

Discapacidad en el Lugar de Trabajo: ¿Es razonable mi acomodación?

Por: Meaghan Kramer*

En honor al 30 Aniversario de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), el ACDL publica una serie de cinco partes para educar a los Arizonenses con discapacidades sobre sus derechos en el trabajo. La publicación de hoy es la tercera parte de esta serie, y discute adaptaciones razonables bajo la ADA.

El Título I de la ADA requiere que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables a los empleados calificados o solicitantes con discapacidades, excepto cuando dicha adaptación cause una dificultad excesiva.

¿Qué es una acomodación razonable?

Muchas personas con discapacidad pueden solicitar y realizar su trabajo sin ningún tipo de adaptación. Para otros, sin embargo, se necesitan adaptaciones para poder superar las barreras en el lugar de trabajo o en el proceso de solicitud.

Hay adaptaciones razonables disponibles para todos los empleados calificados o solicitantes con discapacidades - independientemente de si trabajan a tiempo completo o parcial, o cuánto tiempo han estado en el trabajo.

Una modificación o ajuste es razonable si parece razonable o plausible en su cara. Las adaptaciones para los empleados deben permitir que el empleado desempeñe las funciones esenciales de su puesto.

Según la ADA, las adaptaciones razonables se dividen en tres categorías:

- (i) modificaciones a un proceso de solicitud de empleo que permita que un solicitante calificado con una discapacidad sea considerado para el puesto que está solicitando;
- (ii) modificaciones en el entorno de trabajo, o en la forma en que se desempeña habitualmente el puesto, que permiten a un empleado / solicitante con una discapacidad realizar las funciones esenciales de ese puesto; y
- (iii) modificaciones que permiten a un empleado con una discapacidad disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo que disfrutaban los empleados sin discapacidad que se encuentran en una situación similar.

¿Qué son las modificaciones al proceso de solicitud?

La primera categoría de adaptaciones razonables son las modificaciones a un proceso de solicitud de empleo que permiten que un solicitante calificado con una discapacidad sea considerado para el puesto que ha solicitado.

Por ejemplo, si un solicitante sordo solicita un intérprete de lenguaje de señas para su entrevista de trabajo para un trabajo como contador público certificado, el empleador deberá proporcionar un intérprete para la entrevista, a menos que suponga un gasto significativo. En la mayoría de los casos, contratar a un intérprete de lenguaje de señas

para una entrevista de trabajo no representaría un gasto o dificultad significativa, a lo que la ADA se refiere como una "dificultad excesiva".

¿Cuáles son las modificaciones en el entorno de trabajo o la forma en que se realiza habitualmente el puesto?

La segunda categoría de adaptaciones razonables cubre modificaciones en el entorno de trabajo, o en la forma en que se desempeña habitualmente el puesto, que permiten a un empleado / solicitante con una discapacidad realizar las funciones esenciales de ese puesto. Las acomodaciones más razonables entran en esta categoría.

Muchos trabajos pueden modificarse de manera que permitan a un empleado discapacitado realizar las funciones esenciales de su trabajo. Nunca se requiere que un empleador cambie o reasigne las funciones esenciales de un empleado para acomodarlo, pero el empleador puede elegir hacerlo.

Los ejemplos de modificaciones en el entorno de trabajo o ajustes en cómo y cuándo se realiza un trabajo que se enumeran en la definición de adaptación razonable de la ADA incluyen:

- hacer accesibles las instalaciones existentes;
- reestructuración laboral;
- horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados;
- adquirir o modificar equipos;
- cambio de pruebas, materiales de capacitación o políticas;
- proporcionar lectores o intérpretes calificados; y
- reasignación a un puesto vacante.

Esta lista no es una lista completa. Puede haber otros ejemplos de posibles adaptaciones razonables, como permitir que un animal de servicio trabaje, contratar un entrenador de trabajo para capacitación adicional, otorgar una solicitud de teletrabajo o permitir el uso de licencia acumulada o no remunerada para recibir tratamiento o recuperarse de un síntoma relacionado con la discapacidad.

