

VIVIR CON PARÁLISIS

# Empleo para las personas con discapacidades



CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION

PARALYSIS RESOURCE CENTER<sup>®</sup>

Primera edición 2021

Esta guía ha sido preparada sobre la base de la literatura científica y profesional.

Se presenta con fines educativos e informativos; no debe interpretarse como diagnóstico médico o consejo de tratamiento. Por favor, consulte con un doctor o profesional médico apropiado si tiene preguntas específicas acerca de su situación.

Reconocimientos:

Escrito por Liz Leyden

Producido por Sheila Fitzgibbon y Bernadette Mauro

Reconocimiento por la foto de la portada: John Russell

---

## Fundación de Christopher & Dana Reeve

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

Línea gratuita dentro de los EE. UU.: 800-539-7309

Teléfono: 973-379-2690

[ChristopherReeve.org](http://ChristopherReeve.org) | [Paralysis.org](http://Paralysis.org)

©2021 Christopher & Dana Reeve Foundation

# Empleo para las personas con discapacidades

Cómo comenzar . . . . .	4
Dónde buscar y cómo presentar una solicitud. . . . .	5
Cómo volver a trabajar mientras se reciben beneficios federales . . . . .	8
Qué hay que decir: El arte de participar en entrevistas . . . . .	10
Para entender las adaptaciones. . . . .	12
Lucho por sus derechos . . . . .	15
Cómo prosperar en el lugar de trabajo. . . . .	16
Recursos. . . . .	17

*Para muchas personas, un trabajo es más que simplemente una manera de ganarse la vida: puede ayudarles a darle estructura y significado a su vida. Sin embargo, de acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE. UU., solo un 31 % de las personas con discapacidades entre los 16 y los 64 años de edad estaban empleadas en 2019, en comparación con un 75 % de personas sin discapacidades.*

*Las discapacidades no deben limitar la intención de cumplir con un trabajo. Ya sea que se busque hacer carrera en una oficina o elaborar una desde la casa, existen numerosos caminos para un empleo satisfactorio y gratificante. Las discapacidades pueden afectar la forma de una vida, pero no determinan lo que es posible.*



Las preguntas sobre cómo, cuándo y por qué obtener un trabajo inspiran distintas respuestas para cada persona; un adolescente puede hacer alegremente un trabajo de medio tiempo sirviendo helados, mientras que una madre de tres niños con un título de abogada tendrá objetivos de carrera diferentes. Sin importar la etapa de la vida de una persona, una autoevaluación previa a la búsqueda puede resultar útil para definir los objetivos personales y para crear un plan realista que ayude a alcanzarlos.

Comience por catalogar los intereses, las habilidades y el nivel de educación, ¿hay alguna deficiencia que deba cubrirse antes de empezar a enviar su currículum? Determine cuál es su objetivo y calcule cómo hacer que funcione con su discapacidad: recuerde, querer es poder.

Es posible que algunos jóvenes que buscan empleo tengan cierta idea de lo que les gustaría hacer después de la universidad o de la escuela de formación profesional, pero otros podrían estar indecisos. La sección “Perspectivas Profesionales” de la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE. UU. presenta una diversidad de información para quienes examinan opciones de carreras, desde artículos informativos y entrevistas en profundidad hasta la descripción general del panorama de pagas y empleos específicos de cada sector.

Las personas con discapacidades recién adquiridas deberán evaluar si es posible continuar con los empleos que tenían antes de la lesión. ¿Las adaptaciones permitirán realizar el trabajo anterior o las habilidades son transferibles a otro puesto dentro de la compañía o del sector?

No suponga de inmediato que una discapacidad implica límites insalvables: es probable que un techador que tiene una lesión de la médula espinal no pueda físicamente regresar a esa función específica, pero en cambio puede llevar su conocimiento al campo y proveer estimados para los clientes utilizando un dron. Un agricultor con parálisis en los miembros inferiores puede utilizar un elevador mecánico operado con baterías para maniobrar al subir y bajar del tractor y manejarlo con modificaciones de controles manuales.

