



# Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

ASISTENCIA PARA AUTODENSA ★ ASESORAMIENTO LEGAL SOBRE DERECHOS DE EMPLEO ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

## HOJA DE DATOS: Reestructuración del trabajo como adaptación razonable

### No puedo hacer una parte de mi trabajo debido a mi discapacidad. ¿Qué debo hacer?

Debería considerar pedir una **reestructuración del trabajo** como adaptación razonable bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Bajo la ADA, los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades conocidas. La reestructuración del trabajo puede ser una adaptación razonable bajo la ADA en ciertas situaciones.

### ¿Qué es la reestructuración del trabajo?

La reestructuración del trabajo es la modificación que hace un empleador en un trabajo eliminando una o más responsabilidades del trabajo.

### ¿Cómo puedo saber si mi empleador tiene que reestructurar mi trabajo?

Piense en la tarea específica de su trabajo que no puede hacer. ¿Es una función *esencial* de su trabajo? Una función esencial es una función que es extremadamente importante. ¿O es la tarea del trabajo una función *marginal* de su trabajo? Una función marginal es una función que no es muy importante. Un empleador *nunca* está obligado a eliminar una función esencial como una adaptación razonable. Un empleador *puede* estar obligado a eliminar una función marginal como adaptación razonable.

### ¿Cómo puedo saber si una tarea específica del trabajo es esencial o marginal?

Use los siguientes factores para evaluar si una tarea específica del trabajo es esencial o marginal:

- ¿Qué piensa su empleador?
- ¿Qué dice la descripción de su trabajo?
- ¿Cuánto tiempo pasa haciendo esta tarea?
- ¿Cuáles serían las consecuencias si no hiciera esta tarea?
- ¿Qué dice su convenio de negociación colectiva (si tiene un convenio)?
- ¿Todas las personas que trabajaron previamente en su puesto hacían esta tarea?
- ¿Todas las personas que actualmente trabajan en puestos similares hacen esta tarea?

### Estoy seguro de que la función del trabajo que no puedo hacer es marginal. ¿Está mi empleador obligado a eliminarla si soy un empleado calificado con discapacidad?

Probablemente, a menos que su empleador proponga otra idea de una adaptación que funcione bien para usted. Bajo la ADA, su empleador debe proporcionarle una adaptación eficaz, pero no necesariamente la adaptación específica que usted solicita. También puede ser necesario que presente documentación médica para respaldar su solicitud si su discapacidad no es evidente.

## ¿Hay algún riesgo en pedir una reestructuración del trabajo como adaptación razonable?

Sí. Para estar protegido por la ADA, usted debe poder realizar las funciones esenciales de su trabajo con o sin una adaptación razonable. Y recuerde, los empleadores no están obligados a eliminar una función esencial del trabajo. Como resultado, si usted le dice a su empleador que no puede hacer una tarea del trabajo—y si su empleador insiste en que la tarea es esencial—puede estar diciéndole a su empleador que no está calificado para hacer su trabajo.

Pero hay formas de disminuir el riesgo.

- Cuando hable de su solicitud, no hable en términos de certeza absoluta. En lugar de decir: “No puedo hacer esta tarea en el trabajo,” diga: “Se me hace difícil hacer esta tarea en el trabajo.”
- También puede preguntar informalmente sobre la posibilidad de eliminar o reemplazar una tarea del trabajo antes de solicitar formalmente que se elimine la tarea del trabajo.
- Considere conversar informalmente sobre su solicitud con un mentor o colega del trabajo para tener otra opinión sobre si la tarea es esencial.
- Considere si tiene la posibilidad de solicitar una reasignación como adaptación razonable, en caso de que la reestructuración del trabajo no sea posible. *Vea a continuación una pregunta sobre reasignación.*

## Quiero solicitar una reestructuración del trabajo como adaptación razonable. ¿Qué debo hacer?

*Antes de que haga la solicitud:*

- Piense bien sobre los factores que se describen en la página 1 de esta Hoja de Datos para considerar si cree que la reestructuración del trabajo sería razonable en su posición. Estos factores también se pueden encontrar en el formulario para el Empleado que aparece al final de esta Hoja de Información.
- Considere si hay alguna tarea nueva del trabajo que pueda asumir para reemplazar esta tarea; esto puede demostrar a su empleador que usted está dispuesto a trabajar, pero que está teniendo dificultades con una tarea específica.

