



# Proceso de acomodo

Preparado por el Centro de Servicios de  
Acomodo (ASC)



Hola y bienvenido a nuestra capacitación sobre Dirigencia de la Admisión Centralizada de Adecuación de la ADA ofrecida hoy por el Centro de Servicios de Adecuación (*Accommodation Service Center, ASC*). Le agradecemos que se tome el tiempo de unirse a nosotros hoy para conocer nuestro nuevo proceso de adecuación.

## ¿Qué ha cambiado y por qué?

### ¡Excelentes noticias para usted y sus empleados!

Ahora los empleados podrán solicitar un acomodo con solo hacer una llamada,



- Lo que evita que los dirigentes realicen trabajo administrativo en caso de que no se pueda garantizar un ajuste del puesto de trabajo
- Y, además, les facilita a los empleados enviar una solicitud para un acomodo

2



El <Fecha>, lanzamos un nuevo proceso de admisión centralizada para el Servicio de Adecuación de la ADA. Con este cambio, esperamos aliviar su carga administrativa, así como facilitarles a nuestros empleados el pedido de solicitud para una adecuación a través de una simple llamada telefónica.

Solo tomaremos unos minutos de su tiempo para repasar el nuevo proceso y las responsabilidades que aún tendrá, así como para mostrarle las herramientas y recursos de los que dispone.

## Mejor experiencia para el empleado



3



Primero, echemos un vistazo general al proceso y, luego, hablaremos de cada paso individualmente.

Como puede ver, el proceso tiene ocho pasos simples que seguir, que son los siguientes:

- Reconocer la necesidad
- Realizar un análisis del ajuste del puesto de trabajo
- Llamar al Centro de Servicios de Adecuación
- Una carta de acuse de recibo
- Una notificación a la institución
- El proceso de predeterminación
- Una decisión y una notificación
- Y, finalmente, implementación y seguimiento

## Responsabilidades de la institución y de los empleados



### Reconocer la necesidad

- Involucrar a los empleados preguntándoles cómo podría ayudarlos en caso de que pidan o parezcan necesitar ayuda.
- Considerar la aprobación de un ajuste del puesto de trabajo
- Los empleados pueden omitir este paso y llamar directamente al ASC (855-489-1600)



### Análisis del ajuste del puesto de trabajo

- ¿Pueden satisfacerse las necesidades de los empleados a través de un ajuste del puesto de trabajo?
- Si la respuesta es no, el empleado puede llamar al ASC (855-489-1600)
- Permita a los empleados con restricciones trabajar temporalmente en un puesto vacante acorde a sus restricciones\*
- Si no existen puestos vacantes, se le debe conceder al empleado un permiso de adecuación en espera de lo que determine el ASC.



### Llamada de admisión

- Los empleados llamarán al ASC para solicitar un acomodo (855-489-1600)
- Los empleados necesitarán su número WIN
- Se les permitirá a los empleados llamar **en horario de trabajo**