Finalmente, no olvide tener en cuenta la logística al encaminar su búsqueda. Si tiene planes de trabajar fuera de la casa, determine si podrá conducir solo hacia y desde la oficina o el lugar de trabajo. De lo contrario, averigüe qué opciones de transporte público hay disponibles en su comunidad y asocie las trayectorias necesarias hasta lugares de trabajo potenciales. La falta de acceso a un transporte confiable se ha mencionado como un factor que impide que las personas con discapacidades puedan trabajar.

## DÓNDE BUSCAR Y CÓMO PRESENTAR UNA SOLICITUD

Las redes sociales y la Internet han ampliado las numerosas formas en que los empleadores publicitan empleos. Ya sea generando búsquedas dirigidas en LinkedIn o en [Indeed.com](https://www.indeed.com), siguiendo a un empleador potencial en Facebook o escaneando Twitter en busca de anuncios de vacantes, monitoree diversos sitios para aumentar sus probabilidades de encontrar el trabajo que quiere.

Hay también muchos caminos para presentar solicitudes que ayudan a los empleadores a contratar de manera más inclusiva, como los tableros de trabajo en línea diseñadas específicamente para personas con discapacidades. Una de los tableros de trabajo más grandes, abilityJOBS, fue lanzada por Ability Magazine en 1995 para ayudar a conectar a buscadores de empleo con empleadores a través de su banco de currículos, sus listas de empleo y ferias de empleo virtuales periódicas.

Otros eventos de reclutamiento incluyen CAREERS y la Career Expo for People with Disabilities de disABLED Magazine. Hay más de media docena de ferias de empleo centradas en oportunidades laborales tanto generales como específicas para las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) que se celebran a lo largo de todo el año con la misión de ofrecer una vía directa hacia los empleadores.

Las personas interesadas en trabajar para el gobierno federal pueden presentar su solicitud para empleos vacantes a través de la autoridad de contratación del Formulario A (Schedule A), un portal para presentar solicitudes que ofrece un proceso de contratación acelerado y no competitivo para personas con discapacidades.

Los postulantes pueden examinar la gran variedad de organismos federales, desde el Departamento de Estado hasta la Oficina de Administración de Tierras y la NASA (Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio), para buscar una carrera acorde con sus intereses y habilidades. Además, aunque es posible que algunas personas deseen permanecer en Washington D.C., también pueden encontrarse muchos empleos federales a lo largo de todo el país y en el extranjero.

Se requerirá una carta de su doctor, un profesional de rehabilitación licenciado o un organismo federal o estatal que le proporciona beneficios como prueba de discapacidad cuando solicite a través de Schedule A; no es necesario que la carta describa la discapacidad específica, la historia clínica o la necesidad de adaptaciones.

Los postulantes de Schedule A deben presentar su solicitud a través del sitio de empleos oficial del gobierno de los EE. UU., [USAJOBS.gov](https://www.usajobs.gov), o directamente al Gerente del Programa de Discapacidad o al Coordinador del Programa de Colocación Selectiva del organismo individual.

El hecho de presentar una solicitud a través de Schedule A no garantiza que se obtenga un empleo, pero los reglamentos creados por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo les exigen a los organismos federales que deben tratar de cubrir el 12 % de sus fuerzas laborales con personas con discapacidades; Schedule A puede ayudar tanto a los postulantes calificados como a los empleadores a conectarse más rápido y de manera satisfactoria.



En el caso de los estudiantes y universitarios recién graduados, el Programa de Contratación de Personal (Workforce Recruitment Program, WRP) para los estudiantes universitarios con discapacidades tiende un puente para los empleadores de los sectores tanto federal como privado. Los participantes del WRP han encontrado pasantías y empleos permanentes después de la graduación, incluso como especialista en transporte en la Administración Federal de Carreteras y como redactor técnico en el Departamento de Seguridad Nacional.

El proceso de solicitud del WRP solo está abierto una vez al año. Póngase en contacto con el coordinador del WRP de su campus en la oficina de servicios para carreras o discapacidades al comenzar el semestre de primavera para tener una oportunidad de ser considerado para la inclusión en el programa.

