

## **Discapacidad en el Lugar de Trabajo: el proceso interactivo**

Por: Meaghan Kramer \*

En honor al 30 Aniversario de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), la 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 cuarta parte de esta serie, y analiza cómo participar en el proceso interactivo bajo la ADA.

Para muchos empleados con discapacidades, no se necesita acomodo para realizar las funciones esenciales de su trabajo. Sin embargo, la ADA requiere que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables a los empleados o solicitantes con discapacidades que los necesiten, excepto cuando tales adaptaciones causarían una dificultad excesiva.

Tan pronto como un empleado o el representante de un empleado notifique a su empleador sobre la discapacidad y el deseo de acomodación, el empleador debe iniciar los pasos llamados "proceso interactivo" para explorar posibles acomodaciones. Como lo describió un [tribunal federal de apelaciones](#), una vez que el empleado explica que tiene "un deseo de permanecer con la empresa a pesar de su discapacidad y limitaciones", el empleador tiene el deber de participar en el "proceso interactivo".

### **¿Cuál es el proceso interactivo?**

En la mayoría de las situaciones, tanto el empleado o solicitante como el empleador tienen información vital que compartir para identificar una adaptación efectiva que funcione para ese lugar de trabajo. Los empleados y los solicitantes tienen información sobre su discapacidad, habilidades y limitaciones y cómo han adaptado y modificado las tareas para superar las limitaciones. Los empleadores tienden a tener acceso a más información sobre el trabajo y los deberes del trabajo, y pueden analizar las funciones esenciales del trabajo y la posible gama de posiciones o adaptaciones alternativas.

El proceso interactivo permite que los empleados y los empleadores se comuniquen de buena fe para encontrar una adaptación razonable que: (1) permita al empleado realizar las funciones esenciales de su trabajo y (2) no cause al empleador una dificultad excesiva.

La EEOC ha esbozado los [cuatro pasos críticos para el proceso interactivo](#). Una vez que se ha realizado una solicitud de adaptación razonable, la EEOC requiere que un empleador:

1. Analice el trabajo particular involucrado y determine su propósito y funciones esenciales;
2. Consulte con el individuo con una discapacidad para determinar las limitaciones precisas relacionadas con el trabajo impuestas por la discapacidad del individuo y cómo esas limitaciones podrían superarse con una adaptación razonable;
3. En consulta con la persona a ser acomodada, identifique las posibles acomodaciones y evalúe la efectividad que cada una tendría para permitir que la persona desempeñe las funciones esenciales del puesto y;

4. Considere la preferencia de la persona a ser acomodada y seleccione e implemente la acomodación más apropiada tanto para el empleado como para el empleador.

El proceso requiere una comunicación oportuna y directa entre el empleador y el empleado. Si bien el empleador tiene las responsabilidades descritas anteriormente, el empleado también debe responder a la información necesaria y solicitada al empleador. Ninguna de las partes debe retrasar u obstruir el proceso.

Si, durante el proceso, el empleador y el empleado identifican más de una acomodación razonable posible que sería efectiva para el empleado, el empleador debe considerar la preferencia del empleado. Sin embargo, el empleador tiene la máxima discreción para elegir entre adaptaciones efectivas basadas en el costo o la conveniencia. Las adaptaciones no son efectivas si proporcionan oportunidades desiguales en el lugar de trabajo o interfieren con el tratamiento o empeoran una discapacidad.

### **¿Qué debe decir o hacer un empleado para activar el proceso interactivo?**

No hay un lenguaje mágico que un empleado necesite decir para comenzar el proceso interactivo. El empleado simplemente necesita informar al empleador de su deseo de permanecer en la empresa a pesar de su discapacidad y limitaciones. Si el empleado no puede comunicarse con el empleador, un padre, cónyuge o persona de apoyo puede hacer la solicitud en su nombre.

Una mejor práctica para iniciar el proceso interactivo es que el empleado informe al empleador, por escrito, de su necesidad de una adaptación razonable. Si el empleado no puede capturar la comunicación por escrito, debe hacer un esfuerzo para crear un registro de la comunicación.

Si el empleador tiene un coordinador de ADA o un departamento de recursos humanos, es mejor comunicarse con esa persona. Si no, el empleado simplemente puede enviar la comunicación a su supervisor.

Si bien no es obligatorio, en la primera comunicación, el empleado debe intentar confirmar que el destinatario del correo electrónico es la persona de contacto correcta con la que el empleado debe comenzar el proceso interactivo. Una vez más, como práctica recomendada, todas las comunicaciones con un empleador sobre el proceso interactivo se deben comunicar por escrito o memorizar de otra manera después de una reunión o llamada telefónica. Si el proceso interactivo llega a un punto muerto, o el empleado luego decide usar un proceso legal o administrativo para resolver una disputa con el empleador, un registro de esas comunicaciones es casi siempre útil.

### **¿Qué puede pedirme mi empleador que proporcione durante el proceso interactivo?**

Cuando la discapacidad o la necesidad de una adaptación no es obvia, un empleador puede pedirle a un empleado / solicitante documentación razonable sobre su discapacidad y limitaciones funcionales.

"Documentación razonable" no significa que el empleado o solicitante debe proporcionar al empleador su historial médico completo. En general, significa que el empleador solo puede requerir la documentación que necesita para establecer que el empleado o solicitante: (1) tiene una discapacidad cubierta por la ADA, y (2) que la discapacidad requiere una adaptación razonable.

Si un empleador solicita documentación, es mejor proporcionar la documentación de un profesional médico apropiado, cuya experiencia se relacione con la discapacidad en cuestión, la adaptación razonable solicitada o ambas. Estos pueden incluir, entre otros: médicos (incluidos psiquiatras), psicólogos, enfermeras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, logopedas, especialistas en rehabilitación vocacional y profesionales de la salud mental con licencia.

### **Recursos adicionales**

Si tiene preguntas sobre el proceso interactivo de la ADA, puede revisar la Guía de cumplimiento de la EEOC sobre [acomodación razonable y dificultades excesivas](#) y la [carta de solicitud](#) de acomodación razonable de la Red de Acomodación Laboral y la [Guía Práctica](#) del empleado para solicitar y negociar una acomodación razonable, o comuníquese con nuestro [departamento de admisión](#) para programar una cita.

Este artículo es parte de una serie de cinco partes que 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 discapacidades (blog #1) y empleadores cubiertos por la ADA (blog #2), y adaptaciones razonables (blog #3), y esté atento a nuestra publicación futura que incluirá información sobre discriminación, acoso y 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.**