4

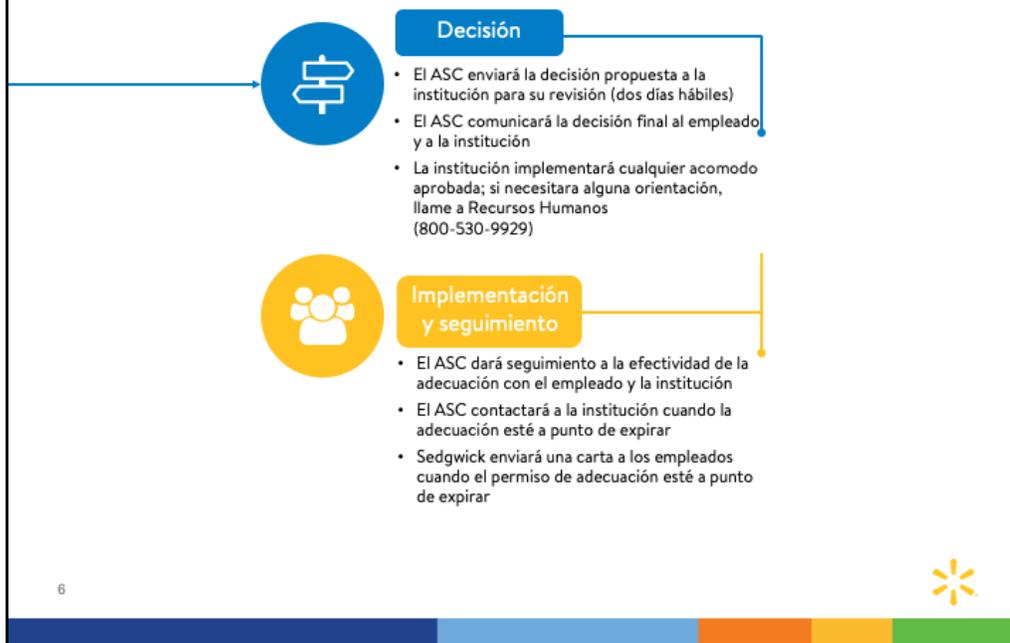


1. Primero, reconocer la necesidad
  - a. Primero se debe reconocer la necesidad del empleado. Si parece tener una necesidad, involúcrelo. Converse con él para entender qué necesidades puede tener.
2. Análisis del ajuste del puesto de trabajo
  - a. Una vez que se ha determinado una necesidad, el siguiente paso sería hacer un análisis del ajuste del puesto de trabajo o considerar permitirle trabajar temporalmente en un puesto vacante que satisfaga sus necesidades de restricción. **Si las restricciones de la empleada se deben a embarazo, parto, lactancia o una condición relacionada, la institución puede excusar temporalmente a la empleada de realizar cualquier trabajo que viole sus restricciones laborales o asignarla temporalmente a trabajar en otro lugar en otro puesto o área que se corresponda con sus restricciones en espera de lo que determine el ASC. No se requieren cambios en el sistema o en los pagos.**
3. Llamada de admisión
  - a. Si no se puede hacer un ajuste del puesto de trabajo, entonces, el empleado debe llamar al ASC o, si el empleado no desea llamar, usted puede llamar en su nombre. El ASC necesitará el número WIN del empleado.



4. A continuación, la carta de acuse de recibo
  - a. Una vez que el empleado o usted hayan hablado con el ASC, este enviará al empleado un correo electrónico o una carta conjuntamente con un paquete médico. El empleado deberá completar la documentación y enviarla de vuelta al ASC dentro de 20 días.
5. Al mismo tiempo que el empleado recibe un correo electrónico o una carta, también se enviará un correo electrónico de notificación a la institución.
  - a. El ASC informará a la institución qué tipo de adecuación se está solicitando y le pedirá una valoración y cualquier información adicional. Pedimos que la institución proporcione cualquier información que pueda ayudar al ASC durante su proceso de toma de decisiones, tal como cualquier lesión compensada a los trabajadores o adecuaciones anteriores.
6. El paso seis es el proceso de predeterminación
  - a. Una vez que se haya recibido toda la información del empleado, incluido el paquete médico completado, y de la institución, el ASC trabajará directamente con todos los involucrados para determinar algunas opciones de adecuación razonable.

## Protocolos de determinación



### 7. Decisión y notificación

- Con una lista de opciones de adecuación razonable, el ASC decidirá cuál es la mejor solución y enviará esta decisión propuesta a la institución para que la revise y emita su opinión en dos hábiles. Una vez que se haya tomado la decisión, el ASC se la comunicará al empleado y a la institución para que la implemente.

### 8. Implementación y seguimiento

- Y, finalmente, la institución implementa la adecuación. El ASC continuará observando la adecuación y hará un seguimiento con la institución cuando esté a punto de expirar. Si la adecuación es un permiso, será gestionada por Sedgwick, quien enviará una carta al empleado cuando el permiso de adecuación esté a punto de expirar.

## Mejor experiencia para el empleado



7



De nuevo, como puede ver, el proceso actualizado es bastante sencillo y pone en manos del Centro de Servicios de Adecuación la mayor parte de la responsabilidad.

## Sus responsabilidades

Aunque ahora el proceso será más directo y gestionado en su mayoría por el ASC, usted aún será responsable de lo siguiente:

-  Reconocer cuándo un empleado necesita ayuda
  - El trabajo perdido o el incumplimiento de las expectativas de desempeño debido a una afección médica
  - Por ejemplo, la empleada llega habitualmente tarde al trabajo debido a náuseas matinales
-  Realizar un análisis del ajuste del puesto de trabajo e implementarlo en las situaciones en que pueda hacerlo
-  Revisar la decisión de acomodo propuesta por el ASC y responder al ASC rápidamente
-  Implementar el acomodo finalizado

8



Sin embargo, a lo largo de todo el proceso, aún hay algunos aspectos de los que usted será responsable

Primero, una de las responsabilidades más importantes que aún tiene es reconocer cuándo los empleados podrían beneficiarse de una adecuación. Algunos empleados pueden simplemente pedirle una adecuación. Para otros, es posible que usted tenga que reconocer la necesidad observando a los empleados o hablando con ellos y con otros.