También existen numerosas oportunidades de pasantías y de empleo específicas de cada estado para personas que viven con discapacidades; en Illinois, el Interagency Committee on Employees with Disabilities supervisa un programa de pasantías que coloca a estudiantes en puestos profesionales y técnicos en organismos gubernamentales en Springfield y en Chicago, mientras que la Special Options Eligible List de Maryland les ofrece a los postulantes un proceso de solicitud no competitivo similar al de Schedule A.

Antes de iniciar su búsqueda, tómese un tiempo para determinar qué programas hay disponibles en su estado que podrían apoyar sus objetivos de empleo.

Es posible que algunas personas sean reacias a usar los tableros de trabajo, los programas o las prácticas de contratación creadas específicamente para los individuos con discapacidades porque les preocupa ser contratadas por motivos incorrectos y porque no quieren que les sientan lástima. Pero la Dra. Anjali Forber-Pratt, competidora paralímpica y profesora adjunta de desarrollo humano y organizacional de la Universidad Vanderbilt, exhorta a las personas que viven con discapacidades a utilizar todas las herramientas disponibles para conseguir el empleo que quieren, y que probablemente merecen.

“Vivimos en una sociedad que discrimina a las personas con discapacidades y estos tipos de programas están diseñados para ayudar a nivelar el terreno”, afirma. “Cuando uno piensa en todas las dificultades que se presentan nada más que para poner un pie en la puerta y, después, se les suman los costos exorbitantes de vivir con una discapacidad, cualquier programa que exista que ayude a mitigar esos motivos de estrés y a relacionar a las personas de calidad con oportunidades de empleos lucrativos es un enorme triunfo”.

La Dra. Forber-Pratt también alienta a quienes buscan un empleo a usar las comunidades de apoyo que probablemente ya hayan creado al transitar por la vida con una discapacidad.

“Es complicado ubicarse allá afuera, pero no se trata de la discapacidad”, explica. “Se trata de decir, ‘Estas son mis habilidades y esto es lo que estoy buscando’. Se trata de llegar a la gente y de aprovechar las relaciones que muchos de nosotros ya tenemos en términos de nuestras historias”.

Además de recurrir a las redes de exalumnos de la secundaria y la universidad, una persona con una lesión de la médula espinal podría también tener contactos en hospitales de rehabilitación, grupos sin fines de lucro o por sus propios trabajos como voluntaria; informar a tantas personas como sea posible sobre los objetivos laborales puede ser de ayuda en la búsqueda.



## CÓMO VOLVER A TRABAJAR MIENTRAS SE RECIBEN BENEFICIOS FEDERALES

El acceso a pagos por discapacidad y de seguros de salud federales puede ser una red de contención crucial para las personas que han tenido lesiones de la médula espinal o que están viviendo con otras discapacidades. El temor a perder la elegibilidad para estos beneficios, combinado con la incertidumbre sobre el modo en que una discapacidad puede afectar la posibilidad de conseguir un trabajo, puede volverse un obstáculo para buscar empleo.

Durante las últimas dos décadas, el gobierno federal ha lanzado programas de incentivo laboral para alentar a las personas que viven con discapacidades a volver a la fuerza laboral o a unirse a ella sin perder los beneficios de forma inmediata.

**Ticket to Work**, creado en 1999, provee servicios de rehabilitación vocacional y de apoyo gratuitos a personas que reciben el Seguro por Incapacidad del Seguro Social y Seguridad de Ingreso Suplementario (SSDI y SSI, por sus siglas en inglés) y que desean volver a trabajar; el programa sirve de puente y les permite a los individuos obtener experiencia laboral o capacitación para una nueva carrera mientras conservan sus beneficios hasta alcanzar un cierto nivel de ganancias.

A cada participante se le asigna un "ticket" que se puede usar en cualquier proveedor local, desde organizaciones sin fines de lucro como el National Telecommuting Institute, que ayuda a personas con discapacidades a encontrar empleo desde la casa, hasta centros de vida independiente como el DAWN Center for Independent Living, que ofrece servicios de empleo para personas con discapacidades en el noroeste de New Jersey.