*Cuando haga su solicitud:*

- Informe a su supervisor o al departamento de recursos humanos que necesita un cambio en el trabajo debido a razones relativas a su discapacidad o su condición médica.
- Haga su solicitud por escrito y use la frase: “Solicito una adaptación razonable bajo la ADA.” Use el modelo de Carta que aparece en esta Hoja de Datos.
- Guarde una copia de su solicitud por escrito.
- Esté preparado para proporcionar documentación médica razonable sobre su discapacidad y sobre por qué la reestructuración del trabajo se relaciona con su discapacidad y le ayudaría a realizar las funciones esenciales de su trabajo.

*Después de que haga su solicitud:*

- Cuando haga una solicitud de una adaptación razonable bajo la ADA, siempre tiene la obligación de participar en un proceso interactivo. Esto significa que tiene que estar dispuesto a discutir su solicitud, así como otras alternativas, con su empleador.
- Participe en el proceso interactivo de buena fe.

## **No puedo hacer una tarea específica del trabajo. Sin embargo, esta tarea en particular es definitivamente esencial. ¿Tengo alguna opción?**

Sí. Debe considerar si una reasignación pudiera funcionar para usted como adaptación razonable. Puede encontrar más información en la Hoja de Datos sobre [Reasignación como adaptación razonable](#) de la Línea de ayuda para defender los derechos de empleo.

### **Ejemplos de reestructuración del trabajo**

La reestructuración del trabajo, como todas las adaptaciones, se debe considerar caso a caso.

Aquí hay *algunos* ejemplos de situaciones en las que la reestructuración del trabajo se consideró razonable:

- Una persona con epilepsia trabajaba como chofer para un servicio de entrega. Debido a la epilepsia, tenía prohibido por la ley conducir un vehículo comercial. Su trabajo requería que manejara un vehículo comercial, pero solamente el 5% del tiempo. Habría sido una adaptación razonable reestructurar su trabajo para eliminar el requisito de que manejara vehículos comerciales. Su empleador podría haber eliminado esta tarea haciendo solamente unos pequeños ajustes en la ruta, que de todas formas se hacían con regularidad por otras razones. *Sullivan v. Spee-Dee Delivery Service, Inc.*, 2015 WL 5749814 (W.D. Wis. 30 de septiembre de 2015)
- Un bombero quedó ciego de un ojo. Podía hacer su trabajo en su totalidad excepto que no podía manejar el camión de bomberos. Su empleador podría haber eliminado esta tarea. Manejar el camión no es una tarea especializada, no era una tarea que solo un número limitado de empleados podía hacer, y su descripción de trabajo indicaba que era algo que él “podía” tener que hacer, no que “debía” hacerlo. *Rorrer v. City of Stow*, 743 F.3d 1025 (6th Cir. 2014)
- Una empleada con un trastorno de ansiedad social trabajaba como secretaria adjunta de un tribunal. Sufría de pánico, estrés y nerviosismo extremo cuando trabajaba en el mostrador de recepción, pero podía cumplir con las demás responsabilidades de su trabajo. Habría sido una adaptación razonable reestructurar su trabajo eliminar el requisito de trabajar en el mostrador de recepción porque había otros 30 secretarios adjuntos y menos del 15% trabajaba regularmente en el mostrador de recepción, y algunos nunca lo hacían. *Jacobs v. N.C. Administrative Office of the Courts*, 780 F.3d 562 (4th Cir. 2015)

### **Tengo más preguntas sobre el proceso de adaptación razonable.**

Puede encontrar más información en la Hoja de Datos sobre [Solicitar una adaptación razonable](#) de la Línea de ayuda para defender los derechos de empleo.