Permítame darle algunos ejemplos de pistas de cuándo es necesario hacer ajustes:

- Jane siempre llega media hora tarde al trabajo debido a náuseas matinales.
- Usted ve a Jason hacer una mueca y agarrarse la espalda mientras almacena mercancía.
- Durante su evaluación, Christine le dice que se ha quedado sin aliento y que no es capaz de trabajar tan rápido como solía hacerlo.
- Habla con la mujer de Nathan mientras está de compras. Ella menciona que lo van a operar pronto y que tardará varias semanas en recuperarse por completo.
- Melissa ha usado toda la licencia conforme a la FMLA (Ley de Ausencia Familiar y Médica), pero aún tiene que faltar al trabajo de vez en cuando para recibir tratamiento médico por una enfermedad crónica.
- Steve y Susan le dicen que están preocupados de que no sea seguro para Max trabajar en la trastienda porque su visión está empeorando.

Cuando vea pistas como estas, debería hablar con los empleados sobre posibles adecuaciones. Pídales sugerencias sobre qué podría ayudarles a hacer su trabajo.

Luego, una vez que haya determinado la necesidad, usted sigue siendo responsable de hacer un análisis de ajuste del empleo para esa necesidad y de hacer cualquier ajuste que pueda. Los ajustes del puesto de trabajo pueden ser aprobados rápidamente a nivel de institución con un mínimo de documentación médica. Si puede ayudarlos con un ajuste del puesto de trabajo, sería genial. Hágalo. Si no se puede hacer un ajuste del puesto de trabajo, siga el proceso de adecuación y pídale que se comuniquen con el Centro de Servicios de Adecuación. Si por alguna razón no desean llamar, usted puede llamar en su nombre.

Los ajustes del puesto de trabajo pueden incluir cosas como las siguientes:

- Una banqueta detrás de un mostrador o podio para los empleados en puestos como cajero, recibidor, probador, mostrador de cortesía, centro de fotografía, mostrador de joyería, etc.), siempre y cuando haya espacio y no se convierta en un riesgo para la seguridad.
- Acceso a agua o alimentos en una estación de trabajo, excepto en las áreas de preparación de alimentos o en la farmacia.
- Ayuda con la lectura o la capacitación, siempre y cuando no realice las funciones esenciales ni dé respuestas de evaluación a los empleados.

A continuación, deberá revisar la decisión de adecuación propuesta por el Centro de Servicios de Adecuación que le envían por correo electrónico y responderles con sus comentarios lo más rápido posible.

Finalmente, una vez que la decisión ha sido tomada, usted debe asegurarse de que la adecuación sea implementada para el empleado.

## Herramientas y recursos



### En línea

#### [ADA Accommodation Toolkit:](#)

- ONE.WALMART >  
ME > MY HEALTH >  
RESEARCH AND HELP >  
ADA JOB ACCOMMODATION
- Temas para debatir
- Preguntas Frecuentes  
(*Frequently Asked Questions*,  
FAQ) a los dirigentes
- Ayudas en el puesto de trabajo



### Llamada

#### Solicitudes y estado del acomodo

- Centro de Servicios de  
Adecuación 855-489-1600.

#### Preguntas sobre políticas y ayuda en la implementación de la adecuación

- Servicios compartidos  
de Recursos Humanos  
800-530-9929

9



- Si en algún momento necesita ayuda o tiene preguntas, puede ir a [ADA Accommodation Toolkit](#): ONE.WALMART > ME > MY HEALTH > RESEARCH AND HELP > ADA JOB ACCOMMODATION
- Para verificar el estado de una adecuación, puede llamar al Centro de Servicios de Adecuación al 855-489-1600
- Para preguntas sobre políticas o ayuda en la implementación de adecuaciones, puede llamar a Servicios Compartidos de Recursos Humanos al 800-530-9929.

# ¡Gracias!

*“Todos trabajamos unidos;  
ahí está el secreto”.*

*- Sam Walton*



Una vez más, gracias por ocupar su tiempo hoy en aprender sobre el nuevo proceso de adecuación. Esperamos que este cambio lo haga más fácil tanto para usted como para sus empleados.