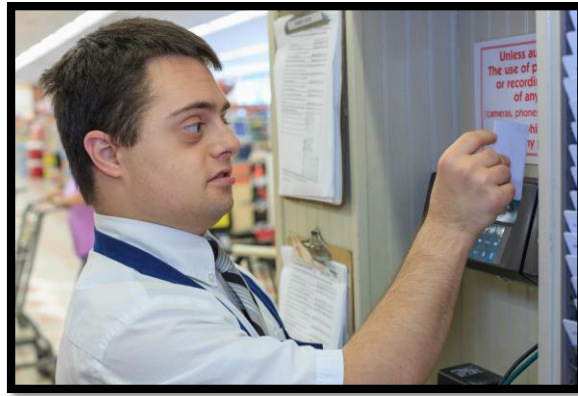


## ADAPTACIONES RAZONABLES EN EL TRABAJO



### ¿Tiene dificultades en el trabajo debido a su discapacidad? Considere solicitar una adaptación razonable.

Una adaptación razonable consiste en un cambio o ajuste en un trabajo, entorno laboral o proceso de solicitud de empleo que permitiría que una persona discapacitada se presente para un puesto, realice un trabajo o tenga el mismo acceso a los beneficios para empleados. Hay varias leyes, tanto estatales como federales, que protegen los derechos de las personas con discapacidades respecto de la solicitud y la obtención de adaptaciones razonables.<sup>1</sup>

Entre los ejemplos de adaptaciones razonables, se incluyen los siguientes:

- lectores o lupas de pantalla para las personas que tienen deficiencias visuales;
- teléfonos con amplificadores para aquellos que tienen deficiencias auditivas;
- modificaciones físicas en el lugar de trabajo, como estacionamientos accesibles para personas discapacitadas, sillas especializadas o teclados ergonómicos;
- cambios en el horario de trabajo (en algunos entornos laborales).

### ¿Necesito una adaptación razonable?

Si tiene dificultades para llevar a cabo las funciones esenciales de su trabajo debido a que padece una discapacidad y cree que una adaptación razonable podría ayudarlo a cumplir con sus obligaciones laborales, debería considerar solicitar una. Las funciones esenciales son las tareas que debe realizar en su puesto. En general, se enumeran en la “descripción del trabajo” o en los anuncios de búsqueda de candidatos que los empleadores publican para un

<sup>1</sup> Si bien existen muchas leyes federales y estatales relacionadas con las adaptaciones razonables, en la mayoría de estas se usan las definiciones establecidas en la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, Americans with Disabilities Act). Para fines de coherencia y conveniencia, en esta hoja informativa se usan dichas definiciones.

determinado puesto.

## **¿Cómo puedo solicitar una adaptación razonable?**

Para obtener una adaptación razonable, solo debe informarle a su empleador que necesita un ajuste o un cambio para poder trabajar debido a que padece una discapacidad. Aunque no necesita completar ningún formulario especial ni brindar información a los proveedores que lo tratan, usar un formulario de solicitud de adaptación (si su empleador tiene uno) podría ayudar a acelerar el proceso. Un certificado médico también puede ser de ayuda, pero no es necesario para iniciar el proceso. Su empleador podría solicitar documentación médica para verificar que existe una necesidad de adaptación relacionada con su discapacidad o para contar con información adicional sobre cuáles son sus necesidades. Si bien la solicitud puede hacerse de manera verbal, siempre es útil tener un registro de esto por escrito.

## **¿Cuándo debo solicitar una adaptación razonable?**

Hable con su empleador tan pronto como considere que podría necesitar una adaptación razonable. No debería esperar hasta recibir una advertencia o una evaluación negativa para pedir una.

También puede solicitar una adaptación razonable antes del primer día de trabajo. Si ya cree que necesitará una adaptación, lo mejor es que se implemente antes de comenzar. Ningún empleador puede anular una oferta de empleo como consecuencia de la solicitud de una adaptación.

## **¿Qué debe hacer mi empleador después de recibir la solicitud?**

Una vez que reciba la solicitud, su empleador deberá hablar con usted sobre las opciones que hay disponibles para las adaptaciones razonables. Es posible que deban reunirse varias veces antes de implementar una adaptación.