Si una acomodación razonable permitiría a un empleado o solicitante con una discapacidad realizar las funciones esenciales de su puesto, el empleador debe implementarlas, a menos que hacerlo cause una carga excesiva al empleador.

¿Cuáles son las modificaciones que permiten a un empleado discapacitado disfrutar de los mismos beneficios y privilegios que los compañeros de trabajo no discapacitados con una situación similar?

La tercera categoría de adaptaciones razonables cubre las modificaciones que permiten a un empleado con una discapacidad disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo que disfrutaban los empleados sin discapacidades en una situación similar.

Los beneficios y privilegios de empleo incluyen, entre otros, patrocinados por el empleador:

- (1) entrenamiento;
- (2) servicios, incluidos programas de asistencia para empleados, cooperativas de crédito, cafeterías, salones, gimnasios, auditorios, transporte; y
- (3) fiestas u otras funciones sociales.

Como ejemplo, si un empleador está organizando un retiro de la compañía en un lugar que requiere escaleras para acceder al baño, se le puede solicitar al empleador que proporcione una rampa o que cambie de lugar para acomodar a un empleado que tiene una discapacidad de movilidad y usa una silla de ruedas.

Recursos adicionales

Si tiene preguntas sobre si su empleador está sujeto a la ADA u otras leyes de derechos civiles relacionadas con discapacidades, puede revisar la hoja de datos de la EEOC: [Datos sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#), o [comunicarse con nuestro departamento de admisión](#) para programar una cita. Si necesita ayuda para identificar posibles adaptaciones razonables, visite la [Red de Adaptaciones Laborales](#) (JAN, por sus siglas en inglés), que proporciona asistencia técnica gratuita y publicaciones sobre adaptaciones razonables según las disposiciones de empleo de la ADA. JAN ofrece instrucciones y una plantilla de formulario de solicitud de acomodación razonable [aquí](#).

Este artículo es la tercera parte de una serie de cinco partes que la ACDL publica para educar a los Arizonenses con discapacidades sobre sus derechos en el trabajo. Consulte nuestras publicaciones anteriores sobre *Discapacidad en el Lugar de Trabajo* sobre las discapacidades y los empleadores cubiertos por la ADA, y esté atento a nuestras publicaciones futuras, que incluirán información sobre el proceso interactivo y la discriminación, el acoso y las represalias.

* Meaghan Kramer se unió recientemente a la oficina de Phoenix del Centro de Arizona para la Ley de Discapacidades. Antes de unirse a ACDL, Meaghan pasó 9 años en la práctica privada, donde se centró en derecho laboral y litigios.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD:

ESTE BLOG / SITIO WEB ESTÁ DISPONIBLE POR ACDL Y SU PERSONAL LEGAL CON FINES EDUCATIVOS PARA DARLE INFORMACIÓN GENERAL Y UN ENTENDIMIENTO GENERAL DE LA LEY, NO PARA PROPORCIONAR CONSEJO LEGAL ESPECÍFICA. AL UTILIZAR ESTE SITIO BLOG, USTED ENTIENDE QUE NO HAY UNA RELACIÓN ABOGADO-CLIENTE ENTRE USTED Y ACDL. LA INFORMACIÓN GENERAL DEL BLOG / SITIO WEB NO DEBE UTILIZARSE COMO UN SUSTITUTO DE CONSEJO JURÍDICO COMPETENTE DE UN ABOGADO PROFESIONAL CON LICENCIA EN SU ESTADO. COMENTAR EN UN POST NO CONSTITUYE UNA SOLICITUD CON ACDL. SI DESEA SOLICITAR ASESORAMIENTO LEGAL O SERVICIOS HAGA CLIC [AQUÍ](#) PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE NUESTROS PASOS DE SOLICITUD.