Los “tickets” también pueden utilizarse en organismos de rehabilitación vocacional estatales que proporcionan capacitación, educación y rehabilitación intensivas para apoyar esfuerzos de empleo. Aunque los programas varían de un estado a otro, habitualmente la mayoría de los organismos ofrece orientación para carreras, asistencia para colocación laboral y apoyo posterior al empleo; además, en algunos casos, es posible que los programas paguen el transporte y la modificación de vehículos.

Todos los proveedores ofrecen apoyo individualizado con la búsqueda y la colocación laboral. Se recomienda a los participantes que entrevisten a todos los proveedores que deseen antes de asignar su “ticket”. Es importante encontrar la compatibilidad correcta; no hay que tener miedo de seguir buscando hasta encontrar lo más adecuado para sus aspiraciones.

Una vez que el programa comienza, los proveedores trabajarán con los participantes para generar planes personalizados que especifiquen de qué modo el proveedor ayudará a alcanzar los objetivos buscados, ya sea iniciando un negocio o buscando un trabajo de medio tiempo. Algunos ejemplos de los servicios de apoyo que pueden recibir los participantes incluyen orientación para carreras, instrucción para entrevistas, aprendizaje por observación del trabajo, asistencia para matrículas y transporte.

Las explicaciones y la orientación de los asesores de beneficios, junto con recursos como los seminarios web mensuales y los blogs de Ticket, pueden resultar útiles para que los participantes exploren y conserven los apoyos de cuidados de la salud y beneficios federales hasta que puedan alcanzar un nivel igual de autosuficiencia en un nuevo empleo.

**Plan para la Alcanzar Autosuficiencia (PASS, por sus siglas en inglés)** es otro programa para las personas con discapacidades interesadas en buscar trabajo pero preocupadas por perder beneficios. Las personas que participan en el programa pueden reservar ingresos para alcanzar un objetivo de empleo específicamente definido; a diferencia de las reglas de ingresos de la SSI normal, los ingresos reservados para los objetivos laborales relacionados con PASS no reducirán los beneficios de SSI.

Los asesores de rehabilitación vocacional y las organizaciones que apoyan a personas con discapacidades pueden ayudar a los participantes a definir objetivos específicos y a generar propuestas bien desarrolladas con el fin de ser aprobados para el programa. Algunos ejemplos de cómo puede usarse un PASS incluyen la compra de suministros como computadoras o uniformes para iniciar un negocio, el pago de educación o capacitación adicional o la compra de una camioneta o una silla de ruedas que se requiere para el empleo. El empleo buscado debe en última instancia ser uno que produzca suficientes ganancias como para reducir o eliminar la necesidad de los beneficios de SSDI y SSI.

En general, el conocimiento es poder. Trabajar con proveedores efectivos puede ayudar a las personas con discapacidades no solo a entender y a tomar decisiones informadas sobre cómo los nuevos empleos afectarán los beneficios, sino, además, a obtener un empleo en sí.

## QUÉ HAY QUE DECIR: EL ARTE DE PARTICIPAR EN ENTREVISTAS

El primer paso para prosperar en un empleo es obtener uno. Las entrevistas pueden resultar cruciales para inclinar la balanza entre candidatos con iguales calificaciones. En el caso de las personas con discapacidades, también pueden brindar una oportunidad para recordar qué es lo que más importa: la capacidad para lograr que el trabajo se haga.

Taylor Price estaba por comenzar su primer año en Georgetown University cuando se fracturó el cuello en un accidente de buceo. La lesión cambió la cronología de su vida: postergó la admisión durante un año, aunque no sus sueños. Mientras cursaba una carrera en marketing y finanzas, Price solicitó y obtuvo pasantías en Wall Street y en la Casa Blanca; después de graduarse, obtuvo un empleo en el Departamento de Seguridad Nacional, donde permaneció durante ocho años, hasta que recientemente se trasladara al sector privado.

Price se enfrentó a cada entrevista con el factor que considera crucial para el éxito: seguridad.

