tarea o responsabilidad del trabajo si esa tarea o responsabilidad es una función esencial de su trabajo.

¿Qué hago si mi empleador deniega mi solicitud?

Primero debe preguntar por qué se denegó su solicitud y solicitar una respuesta por escrito. Dependiendo de la respuesta, es posible que pueda continuar con el proceso interactivo. Por ejemplo, si su empleador dice que su solicitud representaría una dificultad excesiva, considere explorar adaptaciones alternativas que puedan ser menos costosas o más fáciles de implementar.

Es posible que pueda elevar su solicitud a un nivel administrativo superior dentro de su organización:
Por ejemplo, si su supervisor denegó su solicitud, considere hablar con Recursos Humanos.

Si su organización tiene un proceso interno para manejar quejas, considere presentar una queja interna.

También puede presentar una queja externa ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)[2] o con la División de Igualdad de Derechos (ERD) del Estado de Wisconsin[3].

[2] Para obtener más información sobre la EEOC, incluido cómo presentar una denuncia, vaya a www.eeoc.gov/es.

[3] Para obtener más información sobre cómo presentar una denuncia ante la División de Igualdad de Derechos de Wisconsin, vaya a www.dwd.wisconsin.gov/er/civilrights/.

Recursos

Más información sobre adaptaciones razonables

Nombre: Red de Adaptaciones Laborales (JAN)

Póngase en contacto con: askjan.org/contact-us.cfm

Teléfono: (800) 526-7234

Sitio web: askjan.org/index.cfm

La Red de Adaptaciones Laborales (JAN) es una fuente de orientación gratuita, experta y confidencial sobre adaptaciones y cuestiones de empleo con discapacidad. Pueden brindar orientación y asistencia técnica sobre soluciones de adaptación laboral, Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la legislación relacionada con el tema, así como opciones de autoempleo y emprendimiento para personas con discapacidades. Hay asistencia disponible por teléfono y en línea.

Nombre: De la A a la Z sobre discapacidades y adaptaciones

Sitio web: askjan.org/a-to-z.cfm

La Red de Adaptaciones Laborales tiene una lista alfabética organizada por discapacidad, tema y limitación. Cada entrada ofrece más recursos sobre información de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), posibles ideas de adaptaciones y más; lo que le puede proporcionar un punto de partida para cuestiones de adaptaciones por discapacidad en el lugar de trabajo.

Nombre: Guía práctica para empleados para solicitar y negociar adaptaciones razonables bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades

Sitio web: askjan.org/publications/individuals/employee-guide.cfm

Esta publicación les brinda orientación a los empleados para que comprendan la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y cómo solicitar y negociar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo. También tiene orientación sobre los problemas más comunes que pueden ocurrir durante el proceso.

Nombre: Guía práctica para profesionales del área médica

Sitio web: askjan.org/articles/Medical-Provider-Support-for-Accommodation-Request.cfm

Este artículo brinda orientación para los profesionales del área médica que son quienes presentan documentación médica en apoyo de la solicitud de adaptación de un paciente.

Cartas modelo

Nombre: Cómo solicitar una adaptación: Formulario de carta de adaptación

Sitio web: askjan.org/media/accommrequestltr.cfm

Esta carta modelo es un ejemplo de lo que se puede incluir en una carta de solicitud de adaptación cuando un empleado realiza una solicitud por escrito.

Nombre: Carta de consulta de adaptación para empleados

Sitio web: askjan.org/publications/consultants-corner/Employee-Accommodation-Inquiry-Letter.cfm

Esta carta modelo se puede utilizar para preguntar sobre el estado de una solicitud de adaptación si el empleador no ha comunicado su respuesta de manera oportuna.

Nombre: Cómo informarle a un empleador que una adaptación no es efectiva y una carta modelo

Sitio web: askjan.org/articles/How-to-Inform-an-Employer-That-an-Accommodation-is-Not-Effective-and-a-Sample-Letter.cfm

Este artículo les ofrece orientación a los empleados en situaciones en las que un empleador provee una adaptación alternativa que cree que es efectiva pero que en realidad no lo es. También hay una carta modelo que muestra lo que se puede incluir en una comunicación en la que se le informa al empleador que una adaptación no es efectiva.

Estos materiales de recursos pretenden ser una guía para que las personas con discapacidades aboguen por sí mismas. Nada de lo escrito aquí debe interpretarse como asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico, comuníquese con un abogado.