

Encuentro con la Diversidad Funcional

Programa 4- Cuarta Temporada

Acomodos Razonables en el Empleo

Radio Universidad: Radio Universidad de Puerto Rico presenta “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen”. Fuerza, respeto, dignidad, valor, metas, propósito e igualdad. Ahora con ustedes, sus anfitriones la Dra. Gladys Soto López y el Dr. Robinson Vázquez Ramos.

Gladys Soto: Bienvenidos y bienvenidas todos y todas a tu programa semanal “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen” Para nosotros como siempre un placer contar con el privilegio que usted nos otorga de su audiencia y como siempre para mí una alegría compartir este espacio-

Robinson Vázquez: Estoy aquí.

Gladys Soto: -con mi compañero de labores, el doctor Robinson Vázquez Ramos Profesor, ¿cómo estás?

Robinson Vázquez: Me encuentro muy bien, profesora y saludos a la radio audiencia en la tarde de hoy. Para mí es un placer estar con todos para hablar sobre acomodos razonables en el escenario de empleo.

Gladys Soto: Qué importante Profesor.

Robinson Vázquez: Pero antes de adentrarse en la discusión, como de costumbre para auscultar lo que los miembros de la comunidad universitaria conocen sobre el tema ¿A quién enviamos? A nuestras corresponsales del proyecto CRECEMOS de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación. Escuchemos sus respuestas.

Corresponsal: La pregunta del día es ¿Conoces qué elementos se toman en consideración para otorgar acomodos razonables en el empleo?

Entrevistado 1: Sé que si tienen como un tipo de “neurodivergent”, como que ADHD y todo eso pues les dan acomodos razonables pero tienen que tener un certificado de la psiquiatra esto es lo único que tengo en mente ahora mismo.

Entrevistado 2: No, no lo conozco

Entrevistado 3: No, desconozco.

Entrevistado 4: Desconozco

Robinson Vázquez: Bueno, ya hemos escuchado al público contestar si conocen o no elementos que se toman en consideración para otorgar acomodos razonables en el empleo. Pero para hablar de las reacciones del público, contamos con nuestra corresponsal Alexia Serrano Flecha. Bienvenida, Alexia.

Alexia Serrano: Saludos, profesor.

Robinson Vázquez: Saludos. Cuéntanos, ¿cómo reaccionó el público? ¿Y qué te parecieron las respuestas?

Alexia Serrano: Pues como pudieron escuchar en las grabaciones de esta semana, no hay un conocimiento específico sobre esos elementos considerados para otorgar acomodos razonables en el empleo. Una de las compañeras habla sobre esos casos con TDAH y neurodivergencia y ella alude a que debe haber un certificado del psiquiatra. Y, cabe destacar que, aunque en el proceso sí se pudiera necesitar evidencia médica, esta puede ir dirigida a esas posibles limitaciones funcionales no meramente a un diagnóstico. Así que, yo creo que este episodio va a ayudarnos mucho a educar a la comunidad universitaria precisamente para abarcar esos elementos de intercesoría y sobre todo autointercesoría. Que estos conozcan cuál es la forma correcta en la que se da este proceso y también que puedan abogar por sí mismos dentro de él.

Gladys Soto: Muy bien, Alexia. Estoy de acuerdo contigo y te agradecemos como siempre-

Alexia Serrano: Claro.

Gladys Soto: - tu contribución en la introducción del tema. Que como bien Alexia nos indicó es el acomodo razonable en el empleo y profesor, dígame usted, como el conocimiento es poder, ¿qué tal si comenzamos a ilustrar y a educar a nuestro público radioescucha?

Robinson Vázquez: Un acomodo razonable es una modificación o ajuste que permite a una persona con impedimento o discapacidad desempeñar las funciones esenciales de un trabajo, disfrutar de la vida académica o de una vivienda o acceder a un servicio sin imponer, y esto es importante, una carga excesiva a la parte obligada. Estos ajustes deben ser proporcionados bajo las leyes como la Ley para Personas con Discapacidad de los Estados Unidos (ADA) y se aplican en el ámbito laboral, educativo, comunicaciones y de vivienda, y hoy vamos a circunscribir al área laboral.