“Esta lesión no significa que soy menos y no me excluye de aspirar a la vida que quiero”, dice. Aunque centraba las conversaciones con potenciales empleadores en sus logros, detallando sus habilidades y éxitos, Price no temía hablar sobre su lesión.





“Pienso que poder abordarlo muestra nuestra seguridad”, afirma. “Esto es parte de lo que uno es, y esta es una historia que de algunas maneras resulta una ventaja si la compartimos. Piensen en la resiliencia, la inteligencia emocional, las habilidades para la vida que la lesión puede haberles aportado. Esos son recursos en cualquier empleo”.

Las personas que viven con discapacidades deben prepararse para las entrevistas presenciales llamando con anticipación para evaluar la accesibilidad del lugar; encontrarse con edificios inaccesibles a último momento puede causar retrasos o afectar de manera negativa la perspectiva de una persona incluso antes de que la entrevista comience.

Tómense un tiempo para hacer la tarea antes de la entrevista: entender la historia y los objetivos de una compañía ayudará a elaborar respuestas potenciales que demuestren que usted es la mejor persona para el puesto. Y no se olvide de hacer sus propias preguntas, no solo para obtener toda la información posible sobre el puesto, sino también para demostrar su propio sentido del valor a los potenciales empleadores; es tan importante decidir que el empleo es adecuado para usted como lo es ser elegidos para él.

## PARA ENTENDER LAS ADAPTACIONES

El diseño y los detalles de un lugar de trabajo son importantes, en especial para las personas que viven con discapacidades.

Piensen en la inconveniencia de encontrarse con anaqueles de suministros, microondas de la sala de descanso y distribuidores de jabón fuera de su alcance. O las dificultades que representan las entradas sin rampas, las puertas demasiado pesadas para abrirlas y los cubículos del baño sin barras de soporte y sin espacio para maniobrar una silla de ruedas o manejar un catéter.

Los espacios inaccesibles no solo pueden causar frustración sino, además, impedir que las personas con discapacidades realicen sus trabajos con eficiencia y de manera satisfactoria.

El Título I de la revolucionaria **Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)** exige que debe haber adaptaciones razonables en el lugar de trabajo para los empleados que las necesiten. Las adaptaciones pueden incluir hacer que los espacios comunes del sitio como salas de descanso y servicios sanitarios sean accesibles para todos los empleados, proveer tecnología de asistencia o modificar equipos como escritorios o teléfonos y ajustar los horarios de trabajo o reestructurar los empleos para tener en cuenta las discapacidades individuales.

El objetivo es eliminar obstáculos y permitir que todos tengan iguales probabilidades de alcanzar el éxito.

### **Cómo identificar y solicitar adaptaciones**

Es posible que los empleadores no hagan preguntas sobre adaptaciones durante el proceso de contratación, a menos que la discapacidad del postulante sea visible, o que el postulante voluntariamente comparta esa información. Sin embargo, incluso aunque la discapacidad sea evidente, algunos postulantes pueden sentirse incómodos si tienen que hablar sobre adaptaciones específicas hasta que se les haya hecho una oferta laboral oficial y, además, no tienen ninguna obligación de hacerlo.

Las adaptaciones pueden solicitarse al comienzo de un nuevo empleo y en cualquier momento de ahí en adelante; no hay un plazo ni un límite de tiempo para las solicitudes. Es posible que los nuevos empleados no sepan con exactitud lo que necesitan hasta que han pasado algún tiempo en la oficina; otros empleados que tienen lesiones mientras ya se están desempeñando en un trabajo tendrán que evaluar de qué manera pueden modificarse el espacio y las obligaciones laborales debido a su discapacidad.

Erin Cobb había trabajado en Wells Fargo durante cuatro años antes de tener una lesión de la médula espinal completa a nivel T2. Antes de volver a la misma oficina, completó un recorrido del sitio que la ayudó a identificar las adaptaciones que necesitaría. Como resultado, las pesadas puertas de la entrada y a lo largo de todo el edificio se hicieron automáticas. La silla de ruedas de Erin entraba debajo de su

escritorio, pero su teclado se fijó a un nuevo soporte ergonómico para contemplar mejor la debilidad de las manos causada por la lesión.