## MODELO DE CARTA

### Solicitar una reestructuración del trabajo como adaptación razonable

FECHA (1 de enero de 2018)

MÉTODO DE ENTREGA (Correo electrónico/Correo de Estados Unidos/Entrega personal, etc.)

Departamento de Recursos Humanos  
Dirección del empleador

**Referencia: Solicitud de eliminar una tarea del trabajo como adaptación razonable  
(NOMBRE DEL INTERESADO)**

Estimado(a) Sr./Sra. (Recursos Humanos):

Trabajo en \_\_\_\_\_ (Nombre de la empresa) como \_\_\_\_\_ (Título del trabajo) y he estado en este puesto desde \_\_\_\_ (Fecha).

Como usted probablemente sabe, tengo una discapacidad (puede indicar aquí su discapacidad o esperar a que su empleador solicite documentación sobre su discapacidad). A causa de mi discapacidad, estoy teniendo dificultades para hacer una función de mi trabajo, \_\_\_\_\_ (indique la función).

Considero que esta función no es esencial para mi puesto. Escribo para solicitar que se elimine esta función de mis responsabilidades como adaptación razonable bajo la ADA. Estaría dispuesto a que se reemplace esta función con otra función que yo pueda hacer, por ejemplo \_\_\_\_\_ (agregar una nueva tarea).

Si no le es posible acceder a esta solicitud, pido que comencemos un proceso interactivo para ver si hay otras adaptaciones que podrían ser razonables y eficaces.

Si tiene alguna pregunta sobre adaptaciones bajo la ADA, puede obtener más información llamando (sin costo) a la Red para la Adaptación en el Trabajo (Job Accommodation Network, JAN) al 1-800-526-7234 o al Centro ADA de Great Lakes al 1-800-949-4232.

Por favor comuníquese conmigo si tiene alguna pregunta sobre mi solicitud. Apreciaría que responda esta carta por escrito. Muchas gracias.

Atentamente,

(Su nombre)

Su número de teléfono /correo electrónico

## FORMULARIO PARA EL EMPLEADO: Reestructuración del trabajo como adaptación razonable

Use este formulario para evaluar si la tarea que usted no puede hacer es esencial o marginal. Recuerde, su empleador no está obligado a eliminar funciones esenciales de su puesto.

Esencial versus Marginal	
<b>TAREA:</b>	
¿Qué piensa su empleador?	
¿Qué dice la descripción de su trabajo?	
¿Cuánto tiempo pasa haciendo esta tarea?	
¿Cuáles serían las consecuencias si no hiciera esta tarea?	
¿Qué dice su convenio de negociación colectiva (si tiene un convenio)?	
¿Hacían esta tarea todas las personas que trabajaron previamente en su puesto?	
¿Hacen esta tarea todas las personas que actualmente trabajan en puestos similares?	

### Factores adicionales que debe considerar:

1. ¿Qué tareas podría usted ofrecerse a hacer a cambio?  
\_\_\_\_\_
2. Si esta tarea es esencial, ¿hay puestos vacantes que usted esté capacitado para hacer a los que podría ser reasignado?  
\_\_\_\_\_
3. ¿Hay otras adaptaciones que podrían ser eficaces?  
\_\_\_\_\_
4. ¿Puede obtener documentación por escrito de un profesional de atención médica para respaldar su solicitud?  
\_\_\_\_\_



## ¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

**1-844-RIGHTS-9** (línea gratis)

844-744-4879 (línea gratis)

800-610-2779 (línea para personas con dificultades auditivas, tty)

[employment@equipforequality.org](mailto:employment@equipforequality.org)

[www.equipforequality.org/employment](http://www.equipforequality.org/employment)

**Este material informativo ofrece orientación para personas con discapacidades. Ninguna parte de la información que se ofrece aquí debe considerarse asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, debe consultar a un abogado.**

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Defensa del estado de Illinois cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de niños y adultos con discapacidad. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo busca empoderar a las personas con discapacidades para una defensa eficaz. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo y estas publicaciones son posibles gracias a una subvención del Chicago Community Trust. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de los patrocinadores.

©Equip for Equality, 2018 (v1, 12/2018)