



Disability Law Center's Materiales de Autorepresentación

Actualizado,
octubre de 2023.

Empleo

Este documento está diseñado para personas con discapacidad. La información es sobre sus derechos legales y cómo abogar por sí mismos como residentes en Massachusetts.

Contáctenos para solicitar esta información en un formato alternativo.

617-723-8455
800-872-9992
mail@dlc-ma.org

Financiación

DLC recibe fondos de subvenciones gubernamentales, fundaciones privadas y contribuciones individuales. Para obtener detalles sobre nuestros fondos y programas, por favor visite nuestro sitio web:

<https://dlc-ma.org>



Solicitud de Adaptaciones Razonables y Participación en el Proceso Interactivo

Usted aprenderá sobre:

- Cómo solicitar adaptaciones razonables a su empleador.
- Ejemplos de empleados que solicitan adaptaciones razonables.
- Ejemplos de representantes de los empleados que solicitan ajustes razonables.
- El proceso interactivo de adaptación razonable.
- Implementación de una adaptación efectiva.

Este documento incluye información general sobre temas legales y está destinado a ser utilizado únicamente con fines informativos. Estos materiales informativos no deben tomarse como asesoramiento legal y no crean una relación abogado-cliente. El resultado de cualquier asunto particular dependerá de diversos factores. Para problemas legales específicos, usted necesitaría contactar a un abogado.

¿Cómo solicita un empleado una adaptación razonable a su empleador?

Cuando un empleado decide solicitar una adaptación basada en una discapacidad, el empleado o su representante debe informar al empleador que necesita un ajuste o cambio en el trabajo para poder realizar las funciones esenciales de su trabajo, y que la necesidad de la adaptación está relacionada a una condición médica. Para solicitar una adaptación, un empleado puede usar “inglés sencillo” y no necesita mencionar la ADA ni usar la frase “adaptación razonable”. Debe haber una conexión entre la discapacidad y la adaptación solicitada. Es mejor (pero no obligatorio) presentar una solicitud de adaptación razonable por escrito y conservar copias de todos los documentos (o notas de conversaciones) relacionados a la solicitud.

Los siguientes son ejemplos de solicitudes de adaptaciones razonables.

- Una empleada le dice a su supervisor: “Estoy teniendo problemas para llegar al trabajo a la hora de inicio programada debido a los tratamientos médicos que estoy recibiendo.”
- Un empleado le dice a su supervisor: “Necesito seis semanas de descanso para recibir tratamiento para un problema crónico de espalda.”
- Una nueva empleada, que usa una silla de ruedas, informa a su empleador que su silla de ruedas no cabe debajo del escritorio en su oficina.

El siguiente no es un ejemplo de una solicitud de adaptación razonable.

- Un empleado le dice a su supervisor que le gustaría una silla nueva porque su silla es incómoda. Aunque esta es una solicitud de cambio en el trabajo, la declaración es insuficiente para avisar al empleador de que el empleado está solicitando una adaptación razonable. El empleado no vinculó su necesidad de la nueva silla a una condición médica o discapacidad.

Un familiar, amigo, profesional de la salud u otro representante puede solicitar una adaptación razonable en nombre de una persona con una discapacidad. Los siguientes son ejemplos de solicitudes de adaptaciones razonables.

- El cónyuge de un empleado llama por teléfono a su supervisor para informarle que el empleado tuvo una emergencia médica debido a la esclerosis múltiple, necesitó ser hospitalizado y, por lo tanto, requiere tiempo libre.
- Un empleado ha estado fuera del trabajo durante seis meses con una lesión relacionada al trabajo. El médico del empleado envía al empleador una carta, indicando que el empleado está aprobado para regresar al trabajo, pero con ciertas restricciones laborales. (Alternativamente, la carta puede indicar que el empleado está aprobado para regresar a una posición de servicio ligero).

¿Qué documentación puede solicitar un empleador en respuesta a la solicitud de adaptación razonable del empleado?

Un empleador puede solicitar documentación de respaldo si la discapacidad o la necesidad de la adaptación no es obvia. El empleador puede solicitar documentación razonable sobre la discapacidad y las limitaciones funcionales del empleado en la medida en que estén relacionadas a la solicitud de adaptación.