Gladys Soto: ¿Y en el área laboral qué es? Bueno, un cambio en el entorno de trabajo, en la forma de realizar el trabajo o en el proceso de solicitud que permite a una persona cualificada con un impedimento realizar las funciones esenciales de su puesto. Y, fíjese profesor, de acuerdo con el Lcdo. Pedro Aponte Colón de la Unidad Antidiscrimen conocida por sus siglas UAD del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, las personas con impedimentos enfrentan barreras que limitan innecesaria y arbitrariamente sus

oportunidades de empleo. Enfrentan no solamente barreras físicas que entorpecen el acceso al taller de trabajo, sino también, a unas más resistentes y las transformaciones estructurales, como lo son mitos, estereotipos y percepciones infundadas sobre la capacidad de su ejecución, dificultades o costos que conllevaría el empleo de personas con impedimentos. Y quiero añadir algo, profesor, lo voy a decir tal y como lo indicó el Lcdo. Colón, nos indica él “para permitir la igualdad de oportunidades y beneficios en el empleo, el Americans with Disabilities Act- que hicimos referencia hace un momento ADA- y la Ley número 44 del 2 de julio de 1985 Según Enmendada, se requiere a los patronos el proveer acomodos razonables a todo aspirante a empleo o empleado cualificado con impedimentos físicos, mentales o sensoriales”. Añade el licenciado que “el acomodo razonable consiste en la realización de ajustes o modificaciones en el ambiente de trabajo que permita a las personas cualificadas con impedimentos ejecutar las funciones esenciales de un puesto o ser considerados para un puesto en igualdad de condiciones”. Profesor.

Robinson Vázquez: En ese mismo contexto y hablando de los patronos, esta solicitud se realiza a través de la Oficina de Recursos Humanos y en ese entorno, diferentes profesionales Evalúan la solicitud y determinan si el acomodo procede o no

Gladys Soto: Muy bien

Robinson Vázquez: Por tanto, tenemos invitados de oro, como siempre que nos van a explicar un poquito más.

Gladys Soto: Sí, sí, sí, hoy contamos con la Lcda. Esther Vázquez García. La Lcda. Vázquez es Consejera en Rehabilitación, quien evalúa peticiones de acómodos razonables en el gobierno federal. La Lcda. Vázquez es Consejera en Rehabilitación certificada por la Comisión de Consejeros en Rehabilitación de Estados Unidos. Es veterana de las Fuerzas Armadas y es estudiante doctoral de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Facultad de Ciencias Sociales. Ya había estado con nosotros para conversar sobre otros temas, en particular bienestar, y qué bueno que nos acompañe en esta ocasión para hablar sobre el acomodo razonable en el empleo. Licenciada Vázquez, saludos.

Esther Vázquez: Gracias por la invitación nuevamente

Gladys Soto: Qué bien, gracias por estar con nosotros. Hoy salimos a la calle, como de costumbre, para conocer lo que conoce la comunidad universitaria con relación al tema de hoy. Repetimos, acomodos razonables en el empleo. Y usted escuchó la respuesta, cuéntenos ¿qué piensa de lo que expresaron las personas entrevistadas?

Esther Vázquez: Pues en gran medida concuerdo con Alexia cuando ella comentó que hay un desconocimiento general y esto es algo que se observa, no solamente en las personas que laboran, sino también esos jefes de agencia y aún en el personal de recursos humanos al momento de implementar y poder proporcionar acomodos que sean efectivos para las personas que lo solicitan.

Robinson Vázquez: Licenciada, tengo unas curiosidades ¿para qué agencia usted labora y cuál es su puesto?

Esther Vázquez: Pues actualmente trabajo para la Administración de Salud de Veteranos en el VISON 10 y este VISON sirve al área de Michigan, Ohio e Indiana. Así que, a pesar que estoy aquí en Puerto Rico yo trabajo para personas en el Departamento de los Veteranos, precisamente empleados y ellos se comunican conmigo de manera virtual, siempre que necesitan un acomodo razonable en el empleo.

