

UNA ACOMODACIÓN PUEDE VARIAR DEPENDIENDO DE LA PERSONA Y EL TRABAJO

No existe un tipo específico de alojamiento que puede ser proporcionada. Pueden incluir hacer las instalaciones accesibles a todos los empleados, o modificaciones del trabajo, tales como horarios de trabajo modificados, modificaciones en los materiales de capacitación o políticas o exámenes, o cambio de destino de un espacio de trabajo. Debería ser posible o verosímil sobre la base de las responsabilidades del trabajo y medio ambiente. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables se pueden encontrar en la **La Red de Acomodaciones de Trabajo** (en inglés: *Job Accommodation Network* - www.askjan.org)

EL NEGAR UNA ACOMODACIÓN IRRAZONABLEMENTE ES DISCRIMINACIÓN ILEGAL

Las personas en recuperación que creen que se les ha negado injustificadamente un alojamiento o sometido a cualquier otra discriminación laboral relacionada con la discapacidad pueden llamar al Proyecto de Derechos Legales de Connecticut para recibir asistencia.

FOLLETOS DE LEY DE EMPLEO

- #1 Discriminación en el Empleo
- #2 Decidiendo si Divulgar Una Discapacidad
- #3 Preparándose para una Entrevista
- #4 Acomodaciones Razonables

Para más asistencia llámé a
Connecticut Legal Rights Project, Inc.
Teléfono gratuito 1-877-402-2299
TTY 860-262-5066
www.clrp.org

Connecticut Legal Rights Project, Inc., es una agencia que ofrece servicios legales a adultos de pocos recursos con condiciones de salud mental, quienes residen en hospitales o en la comunidad sobre asuntos relacionados a su tratamiento, recuperación, y derechos civiles en el estado de Connecticut.

La información contenida en este folleto es efectiva a partir de Septiembre del año 2016



CONNECTICUT
LEGAL
RIGHTS
PROJECT, INC.

LEY DE EMPLEO



#4

ACOMODACIONES RAZONABLES

REPRESENTACIÓN LEGAL PARA PERSONAS
CON CONDICIONES DE SALUD MENTAL

EL EMPLEO PUEDE PROMOVER LA RECUPERACIÓN Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO SON PARTE DEL PLAN DE RECUPERACIÓN.

ES ESENCIAL QUE PERSONAS EN RECUPERACIÓN ENTIENDAN SUS DERECHOS LEGALES EN TODAS LAS FASES DEL PROCESO DE EMPLEO.

ESTE FOLLETO PROVEE INFORMACIÓN BÁSICA RELACIONADA A *DIVULGANDO UNA DISCAPACIDAD.* NO TIENE COMO INTENCIÓN DAR ASESORAMIENTO LEGAL NI CUBRIR TODAS LAS SITUACIONES.

Las leyes estatales y federales protegen a las personas calificadas con una discapacidad de la discriminación en el lugar de trabajo. Usted tiene el derecho a no ser objeto de discriminación debido a su discapacidad.

Esto no es una preferencia. Se trata de asegurar que una persona calificada con una discapacidad tiene los mismos derechos y que la discapacidad de una persona no es un obstáculo para el empleo.

LA DISCAPACIDAD DEBERÁ SER DIVULGADA

Para poder obtener la acomodación, la discapacidad deberá ser divulgada. Cuando se trata de una discapacidad "invisible", el empleador por lo general pedirá prueba de la discapacidad, casi siempre una carta de un doctor verificando la discapacidad. El que solicita el trabajo controla la información que se le da al empleador. Solo se requiere dar la información, que compruebe que la acomodación que se pide está relacionada a la discapacidad.

ACOMODACIONES DEBERÁN SER RELACIONADAS A LA DISCAPACIDAD

La acomodación deberá ser directamente relacionada a la discapacidad del individuo y no sencillamente una conveniencia para la persona. Si la "conexión" no es aparente, se requerirá una explicación más profunda.

LAS ACOMODACIONES APLICAN AL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Las personas en vías de recuperación que necesitan un acompañante durante la entrevista, o planificar una entrevista a una hora que acomode el horario de sueño u otro factor relacionado a la discapacidad, tiene el derecho a pedir tal cambio.

LAS ACCOMMODACIONES NO PUEDEN ELIMINAR UNA FUNCIÓN DE TRABAJO ESENCIAL

Un empleador no tiene que cambiar una función básica de un trabajo o reducir el nivel de producción que se le requiere a todos los empleados para acomodar a un trabajador discapacitado. Una persona discapacitada que no puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo con o sin una acomodación razonable no es un individuo que quilibra para la protección del Acta para las Personas Discapacitadas (ADA).

LAS ACOMODACIONES DEBERÁN SER RAZONABLES Y NO CAUSAR DIFICULTADES EXTREMAS

A un empleador no se le puede requerir que haga un cambio o modificación que le causara una dificultad o gasto significativo o que cambiaría la naturaleza fundamental o la operación del negocio. Esto es determinado caso por caso.

PIDIENDO UNA ACOMODACIÓN RAZONABLE

La petición de una acomodación razonable se puede hacer en inglés sencillo y no tiene que mencionar las leyes o usar las palabras "acomodación razonables". El hecho de que la persona le notifique al empleador que no puede llegar al trabajo a tiempo por razón de una cita regular para un tratamiento puede ser una petición. Alguien que no sea el solicitante o el empleado puede hacer la petición de parte del individuo en vías de recuperación. No tiene que ser por escrito, pero es preferible documentar la petición.

INTERACCIÓN CON EL EMPLEADOR SOBRE EL PEDIDO

El hecho de que se haya hecho una petición no significa que el empleador está obligado a hacer el cambio. Esto solo es el primer paso de un proceso informal, interactivo para clarificar las necesidades del solicitante y cómo satisfacerlos. El empleador puede hacer preguntas relevantes para tomar una decisión informada, pero no es una oportunidad para explorar el historial médico del solicitante. El empleador no tiene que hacer el cambio que se le pide y puede ofrecer una alternativa para satisfacer las necesidades del solicitante.

LA ACOMODACIÓN PUEDE PEDIRSE EN CUALQUIER MOMENTO

La persona en vías de recuperación puede pedir una acomodación en cuanto se dé cuenta que pueda existir una barrera relacionada a su discapacidad que interfiere con su habilidad de desempeñar su trabajo. Sin embargo, es preferible hacer la petición antes que los problemas relacionados al trabajo empiecen.