## **¿Cómo puedo (o puede mi empleador) obtener más información sobre las adaptaciones razonables que podrían ser útiles para mí?**

Si el proveedor que le proporciona tratamiento no sabe qué adaptaciones necesita, puede derivarlo a un terapeuta ocupacional, que es un profesional que se especializa en ayudar a las personas a mejorar su desempeño en la vida diaria. Junto con su empleador, pueden visitar el sitio web de la Red de Adaptaciones en el Trabajo (JAN, Job Accommodations Network), una organización que ofrece orientación confidencial gratuita para los empleadores y los empleados sobre las adaptaciones para personas discapacitadas en el lugar de trabajo ([www.askjan.org](http://www.askjan.org)). A los miembros de la JAN también les complace hablar con los empleados y los empleadores que quieren implementar adaptaciones razonables en el entorno laboral.

Si es cliente de la Oficina de Servicios de Rehabilitación (ORS, Office of Rehabilitation Services), la agencia de rehabilitación vocacional de Rhode Island, puede comunicarse con el personal para obtener recursos relacionados con las adaptaciones y las evaluaciones. También podrían brindarle asistencia para pagar algunos de los costos.

## **¿Mi empleador puede negarse a implementar la adaptación razonable que solicité?**

Un empleador puede rechazar una adaptación específica si implica una dificultad excesiva. Las dificultades excesivas varían según el empleador e incluyen factores como los siguientes: el costo de la adaptación para el empleador, el tamaño de la empresa, el impacto en las funciones de la empresa y el impacto en los demás empleados. Esto no se limita solo al costo de la adaptación, ya que una adaptación podría implicar una dificultad excesiva si requiere un cambio desmesurado, es de una proporción considerable o genera una alteración profunda en el funcionamiento de la empresa. Si un empleador puede demostrar que la modificación solicitada podría alterar significativamente la naturaleza de los bienes, los servicios, las instalaciones, los privilegios, las ventajas o las adaptaciones que brinda, no tiene la obligación de implementarla.

Si su empleador afirma que la provisión de una adaptación podría suponer una dificultad excesiva o una alteración profunda, debe ofrecerle una alternativa que satisfaga sus necesidades.

### **¿Mi empleador puede ofrecer una opción alternativa como adaptación?**

Si un empleador no puede proporcionar la adaptación razonable solicitada, debe ofrecer otro tipo de adaptación. Si por algún motivo la alternativa ofrecida por el empleador no sería útil para usted, debe proporcionar a su empleador una explicación sobre por qué dicha adaptación no le sería de ayuda.

Junto con su empleador, es posible que deban analizar varias opciones antes de encontrar una que satisfaga sus necesidades y que su empleador pueda proporcionar. Este proceso se denomina “proceso interactivo” y se considera parte de la solicitud de una adaptación razonable.

### **¿Qué debo hacer si mi empleador se niega a hablar sobre una adaptación razonable o la rechaza?**

Su empleador tiene la obligación de hablar con usted sobre su solicitud de una adaptación razonable. Si se niega a hacerlo, es posible que usted tenga derecho a presentar una queja.

Hay varias leyes federales y estatales que podrían proteger a su empleador. Puede comunicarse con nuestra oficina o con un abogado especializado en derecho laboral para obtener más información sobre sus derechos. Según el tamaño de la empresa y las leyes pertinentes, es posible que el plazo para presentar una queja sea breve, por lo que debe tratar de hablar con un abogado lo antes posible.

## **RECURSOS**

### **Disability Rights Rhode Island**

33 Broad Street, Suite 601

Providence, RI 02903

401-831-3150 (voz)

401-274-5568 (fax)

**Rhode Island Bar Association**

(401) 421-7799

<https://ribar.com/LRS/Referral.aspx>

**Volunteer Lawyers Project**

(401) 421-7758 o 1-800-339-7758

Disability Rights Rhode Island proporciona esta publicación gracias a un subsidio de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration). El contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa las opiniones oficiales de dicha agencia gubernamental. Este documento se elaboró y se distribuyó a expensas de los contribuyentes de los Estados Unidos.

\*\*\* DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Este documento no tiene el propósito de brindar asesoramiento legal, sino que se elaboró únicamente con fines informativos. Si tiene preguntas acerca de sus derechos, consulte a un abogado. \*\*\*



33 Broad Street, Suite 601  
Providence, RI 02903

 : 401-831-3150  
 : 401-831-5335

 : 401-274-5568  
 : 800-733-5332