Robinson Vázquez: Y en ese desempeño de sus funciones, ¿qué usted realiza?

Esther Vázquez: Pues en esa función yo asisto a los empleados federales y guío el proceso de acomodos razonables de principio a fin. Esto lo realizo proveyendo orientaciones a los empleados, a los supervisores y otros oficiales acerca de este proceso.

Gladys Soto: Muy bien, y trabaja desde Puerto Rico Licenciada, ¿cierto?

Esther Vázquez: Sí, yo ahí mismo utilizo el conocimiento que tengo actualmente acerca de las leyes federales, regulaciones, lo que son el Equal Employment Opportunity Commission y las políticas internas con el fin de garantizar el cumplimiento de las mismas.

Gladys Soto: Muy bien, ¿cuál es el nombre de la posición?

Esther Vázquez: Yo soy una "Reasonable Accommodation Coordinator" o Coordinadora de Acomodos Razonables.

Gladys Soto: Muy bien, y trabajando desde acá desde la isla, ¿cómo llegan los referidos a usted?

Esther Vázquez: A pesar de que trabajo desde aquí, mi empleador se encuentra en Michigan, como mencioné anteriormente. Antes las Oficinas de Recursos Humanos en el Departamento de Veteranos se encontraban centralizadas, lo que significaba que cada región contaba con su propio coordinador de acomodos, pero hace algunos años atrás, previo al COVID cabe mencionar, ocurrió lo que ellos le llamaron el "modernization", y esto abrió las puertas para que los servicios de recursos humanos se dieran a distancia. Con esta modernización, todos los expedientes de los empleados se ubicaron en una nube y siempre y cuando la agencia autorice los empleados como yo pueden obtener acceso a estos expedientes. Así que, para contestar la pregunta de cómo me llegan los referidos, los empleados de la agencia a la que sirvo conocen quién es la persona encargada de los acomodos razonables y los mismos me pueden contactar vía correo electrónico, llamada telefónica o un mensaje en Teams. También existe un website donde los empleados pueden radicar su solicitud y es importante mencionar que esta solicitud de acomodos razonables puede ser verbal. Por lo cual, es importante educar a los supervisores para reconocer esas solicitudes.

Gladys Soto: Y en ese proceso de solicitud de acomodados razonables ¿Cuál es su rol en particular?

Esther Vázquez: Pues yo soy ese primer punto de contacto para empleados. Mi rol realmente es facilitar ese proceso, asegurándome que la solicitud se realice de manera justa y dentro del tiempo establecido. Soy la persona encargada en guiar las discusiones interactivas, que es un proceso sumamente importante al momento de evaluar los acomodados razonables y, de igual forma, soy la persona que recibe el documento médico completo y me aseguro de darle información acerca de las limitaciones del empleado, salvaguardando su privacidad. Así que, es importante mencionar que a pesar de que los empleados tienen una responsabilidad de proveer sus limitaciones, ellos no deben proveer el diagnóstico como tal.

Robinson Vázquez: Licenciada, la autorización de un acomodo razonable es un proceso que tiene varias partes. Está la solicitud, la evaluación, el tipo de evidencia y el análisis que se está realizando ¿Puede hablar un poquito más? ¿Conversar un poquito más sobre la cadena de eventos que ocurren para autorizar el acomodo razonable?

Esther Vázquez: Claro que sí. Durante el proceso de solicitud, pues un empleado va a notificar esa necesidad y como mencioné anteriormente, puede ser verbal o escrito y se le hace entrega durante este proceso de solicitud los formularios pertinentes. Son muchos formularios, pueden variar de agencia en agencia, así que, no necesariamente voy a mencionar los formularios que utilizamos a nivel federal, pero se supone que todo este proceso sea bien documentado.

Gladys Soto: Es muy riguroso.

