



California's Protection & Advocacy System

Hoja informativa sobre los acomodados razonables en el lugar de trabajo

Noviembre de 2015, Publicación N.º F067.02

Conforme al Título I de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), los empleadores que cuentan con 15 empleados o más deben brindar los acomodados adecuados a las personas calificadas que tienen una discapacidad. En esta hoja informativa encontrará información acerca de los acomodados razonables contemplados en el Título I.

Deberá tener en cuenta que, además del Título I de la ADA, otras leyes vigentes protegen los derechos de las personas calificadas que tienen una discapacidad contra la discriminación en un contexto laboral. Por ejemplo, la ley estatal, como la Ley de Vivienda y Empleo Equitativo de California, protege a estas personas contra la discriminación en el empleo.

Para obtener más información, consulte la publicación de Disability Rights California *Derechos de empleo según la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades*, disponible en inglés, español, coreano, chino y vietnamita a través de http://www.disabilityrightsca.org/issues/employment_pubs.html, o bien mediante una solicitud previa.

1. ¿Qué es un acomodo razonable?

Según la ADA, un acomodo razonable incluye modificaciones o ajustes que permiten que los empleados con discapacidades realicen funciones esenciales de su trabajo. Determinar si un acomodo es razonable en un caso concreto implica un análisis de los hechos correspondientes a la situación particular, lo que incluye el costo del acomodo y la capacidad del empleador para pagarlo.

Entre los ejemplos de posibles acomodados se incluyen los siguientes: permitir que un empleado pueda retirarse del trabajo para asistir a citas médicas o visitar un terapeuta; permitir un horario de trabajo flexible de modo que pueda trabajar más horas en “días buenos” y menos horas cuando sea necesario; reestructurar la descripción del empleo para eliminar las funciones no esenciales; brindar un lugar de trabajo con acceso para sillas de ruedas, un intérprete de lenguaje de señas o materiales en braille; o simplemente educar o modificar las actitudes de los compañeros de trabajo.

2. ¿Cómo solicito un acomodo razonable?

Si necesita un acomodo, debe informarle a su empleador lo siguiente: (1) la existencia de una discapacidad (a menos que su discapacidad sea evidente), (2) la manera en que su discapacidad interfiere con su capacidad para realizar las funciones laborales y (3) el tipo de acomodados necesarios para poder realizar sus funciones laborales. A pesar de que es posible realizar la solicitud de manera oral o escrita, recomendamos que lo haga por escrito y conserve una constancia. (Para obtener una carta modelo de solicitud de acomodados razonables, consulte nuestra publicación *Derechos de empleo según la ADA*, Publicación N.º 5068.01: <http://www.disabilityrightsca.org/pubs/506801.htm>).

3. ¿Qué documentación puede solicitar mi empleador?

Si el acomodo que necesita no es evidente (como en el caso de un empleado que usa una silla de ruedas), el empleador puede solicitarle documentos justificativos razonables. Tal documentación permite confirmar si la discapacidad se encuentra cubierta y, además, establece la necesidad de acomodados requeridos por el empleado. La documentación debe incluir solo la información relevante al pedido del empleado y no debe considerarse una motivación para buscar la historia clínica completa del empleado.

4. ¿Mi empleador está obligado a brindarme los acomodados solicitados?

No. Una vez que su empleador tome conocimiento de su necesidad de un acomodo, debe comenzar un proceso interactivo con usted a fin de determinar los acomodados adecuados. Su empleador no tiene que brindarle el acomodo exacto que usted solicita; sin embargo, aquel que se proporcione debe ser eficaz. Los empleadores deben realizar esfuerzos

razonables a fin de determinar el acomodo adecuado, consultarlo con usted y dar prioridad a sus preferencias. El empleador puede seleccionar una alternativa menos costosa siempre y cuando sea adecuada y satisfaga sus necesidades.

5. ¿El empleador puede rechazar mi solicitud de acomodados razonables?

A los empleadores no se les exige proporcionar acomodados si estos generarían una “dificultad excesiva” para ellos. En general, el término “dificultad excesiva” hace referencia a una acción que acarrea una dificultad o un gasto significativos según diferentes factores, como la naturaleza y el costo del acomodo, además de los recursos del empleador.

6. ¿Cómo puedo colaborar con mi empleador para proteger mis derechos?

Debe participar en el proceso de desarrollo e implementación de los acomodados. Si usted y su empleador no llegan a un acuerdo respecto de los acomodados, puede ofrecerle a su empleador una derivación con especialistas en acomodados, como Job Accommodation Network (800 526-7234; <http://askjan.org>); o designar la asistencia de un tercero, por ejemplo, el asesor del Departamento de Rehabilitación (www.dor.ca.gov) o un defensor. Además, puede comunicarse con la Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés): www.eeoc.gov, o bien con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (DFEH, por sus siglas en inglés): www.dfeh.ca.gov.

7. ¿Qué puedo hacer si mi empleador rechaza mi solicitud de acomodados razonables?

Puede presentar un reclamo estipulado en el Título I a la EEOC, por teléfono al (800) 669-4000; o puede obtener más información a través de nuestro sitio web <http://www.eeoc.gov>. En California, el reclamo debe presentarse ante la EEOC dentro de los 300 días posteriores al hecho de discriminación. Si la EEOC emite una carta de derecho de demanda (una carta que indique que puede presentarse ante un tribunal), tiene 90 días para presentar una demanda en el Tribunal del Distrito Federal de los Estados Unidos. Debe recibir una carta de derecho de demanda de la EEOC antes de presentar una acción judicial según el Título I en el tribunal.

Si desea recurrir a medios legales, debe presentar una acusación por discriminación ante el DFEH dentro del año a partir de la fecha del presunto acto discriminatorio. Si desea ir a juicio, debe presentar una demanda ante un tribunal estatal, dentro del año a partir de la fecha de emisión de la notificación de derecho de demanda por parte del DFEH. Si considera que tiene un reclamo relacionado con la ADA además del reclamo relacionado con la FEHA, debe presentar su reclamo ante el DFEH o la EEOC dentro de los 300 días, dado que el plazo para presentar un reclamo relacionado con la ADA es de 300 días.

Si tiene alguna pregunta acerca de sus derechos o de cómo presentar una demanda, comuníquese con Disability Rights California al (800) 776-5746.

Disability Rights California cuenta con el patrocinio de varias instituciones. Para ver la lista completa de patrocinadores, visite <http://www.disabilityrightsca.org/Documents/ListofGrantsAndContracts.html>.