Documentación razonable significa que el empleador puede requerir solo la documentación necesaria para establecer que una persona tiene una discapacidad según la ADA y que existe una conexión entre la discapacidad y la adaptación razonable solicitada. Esta documentación puede denominarse “apoyo médico” y generalmente proviene de un profesional de la salud apropiado que está tratando al empleado, incluyendo médicos (incluidos psiquiatras), psicólogos, enfermeras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, terapeutas del habla, especialistas en rehabilitación vocacional y profesionales de la salud mental con licencia.

Al solicitar documentación, los empleadores deben especificar qué tipo de información están buscando con respecto a la discapacidad de la persona, sus limitaciones funcionales y la necesidad de adaptaciones razonables. Se le puede pedir al empleado que firme una autorización limitada que permita al empleador enviar una lista de preguntas específicas al profesional de la salud o vocacional.

Como alternativa a la solicitud de documentación, un empleador puede simplemente discutir con la persona la naturaleza de su discapacidad y sus limitaciones funcionales. El empleador debe explicar al empleado por qué solicita información, como para verificar la existencia de una discapacidad ADA o para apoyar la necesidad de una adaptación razonable.

NOTA: Si la discapacidad de un empleado o su necesidad de adaptaciones razonables no es obvia, y se niega a proporcionar la documentación razonable solicitada por el empleador, entonces el empleado no tiene derecho a adaptaciones razonables

¿Qué límites existen en las solicitudes de documentación de los empleadores en respuesta a la solicitud de adaptación razonable de un empleado?

En respuesta a una solicitud de adaptación razonable, un empleador NO puede solicitar documentación que no esté relacionada a la determinación de la existencia de una discapacidad y/o la necesidad de una adaptación. En la mayoría de los casos, esto significa que un empleador no puede solicitar los registros médicos completos de una persona porque es probable que contengan información no relacionada a la discapacidad en cuestión y la necesidad de adaptación. Si un empleado tiene más de una discapacidad, un empleador puede solicitar información relacionada solo a la discapacidad que se relaciona con la solicitud de adaptación razonable.

Los siguientes son ejemplos del alcance de la documentación que un empleador puede solicitar en respuesta a la solicitud de un empleado de una adaptación razonable:

- Un empleado le dice a su empleador: “Tengo problemas para acceder a las herramientas debido a mi lesión en el hombro”. El empleador puede solicitar al empleado documentación que describa el impedimento; la naturaleza, gravedad y duración del impedimento; la actividad o actividades que el impedimento limita; y la medida en que el impedimento limita la capacidad del empleado para realizar la actividad o actividades (es decir, el empleador está buscando información sobre si el empleado tiene una discapacidad ADA).
- Un empleado de marketing tiene una grave discapacidad de aprendizaje. Asiste a numerosas reuniones para planificar estrategias de marketing. Para recordar lo que se discute en estas reuniones, debe tomar notas detalladas pero, debido a su discapacidad, tiene grandes dificultades para escribir. El empleado le cuenta a su supervisor sobre su discapacidad y solicita una computadora portátil para usar en las reuniones. Como ni la discapacidad ni la

necesidad de adaptación son obvias, el supervisor puede solicitar al empleado documentación razonable sobre su impedimento; la naturaleza, gravedad y duración del impedimento; la actividad o actividades que el impedimento limita; y la medida en que el impedimento limita la capacidad del empleado para realizar la actividad o actividades. El empleador también puede preguntar por qué la discapacidad requiere el uso de una computadora portátil (o cualquier otro tipo de adaptación razonable, como una grabadora) para ayudar al empleado a retener la información de las reuniones.

- El cónyuge de una empleada llama por teléfono al supervisor de la empleada el lunes por la mañana para informarle que la empleada tuvo una emergencia médica debido a esclerosis múltiple, que necesitaba ser hospitalizada y, por lo tanto, requiere tiempo libre. El supervisor puede pedirle al cónyuge que envíe documentación del médico tratante del empleado que confirme que la hospitalización estuvo relacionada a la esclerosis múltiple y proporcione una estimación razonable de cuánto tiempo se puede requerir una ausencia del trabajo.

¿Un empleador debe proporcionar la adaptación exacta que un empleado ha solicitado?