Esther Vázquez: Durante la evaluación se hace una revisión inicial de la solicitud, se identifican las tareas esenciales del puesto, utilizando lo que es el “functional statement” y típicamente eso es un documento que tienen todos los puestos donde se desglosa cuáles son las tareas esenciales y básicamente la razón por la que ese puesto existe. De igual forma, durante este proceso de evaluación, se hace un análisis de las limitaciones que el empleado nos provee y posibles acomodados. Entre los tipos de evidencia que vamos a estar solicitando se encuentra la documentación médica, si la limitación no es visible, porque tenemos entendido que si usted puede observar que una persona tiene una limitación visible es importante no solicitar evidencia médica a menos que el acomodo que la persona está solicitando no se sustente por las limitaciones que se observan. De igual forma, se hace una descripción de esas limitaciones funcionales como mencioné, no del diagnóstico como tal, y las opiniones médicas se están reservando o se proveen sólo en relación con la capacidad de desempeño y posibles recomendaciones de acomodados. Así que, usted no va a solicitar información adicional que no sea necesaria para tomar determinaciones relacionadas a esa necesidad médica. Otras evidencias que se hace durante ese análisis, se hace una revisión médica, se hacen entrevistas con el empleado y el supervisor, se realiza al menos una reunión interactiva o como nosotros lo denominamos el “interactive discussion” y aquí se incluye el coordinador que soy yo, el supervisor y el empleado y se documenta de la forma apropiada. De igual

forma, se hace una comparación con las tareas esenciales del puesto versus las marginales, porque las tareas marginales de un puesto si se pueden modificar y se hace esa evaluación de los posibles acomodados que puede incluir ajustes físicos, tecnológicos, ajustes de horario o telework. Entonces, se espera que ese tiempo de evaluación según el “Equal Employment Opportunity Commission” y la política de VA sean 30 días calendario y esa es la meta. Obviamente, pues puede surgir ocasiones donde ese tiempo se extienda pero debe ser justificada y también se consideran esas tareas esenciales al momento de otorgar el acomodo.

Gladys Soto: Muy bien y hemos escuchado licenciada e hicimos alusión desde que comenzamos a las tareas esenciales del puesto ¿Cómo establecen ustedes las diferencias entre las tareas esenciales de aquellas tareas marginales?

Esther Vázquez: Pues esa es una excelente pregunta y pienso que es de suma importancia al momento de solicitar los acomodados. Las tareas esenciales son esas funciones fundamentales del puesto sin las cuales no existe el rol. Por ejemplo, un médico necesita poder hacer diagnóstico y dar tratamiento. Por otra parte, las tareas marginales son esas tareas que pueden ser reasignadas sin alterar la naturaleza del puesto, por ejemplo, asistir a una actividad social de la oficina.

Gladys Soto: Muy bien, profesor.

Robinson Vázquez: Esto está interesante Licenciada, nos está ilustrando muy bien. Yo tengo dos preguntas o una pregunta con dos dimensiones ¿Qué información usted recopila para determinar si un acomodo verdaderamente es razonable?

Esther Vázquez: Muy bien. Entre la información que se utiliza para este propósito se encuentra la descripción oficial del puesto, “functional statement”, las opiniones médicas sobre las limitaciones funcionales y los requisitos operacionales de la unidad y los costos de acomodados y recursos necesarios.

Robinson Vázquez: ¿Cómo se determina la efectividad de un acomodo propuesto?

Esther Vázquez: Pues una vez se toma una decisión en cuanto al acomodo, la efectividad de un acomodo se puede determinar mediante la implementación del mismo. En el Departamento de Veteranos, una vez se le asigna un acomodo se le recomienda al empleado que lo ponga a prueba para evaluar su efectividad. Debe existir un monitoreo de parte del supervisor y se pueden calendarizar reuniones adicionales para recibir retroalimentación del empleado.

Gladys Soto: Muy bien. Y si usted recién sintoniza escucha “Encuentro con la Diversidad Funcional” y el tema que nos ocupa hoy es acomodados razonables. Así que, estamos conversando con la Lcda. Esther Vázquez es especialista en esta área y labora para el gobierno federal, de hecho es una colega nuestra consejera en rehabilitación. Licenciada, ¿Qué leyes aplican en su escenario en lo relacionado al acomodo razonable?

