



Planilla de adaptación en el lugar de trabajo del cliente de la DVR

NOMBRE DEL CONSEJERO DE LA DVR

Los clientes de la DVR pueden negociar solicitudes de adaptación en el lugar de trabajo por su cuenta, o con la asistencia de DVR, si así lo solicitan. Para ayudar a los clientes al momento establecer las determinaciones sobre las adaptaciones que le solicitan al empleador, DVR ofrece esta planilla como un recurso para proponer ideas sobre cuáles serían adaptaciones razonables específicas y sobre la documentación que puede ser de ayuda al cliente durante la negociación de las solicitudes de adaptaciones razonables. Los clientes y los consejeros pueden analizar la información que brinde el cliente para darle forma a la negociación del cliente.

Nombre del cliente de la DVR:	
¿Qué tipo de discapacidad tengo y cómo me afecta (cuáles son mis limitaciones funcionales)?	¿Qué puedo hacer por mi parte para controlar mi discapacidad?
¿Qué puede hacer mi empleador para ayudarme a seguir cumpliendo con las tareas esenciales del trabajo? (¿Qué adaptaciones serían útiles?)	En caso de ser necesario, ¿qué profesional médico puede proporcionar una carta o documento que respalde la solicitud de adaptación?

Consulte el reverso para ver ejemplos de adaptaciones razonables. También encontrará enlaces para obtener más recursos

Solicitar una adaptación

¿Cómo solicito una adaptación?

Según la EEOC, solo debe informarle a su empleador si necesita un ajuste o un cambio en el trabajo por motivos relacionados con una afección médica. Puede pedirlo usando "palabras simples" y no necesita mencionar la ADA ni usar la frase "adaptación razonable".

Las solicitudes de adaptación razonable no necesitan presentarse por escrito, por lo que puede pedirla en una conversación cara a cara o mediante cualquier otro método de comunicación. Sin embargo, lo más recomendable es dejar la solicitud por escrito, incluso si el empleador no lo pide.

¿Cuándo puedo solicitar una adaptación?

Puede pedir una adaptación en cualquier momento durante el proceso de solicitud de empleo o mientras sea un empleado. Determinar el mejor momento para decirle a un empleador que necesita una adaptación razonable para el trabajo es una decisión personal. Por lo general, debería solicitar una adaptación al momento de saber que existe un obstáculo en el lugar de trabajo que no le permite (debido a su discapacidad) competir por un trabajo, realizar un trabajo u obtener acceso igualitario a un beneficio laboral.

¿Estoy obligado a decirle a mi empleador que tengo una discapacidad?

Conforme a la ADA, los empleadores están obligados a brindar adaptaciones únicamente cuando los empleados sufren problemas en el lugar de trabajo debido a una discapacidad. En consecuencia, si no le informa de su discapacidad a su empleador, él o ella no estará obligado a brindar adaptaciones conforme a la ADA.

¿Cuánta información médica debo brindarle a mi empleador?

Algunos empleados no quieren dar muchos detalles sobre su discapacidad a sus empleadores. Primero, puede intentar decirle que tiene dificultades para realizar una tarea, que el problema está relacionado con una discapacidad, y puede presentarles sus ideas de adaptaciones para solucionarlo. Algunos empleadores no pedirán más información. Sin embargo, ellos tienen el derecho de solicitar más información médica cuando un empleado solicita una adaptación, y si usted no se la da, pueden denegarle su solicitud de adaptación.

¿Qué adaptaciones puedo solicitar?

Por lo general, una adaptación implica cualquier cambio en el entorno laboral o en la forma en que habitualmente se llevan a cabo las tareas, que le permita a un individuo con una discapacidad disfrutar oportunidades laborales igualitarias. Conforme a la ADA, los empleadores están obligados a brindar adaptaciones "razonables" para los empleados con discapacidades. Por ende, usted puede solicitar cualquier tipo de adaptación que sea considerada "razonable". Aquí tiene algunos ejemplos de adaptaciones razonables según la EEOC:

- facilitar la accesibilidad a las instalaciones existentes;
- adquirir o modificar equipamiento;
- proporcionar lectores o intérpretes cualificados;
- reasignar a un puesto vacante;
- licencia médica.

La siguiente lista incluye formas que no se consideran adaptaciones razonables, y por ello no son obligatorias según la ADA:

- quitar o eliminar una función esencial de un trabajo;
- bajar los estándares de producción;
- proporcionar artículos de uso personal, como prótesis, sillas de ruedas, anteojos, audífonos o dispositivos similares, si también son necesarios fuera del trabajo.

La única limitación respecto a la obligación del empleador de proveer adaptaciones razonables es que no se exige ningún cambio ni modificación si esto le causaría "dificultades excesivas" al empleador. Estas "dificultades excesivas" se refieren a unas dificultades o gastos significativos, y se centran en los recursos y las circunstancias del empleador particular en relación con el costo o la dificultad de brindar una adaptación específica. El empleador debe evaluar cada caso individualmente para establecer que una adaptación razonable en particular le ocasionaría dificultades excesivas.

La información anterior fue adaptada del recurso de la Red de Adaptación en el Empleo: "Guía práctica para empleados para solicitar y negociar adaptaciones razonables en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades". Para obtener más información, como ejemplos de situaciones o un ejemplo de carta de solicitud de adaptación, consulte los recursos en línea del kit de herramientas de adaptaciones en el lugar de trabajo de JAN en <https://askjan.org/toolkit/index.cfm>.

La Red de Adaptación en el Empleo es un servicio de la Office of Disability Employment Policy (Oficina de Política de Empleo para Personas con Discapacidad) del U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de EE. UU.).