No todas las adaptaciones fueron previsibles; cuando los pies de Erin cayeron dentro del inodoro un par de veces mientras trataba de cateterizar en el pequeño cubículo, ante su pedido, la compañía instaló un banquillo de ducha para proporcionar el soporte necesario.

“No tema hacerse oír para lo que necesiten”, dice Erin. “Ustedes tienen derecho a tener tanto éxito como lo permitan sus capacidades, al igual que cualquier otra persona”.

Para tener en cuenta las adaptaciones, los empleadores podrían pedir una nota de un doctor que apoye la solicitud. En ese caso, es suficiente con que los empleados provean información médica relevante relacionada con la discapacidad; no es necesario que informen antecedentes médicos específicos o generales o de salud mental para recibir adaptaciones. Sin embargo, dejando de lado las que producirían dificultades financieras indebidas, el empleador, y no el empleado, debe realizar y pagar las adaptaciones razonables.

Dependiendo del empleador o del tamaño de la compañía, los empleados podrían solicitar las adaptaciones a sus supervisores directos, pero si hay un departamento de recursos humanos, es una buena idea hacerlo participar también.

Documenten sus esfuerzos, conserven las solicitudes hechas en papel y por correo electrónico y tomen notas, con fechas, de las conversaciones verbales, en caso de que haya algún problema que deba ser derivado a un organismo encargado de controlar el cumplimiento.

Todas las solicitudes deben ser específicas, describiendo la dificultad laboral en



cuanto se relaciona con la discapacidad. Por ejemplo, un guardia de seguridad con distrofia muscular que necesita levantarse con frecuencia de su silla podría solicitar un cojín elevador como una adaptación, mientras que alguien con cuádruplejía puede solicitar que las reuniones de todo el personal no se celebren en edificios sin entradas accesibles.

No toda solicitud califica como razonable. Un empleado con una lesión de la médula espinal cuya rutina matinal incluya un control complicado de los intestinos y la vejiga no puede exigir comenzar más tarde con el mismo salario; sin embargo, puede solicitar una modificación del horario general tanto para comenzar como para finalizar el trabajo más tarde en el día.

## **Dónde se puede recurrir para solicitar consejos**

La **Red de Acomodación en el Empleo (JAN, por sus siglas en inglés)**, con sede en la Universidad de West Virginia y financiada por el Departamento de Trabajo de los EE. UU., es un recurso gratuito, confidencial e invaluable tanto para empleados con discapacidades como para sus empleadores.

Los miembros de su personal, que incluye un equipo de motricidad dedicado especializado en adaptaciones para discapacidades de movilidad, contestan miles de preguntas al año por teléfono, por correo electrónico y por chats en vivo, tanto en inglés como en español. El página web de JAN, completa y organizada con claridad, incluye una biblioteca de la ADA, una plantilla de carta para solicitud de adaptaciones y un archivo de publicaciones en blog y boletines sobre temas que van desde lenguaje de señas hasta perros de servicio y accidentes cerebrovasculares.

No obstante, para muchos de los millones de personas que visitan la página web anualmente, la herramienta más útil probablemente es la lista de discapacidades y adaptaciones de la A a la Z. Ya sea que se busque una discapacidad específica como paraplejía, limitaciones como temblores, mareos o control de la motricidad fina o funciones en el lugar de trabajo como el estacionamiento o la temperatura, contiene cientos de dificultades potenciales y soluciones sugeridas. En el caso de individuos con los temblores, una búsqueda de inmediato produce más de treinta ideas para adaptaciones, desde teclados alternativos hasta agarres para picaportes y teléfonos de manos libres.

La base de datos de JAN es amplia, práctica y provee pruebas alentadoras de las numerosas formas creativas para superar obstáculos en el lugar de trabajo.

## **Tecnología asistiva: Herramientas y modificaciones que pueden ayudar**

La tecnología y el diseño han hecho avances increíbles desde que la ADA fue promulgada en 1990. Juntos, sus avances han contribuido a transformar los lugares de trabajo y a expandir lo que es posible para las personas con discapacidades.