Esther Vázquez: Pues algunas leyes que gobiernan este proceso en mi escenario son el “Rehabilitation Act De 1973” específicamente las secciones 501 y la 504, el “American with Disabilities Act” Título 1 el “Equal Employment Opportunity Commission” y sus regulaciones, y nosotros tenemos nuestro propio “Handbook” que es el VA Handbook 5975.1 y una serie de formas que como mencioné al principio pueden ser distintas en cada organización.

Gladys Soto: Muy bien, ¿qué criterios se utilizan cuando se deniega un acomodo razonable?

Esther Vázquez: Pues entre los criterios se encuentran si el empleado no tiene una condición cubierta bajo la ley, si hay una falta de relación entre la limitación funcional y el acomodo solicitado, y si el acomodo solicitado elimina funciones esenciales del puesto o si se demuestra que el acomodo es una carga onerosa o un “undue hardship”.

Robinson Vázquez: En esa misma línea. Estoy gozando, profesora

Gladys Soto: Que mucho estamos aprendiendo.

Robinson Vázquez: Claro, ¿cómo se determina si un acomodo es oneroso para su organización?

Esther Vázquez: Pues esto se determina evaluando el costo de ese acomodo en relación con el presupuesto de la agencia. Si existe un impacto operativo en el servicio al veterano y si existe una disponibilidad de los recursos alternos. Este análisis se hace caso por caso y no con criterios generales. Así que, se debe evaluar esos acomodos caso por caso y cabe mencionar que en el caso de los veteranos, solo el Secretario de Veteranos puede negar un acomodo basado en costo pues porque es una organización sumamente grande. Así que, ellos cuentan con un gran presupuesto y típicamente un supervisor no puede decir “este acomodo es muy costoso, lo voy a denegar”, sino que, ellos tienen que solicitar esa autorización al secretario de Veteranos.

Gladys Soto: Muy bien, licenciada ¿Qué límites pudiesen surgir, verdad? ¿Qué límites pudiese tener el especialista? En términos de las preguntas que surgen con relación a la discapacidad

Esther Vázquez: En el caso de acomodos razonables solo me permite indagar información relacionada al acomodo que el empleado está solicitando. En esta línea solo se puede solicitar información médica estrictamente relacionada con la limitación funcional y su impacto en el trabajo y, cabe mencionar que, para solicitar documentos médicos adicionales yo tengo que consultar a abogados. Así que, esa información médica está sumamente salvaguardada y tiene que estar directamente relacionada porque de solicitar información médica adicional puedo poner la agencia en riesgo.

Gladys Soto: Claro, entiendo. Un poco para seguir ilustrando al público radioescucha, ¿nos puede dar quizás algunos ejemplos de acomodados razonables que hay implementado?

Esther Vázquez: Sí, pues entre los acomodados razonables que recibo más comunes se encuentran las sillas ergonómicas. No sé si lo saben, pero “sitting is the new smoking”. Así que, los exhorto a pararse más seguidamente en sus áreas de empleo. Esas sillas ergonómicas, los “sit to stand desks”, teletrabajo, “software” dedicado para los empleados con limitaciones motoras y los ajustes en horarios para acomodar tratamiento.

Gladys Soto: Muy bien, y cuando ese acomodo razonable que parecería no ser evidente ¿Cómo maneja ese tipo de situación?

Esther Vázquez: Es sorprendente, pero la mayoría de las solicitudes que recibimos son para necesidades no evidentes y en esos casos es de suma importancia solicitar evidencia médica que apoye la solicitud del acomodo. De igual forma, se realizan reuniones interactivas para explorar más a fondo esas limitaciones y poder tomar decisiones informadas.

Gladys Soto: Bien, y ¿Cómo logran involucrar a la persona con discapacidad en la búsqueda de ese acomodo?

Esther Vázquez: Pues se busca que el individuo esté involucrado en el proceso de principio a fin, así que justo cuando ellos me contactan yo me aseguro de darles una orientación comprensiva en lo que es el proceso de principio a fin y cuán necesaria es su participación. Entre la información que como coordinadora de acomodados le ofrezco al individuo se encuentra la información relacionada a la página web de askjan.org la cual ofrece información relevante acerca de los distintos acomodados disponibles de acuerdo a las limitaciones existentes.