No. Los empleadores solo están obligados a proporcionar una **adaptación efectiva**, lo que significa una que permita al empleado realizar las funciones esenciales del trabajo. No tiene que ser la adaptación exacta que el empleado solicitó ni la “adaptación preferida” del empleado.

- Una **adaptación efectiva** elimina una barrera en el lugar de trabajo, proporcionando así al empleado la misma oportunidad de solicitar un puesto, realizar las funciones esenciales de un puesto u obtener el mismo acceso a un beneficio o privilegio de empleo.
- Si hay dos adaptaciones razonables posibles, y una cuesta más o es más onerosa que la otra, el empleador puede elegir la adaptación menos costosa u onerosa siempre que sea efectiva. Del mismo modo, si hay dos o más adaptaciones efectivas, el empleador puede elegir la que sea más fácil de proporcionar. En cualquier situación, el empleador no tiene que demostrar que es una dificultad excesiva proporcionar la adaptación más costosa o más difícil.
- Se espera que los empleadores y empleados participen en un “proceso interactivo” para determinar una adaptación efectiva. Trabaje con su empleador durante el proceso interactivo para encontrar una adaptación que funcione tanto para usted como para el empleador.
- No rechace rápidamente una sugerencia de su empleador para un tipo de adaptación diferente al que solicitó. Reflexione seriamente sobre si será efectivo o no. Si puede, pruébela primero. Si no funciona, hable nuevamente con su empleador y vuelva a abrir el proceso interactivo.
- Los empleadores **no** tienen que bajar los estándares de producción o ignorar la mala calidad del trabajo como un ajuste razonable. Tampoco necesitan eliminar funciones esenciales del trabajo de una persona.

NOTA: Después de su solicitud de adaptación, es importante documentar su cooperación con su empleador durante el proceso interactivo. Las Cortes han fallado a favor de los empleadores al no proporcionar casos de adaptaciones razonables en los que el empleado fue responsable de la falla en el proceso interactivo.

¿Cuál es un plazo razonable para que un empleador responda a la solicitud de adaptación razonable del empleado?

Un empleador debe responder de manera rápida y eficiente a una solicitud de adaptación razonable. Si el empleador y el empleado con discapacidad necesitan participar en un proceso interactivo, deben proceder lo más rápido posible. El empleador debe actuar con prontitud para proporcionar las adaptaciones razonables. Las demoras innecesarias pueden causar una violación de la ADA. Sin embargo, no hay plazos estrictos en la ADA. Los factores relevantes para determinar si ha habido una demora innecesaria en la respuesta a una solicitud de adaptación razonable incluyen la(s) razón(es) de la demora; la duración de la demora; en qué medida el empleado con una discapacidad y el empleador contribuyeron a la demora; qué estaba haciendo el empleador durante la demora; y si la adaptación requerida fue simple o compleja de proporcionar.

Los siguientes son ejemplos de si el empleador reaccionó con una demora innecesaria a una solicitud de adaptación:

- Un empleador proporciona estacionamiento para todos los empleados. Un empleado que usa una silla de ruedas solicita a su supervisor un espacio de estacionamiento accesible, explicando que los espacios son tan estrechos que no hay espacio suficiente para que su camioneta extienda la rampa que le permite entrar y salir. El supervisor no actúa sobre la solicitud y no la envía a alguien con autoridad para responder. El empleado hace una segunda solicitud al supervisor. Sin embargo, dos meses después de la solicitud inicial, no se ha hecho nada. Aunque el supervisor nunca niega definitivamente la solicitud, la falta de acción en estas circunstancias equivale a una denegación y, por lo tanto, viola la ADA.
- Una empleada ciega solicita equipo de adaptación para su computadora como una adaptación razonable. El empleador debe pedir este equipo y se le informa que tardará tres meses en recibir la entrega. Ninguna otra empresa vende el equipo de adaptación que la empleada necesita. El empleador notifica a la empleada los resultados de su investigación y que ha ordenado el equipo. Aunque tomará tres meses recibir el equipo, el empleador se ha movido lo más rápido posible para obtenerlo y, por lo tanto, no hay violación de la ADA como resultado de la demora. El empleador y la empleada deben determinar qué se puede hacer para que la empleada pueda realizar su trabajo de la manera más efectiva posible mientras espera el equipo.