Las que alguna vez fueron innovaciones futuristas, como el software de reconocimiento de voz y los dispositivos de seguimiento ocular, ahora son adaptaciones comunes y corrientes que ayudan a las personas con movilidad limitada a usar sus computadoras. Otros dispositivos que se usan con frecuencia

y que permiten el control del teclado a pesar de las limitaciones en la destreza o la parálisis incluyen teclados alternativos, diseños de mouse adaptados y herramientas como punteros bucales, varillas para la cabeza e interruptores que se controlan aspirando y soplando.

Continuamente siguen apareciendo en el mercado nuevos productos diseñados para apoyar y alentar la inclusividad, desde programas de software lectores de pantalla para personas con discapacidades visuales hasta sistemas para amplificación de la voz para quienes tienen limitaciones de habla. Pero la tecnología de asistencia también puede ser menos tecnológica. La construcción de rampas y las pelotas de tenis cortadas al medio y colocadas en la base de un caminador para que se deslice con mayor facilidad también cuentan, al igual que cualquier herramienta o producto que mejore y amplíe las capacidades de una persona que vive con una discapacidad.

El personal y la extensa biblioteca de JAN pueden proveer ideas para empleados y empleadores con respecto a adaptaciones potenciales de tecnología de asistencia para las dificultades en el lugar de trabajo. Los centros de rehabilitación vocacional estatales a veces ofrecen préstamos de tecnología de asistencia: aproveche esos servicios si están disponibles en su estado para evaluar qué productos apoyan mejor sus necesidades.

## LUCHE POR SUS DERECHOS

Es crucial entender los propios derechos mientras se recorre el mundo con una discapacidad. La ADA prohíbe que los empleadores discriminen a postulantes calificados con discapacidades cuando toman decisiones de contratación. Llegar a una entrevista en una silla de ruedas no es un motivo para no ser tenido en consideración.

Las prácticas discriminatorias también están prohibidas en el lugar de trabajo. Si una persona con una discapacidad es contratada, no puede ser acosada, despedida o recibir menor paga debido a su discapacidad. Deben hacerse adaptaciones para garantizar que los empleados puedan desempeñar el trabajo lo mejor que permitan sus capacidades y para que tengan acceso al espacio y la vida de oficina al igual que sus colegas.

El seguro de salud puede ser más complicado. La ADA no les exige a las compañías que cubran afecciones preexistentes o todos los gastos médicos relacionados con una discapacidad (aunque gracias a la Ley sobre Cuidados Asequibles, se les ha exigido a las aseguradoras que cubran afecciones preexistentes desde el 1 de enero de 2014). La ADA solo exige que los empleados con discapacidades reciban igual acceso a la misma cobertura de seguro que se ofrece a los demás empleados.

Si usted cree que se han violado sus derechos, puede presentar una denuncia de discriminación ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo o ante la agencia de prácticas de empleo justas de su estado. Es ilegal que los empleados sean castigados o sufran represalias por informar violaciones de derechos.



## CÓMO PROSPERAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

Ya sea que comience un nuevo empleo o regrese a uno anterior, dedique los primeros meses a aprender tanto como pueda y a demostrar lo que puede hacer. En el lugar de trabajo, lo que más importa es el trabajo en sí.

Considere la posibilidad de unirse a las organizaciones profesionales específicas para su sector y a las relacionadas con su discapacidad como una manera de expandir su red. Los grupos como la Sociedad de Profesionales del Cuidado de la Salud con Discapacidades o la Fundación para las Ciencias con Discapacidades pueden ayudar a conectar a personas con experiencias similares para compartir recursos y ofrecer apoyo.

Cuando Erin Cobb se volvió a unir a Wells Fargo después de su lesión, participó en eventos con otras personas de la red de discapacidad de la compañía.

“Fue sorprendente”, relata. “Conocí a personas increíbles de toda la compañía y me fui inspirada”.

Esos colegas le recordaron que no estaba sola, que era posible recorrer los obstáculos del lugar de trabajo y que una discapacidad no definía quién era ella ni qué podía hacer.



