



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

Llámenos gratis al 1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite

<https://adainfo.us/JobCoachAccommodation-es>

Entrenadores laborales como acomodaciones: una guía para profesionales de servicios de empleo

Como entrenador laboral, usted puede desempeñar un papel importante apoyando a quienes buscan empleo y a los empleados con discapacidades. Por ejemplo, usted puede ayudar a un empleado a aprender sus obligaciones laborales, crear estrategias para organizar y completar tareas y adaptarse al lugar de trabajo. Además, puede apoyar y educar a las empresas para que comprendan mejor los posibles talentos de las personas con discapacidades.

Una política general de “entrenadores laborales no están permitidos” elimina toda una variedad de acomodaciones razonables y puede excluir innecesariamente a personas con discapacidades que buscan empleo. De hecho, un entrenador laboral suele ser una acomodación razonable en el lugar de trabajo, a menos que el empleador pueda demostrar que esto causaría dificultades excesivas (<https://northeastada.org/es/glosario/dificultades-indebidas>). Los entrenadores laborales suelen recibir pago de una agencia de servicios sociales pública o privada.

Guía para empleadores: el proceso de acomodación razonable

- Una acomodación razonable es cualquier cambio en el proceso de solicitud o contratación, en el trabajo, en la forma en que se realiza el trabajo o en el entorno laboral, que permite que una persona con una discapacidad que esté calificada para el trabajo realice las funciones esenciales de ese trabajo y que reciba igualdad de oportunidades laborales.

Entrenadores laborales como acomodaciones: una guía para profesionales de servicios de empleo

- La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores utilicen un *proceso interactivo*, lo que simplemente significa que los empleadores y los empleados con discapacidades trabajen juntos para encontrar acomodaciones.
- Como entrenador laboral, usted puede ayudar al solicitante de empleo/ empleado a realizar la solicitud de acomodación brindándole información sobre la necesidad de la acomodación. También puede brindar apoyo para explorar, elegir e implementar la acomodación.
- Explique a los empleadores que usted está ahí para complementar, no reemplazar, la capacitación que la empresa brinda a sus empleados. Explique que su función es ayudar a reforzar esa capacitación y garantizar que el nuevo empleado pueda tener éxito en el puesto de trabajo. Además, también puede ayudar a garantizar que se desarrollen canales de comunicación entre el supervisor y el empleado con una discapacidad.
- Puede utilizar palabras como *potenciador de productividad* o *herramienta de productividad* al explicar su función de entrenamiento laboral. Ayude a la empresa a comprender qué valor agrega el empleado a la empresa y cómo los apoyos y servicios que usted brinda pueden mejorar la productividad de los empleados.
- Las acomodaciones, incluyendo los entrenadores laborales, pueden ser temporales o utilizarse según sea necesario para el empleador. Muchas veces, se niegan las acomodaciones porque el empleador asume que las mismas van a ser necesarias todo el tiempo durante toda la duración del empleo, cuando este no es necesariamente el caso.
- Edúquese a sí mismo y eduque a la empresa. Piense en su conocimiento sobre la ADA como una herramienta dentro de su conjunto de herramientas de participación empresarial. Ofrezca apoyo y educación a los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades de acuerdo a la ADA.

¿Qué pasa si un empleador niega un entrenador laboral como acomodación?

Para algunas personas con discapacidades, los entrenadores laborales pueden ayudar a garantizar el éxito en el lugar de trabajo. Sin embargo, a los empleadores a veces les preocupa que agregar a otra persona que no

Entrenadores laborales como acomodaciones: una guía para profesionales de servicios de empleo

sea empleada de la empresa presente riesgos innecesarios. Como resultado, pueden negarle un entrenador laboral como acomodación. La ADA es clara en cuanto a que los empleadores deciden qué acomodaciones se implementan para sus empleados. Cuando solicite una acomodación, incluido un entrenador laboral, trabaje con el solicitante de empleo o el nuevo empleado para explicarle cómo un entrenador laboral apoyará el éxito a largo plazo del nuevo empleado en la empresa. Si un empleador se niega a considerar un entrenador laboral como una acomodación razonable, el empleado tiene opciones.

- Si usted o la persona a la que apoya entiende que el solicitante de empleo o el empleado han sido discriminados en el empleo debido a su discapacidad, como siempre, discuta la situación.
- Para presentar una queja, puede comunicarse con la comisión de derechos humanos de su estado o el Sistema de Protección y Defensa para obtener apoyo y orientación.
- Para presentar una queja, también puede ponerse en contacto con la EEOC (<https://www.eeoc.gov/es/comuniquese-con-la-eeoc>).
- Para obtener más información, consulte el recurso de Job Accommodation Network (JAN) Your Accommodation Request Was Denied. What Now? (<https://askjan.org/publications/consultants-corner/Your-Accommodation-Request-Was-Denied-What-Now.cfm>)
- Para obtener más información, apoyo y orientación, consulte los recursos de las Redes Nacionales de la ADA en www.adata.org o llame a su centro regional de la ADA al 1-800-949-4232.

El contenido fue desarrollado por el Northeast ADA Center y se basa en el consenso profesional de expertos de la ADA y de la Red Nacional de la ADA.



<http://www.northeastada.org/>

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron gracias a una subvención del Instituto Nacional de la Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Conceder número 90DPA0003 de NIDILRR). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta hoja informativa no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y no se debe asumir endoso del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2023. Todos Los Derechos Reservados.
Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).