Gladys Soto: Muy bien, y conocemos que el gobierno federal desde hace algunos años ha promovido el trabajo a distancia ¿Qué tipo de acomodados se pueden ofrecer desde esa perspectiva en el telework?

Esther Vázquez: Pues entre los tipos de acomodados se pueden encontrar los equipos de ergonomía para el hogar, la tecnología asistiva, como lo pueden ser lectores de pantalla y software adicional, flexibilidad de horario y reuniones virtuales con intérpretes o “closed captions” y en ese mismo tema, cabe mencionar que, si a usted le aprueban un acomodo en un área laboral a usted le tienen que proveer ese mismo acomodo en todas las áreas donde usted trabaja.

Robinson Vázquez: Sumamente interesante. Como estadístico, la pregunta viene ¿Cuáles son los acomodados que se otorgan con más frecuencia?

Esther Vázquez: Pues creo que ya con las últimas dos preguntas lo he recalcado. Así que, está telework, esa flexibilidad en los horarios, las adaptaciones ergonómicas como lo pueden ser esas sillas y escritorios ajustables y softwares o tecnología de apoyo.

Robinson Vázquez: Y ahí viene la pregunta, esta es clásica ¿Cómo la preparación de consejería en rehabilitación le ayuda a realizar las tareas esenciales del puesto?

Esther Vázquez: Me encanta esa pregunta y la razón por la cual me sentí segura al momento de solicitar el puesto en el que me encuentre o fue precisamente por ese background en consejería en rehabilitación. Entre la preparación que esta educación otorga se encuentra el conocimiento de las teorías de consejería, la inclusión y la ética. De igual forma, se desarrollan las destrezas de entrevista y consejería que son de suma importancia al momento de manejar conversaciones sensibles que son típicas de este proceso. Finalmente, este programa aporta conocimiento en la evaluación funcional, adaptación a entornos y competencias multiculturales, destrezas que son de suma importancia al momento de realizar el proceso de los acomodados razonables.

Robinson Vázquez: Qué bien, estamos gozando.

Gladys Soto: Que manera extraordinaria de ir cerrando el programa Licenciada Vázquez, gracias por haber compartido con nosotros y por educarnos sobre el acomodados razonables en el escenario laboral. Esperamos tenerla próximamente-

Esther Vázquez: Gracias a ustedes

Gladys Soto: -en la discusión de otros temas porque tenemos mucho que conversar. Profesor.

Robinson Vázquez: Pronto, gracias, invitada de oro.

Esther Vázquez: Gracias por la invitación

Robinson Vázquez: Audiencia que nos escucha en el día de hoy, el acomodo es un derecho, este es rogado y requiere que la persona con impedimentos cualificada lo solicite para que pueda ser considerado y otorgado. Si usted tiene dudas del proceso de solicitud, por favor, visite su oficina de recursos humanos para más información, profesora.

Gladys Soto: Claro que sí, y profesor deseamos hacer un anuncio muy especial. Radio Universidad de Puerto Rico necesita la colaboración de la comunidad universitaria y de todo el país. Así que, queremos recabar su apoyo. Si usted desea donar, si desea donar para colaborar con Radio Universidad de Puerto Rico puede contactarnos al 787 764-0000 extensión 85551#, extensión 85551# Apoyemos a Radio Universidad de Puerto Rico. Y, si desean contactarnos para más información y solicitar servicios pueden escribir a encuentrodiversidadfuncional.rp@upr.edu o visitar nuestra página web www.cces-r.com donde podrá acceder a todos nuestros programas. Como siempre agradecemos a nuestro

director técnico Neftalí Arroyo Rodríguez en esta producción del Centro de Capacitación, Investigación, Evaluación Y Servicios de Rehabilitación de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Facultad de Ciencias Sociales para Radio Universidad de Puerto Rico y nos escuchamos la próxima semana en otro “Encuentro con la diversidad funcional: El punto donde todos convergen” ¡Hasta la próxima!