Si está buscando más información sobre el control del dolor o tiene una pregunta específica, los especialistas en información de la Fundación Reeve están disponibles de lunes a viernes de 9 am 5 pm hora del este, al 800-539-7309 (línea gratuita dentro de los EE. UU.) o 973-379-2690 (internacional).

La Fundación Reeve ofrece recursos y folletos sobre cientos de temas relacionados con vivir con parálisis, por ejemplo:

**Página web de empleo de la Fundación Reeve** <https://www.christopherreeve.org/es/internacional/vivir-con-paralisis/trabajo-y-beneficios>

Para ver más recursos, visite la sección antes mencionada del sitio web de la Fundación Reeve.

Recursos adicionales relacionados con el empleo para personas con discapacidades:

### **AbilityJOBS**

<https://abilityjobs.com> (disponible en inglés)

### **Administración del Seguro Social, Cómo podemos ayudarle si trabaja mientras está incapacitado**

<https://www.ssa.gov/pubs/ES-05-10995.pdf>

### **Administración del Seguro Social, Plan para Alcanzar Autosuficiencia (PASS)**

<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm> (disponible en inglés)

### **Administración del Seguro Social, Red Book**

<https://www.ssa.gov/redbook> (haga click en “español”)

### **Administración del Seguro Social, Su boleto para trabajar**

<https://www.ssa.gov/pubs/ES-05-10961.pdf>

### **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.**

<https://www.eeoc.gov/es>

### **Consejo de Administradores Estatales de Rehabilitación Vocacional: Agencias de Rehabilitación Vocacional por Estado**

<https://www.csavr.org/stateagencydirectory> (disponible en inglés)

### **Departamento de Presupuesto y Gestión de Maryland: Lista de elegibilidad para opciones especiales en Maryland**

<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx> (haga click en “Translate” en la parter superior para español)

### **Departamento de Trabajo de EE. UU.: Programa Workforce Recruitment Program para estudiantes universitarios con discapacidades**

<https://www.dol.gov/agencies/odep/employers/workforce-recruitment-program> (disponible en inglés)

### **Equal Opportunity Publications:**

<https://www.eop.com/expos.php> (disponible en inglés)

### **Job Accommodation Network (JAN)**

<https://askjan.org/espanol/Preguntas-Frecuentes.cfm>

**Ley Nacional de Tecnología de Asistencia, Technical Assistance and Training (AT3)**

**Center: Programas de tecnología de asistencia por estado**

<https://www.at3center.net/stateprogram> (disponible en inglés)

**Ley sobre los Estadounidenses con Discapacidades**

[https://www.ada.gov/publicat\\_spanish.htm](https://www.ada.gov/publicat_spanish.htm)

Información sobre Schedule A:

**Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.: ABC de Schedule A**

<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs> (disponible en inglés)

**Departamento de Trabajo de EE. UU.: Ejemplo de carta de Schedule A**

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/wrp/schedulealetter.pdf> (disponible en inglés)

**Empleos de EE. UU.: Contratación de Schedule A**

<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities> (disponible en inglés)



Reconocimiento por la foto: Sandy Siegel



CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION

PARALYSIS RESOURCE CENTER®

**Estamos aquí para ayudarle.**

¡Obtenga más información hoy!

**Fundación de Christopher y Dana Reeve**

636 Morris Turnpike, Suite 3A

Short Hills, NJ 07078

Línea gratuita dentro de los EE. UU.: 800-539-7309

Teléfono: 973-379-2690

[ChristopherReeve.org](http://ChristopherReeve.org) | [Paralisis.org](http://Paralisis.org)

Este proyecto fue patrocinado en parte por el subsidio N.º 90PRRC0002 de la Administración para la Vida Comunitaria de EE. UU., Departamento de Salud y Servicios Sociales, Washington, D.C. 20201. Se alienta a los beneficiarios que emprenden proyectos con patrocinio oficial a expresar libremente sus hallazgos y conclusiones. Por lo tanto, los puntos de vista o las opiniones no representan necesariamente a política oficial de la Administración para la Vida Comunitaria.