



Seguridad Ocupacional y Salud y No Discriminación por Discapacidad en el Lugar de Trabajo: Cumpliendo con Dobles Requisitos

¿Por qué los profesionales de RR.HH deben estar informados acerca de la intersección entre las leyes contra la discriminación por discapacidad y los requisitos de salud y seguridad en el lugar de trabajo?

Los profesionales de recursos humanos con frecuencia tienen responsabilidades para implementar los requisitos de las leyes estatales y federales, incluyendo la no discriminación por discapacidad y las leyes de salud y seguridad. Algunas veces la interacción de los diferentes requisitos legales puede ser confusa. En una encuesta por muestreo aleatorio de los miembros de la Sociedad del Manejo de los Recursos Humanos (SHRM) conducida en 1998 por la Universidad de Cornell¹, los encuestados indicaron que frecuentemente o ocasionalmente eran inciertas las áreas donde se intersectan el Acta de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA) y el Acta de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970 (OSH Act). Por ejemplo, aproximadamente la mitad de los encuestados expresó dudas sobre si los reglamentos OSHA reemplazan los requisitos de confidencialidad del ADA. Otras áreas de incertidumbre incluyen si las modificaciones a los lugares de trabajo o los cambios ergonómicos constituyen una acomodación razonable (46% de los encuestados) y si es permissible disciplinar a un empleado que es un riesgo para si mismo o para los otros (40%).

¹ Un resumen ejecutivo de este reporte está disponible en la página web de la Universidad de Cornell: www.ilr.cornell.edu/edi

La siguiente discusión proporcionará una visión general de las secciones de empleo del ADA, los requisitos del Acta OSH, una discusión sobre las áreas claves donde estas dos leyes se intersectan y recursos para futuras referencias. El mantenerse actualizado sobre las guías de la agencia y los casos de leyes emergentes en estas áreas ayudará también a los profesionales de RR.HH. para que ayuden a las empresas a resolver preguntas relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo y los derechos de los empleados con discapacidades.

¿Qué requiere el Título I del ADA?

El Título I del ADA protege a las personas con discapacidades de la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU. (EEOC) hace cumplir las protecciones del Título I, el cual se aplica a la relación laboral entera, incluyendo el proceso de aplicación, contratación, capacitación, promoción, terminación, compensación y otros beneficios y privilegios del empleo, tales como beneficios de salud y jubilación y funciones sociales patrocinadas por el patrono.

El ADA requiere que los empleadores proporcionen las acomodaciones razonables necesarias para individuos cualificados con discapacidades. Las posibles acomodaciones razonables incluyen el hacer que las instalaciones existentes sean accesibles, reestructuración de trabajos, permitir trabajo de medio tiempo o modificar horarios de trabajo, proporcionar tecnología de asistencia, proporcionar ayudas o intérpretes

calificados, modificar las pruebas o políticas y la reasignación de los individuos cualificados a una posición vacante.

Generalmente, la persona con una discapacidad debe informar al empleador de que necesita una acomodación. El empleador debe consultar con el empleado acerca de cuáles acomodaciones le permitirían realizar las funciones esenciales de la posición. Cuando no se identifica fácilmente una acomodación o cuando se desean otras opciones, la asistencia técnica puede ser de ayuda para determinar cómo acomodar a un empleado en una situación específica. Si el individuo no puede realizar una función esencial del trabajo, incluso con una acomodación, entonces ese individuo no es considerado “un individuo cualificado con una discapacidad” bajo la ley y no está protegido por el ADA. Además, incluso si el empleado es cualificado, él o ella no está protegido por el ADA si el acomodarle impondría una “carga excesiva” en el negocio del empleador.

Esto también supone que el empleador ha considerado la acomodación de la reasignación de trabajo, pero este enfoque no soluciona la situación.

¿Qué requiere el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional?

La misión de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) es prevenir accidentes de trabajo, enfermedades y muertes. Desde que la agencia fue creada en 1971, las muertes ocupacionales se han reducido a la mitad y los accidentes han disminuido en un 40 por ciento. El Congreso creó OSHA bajo el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH

Act), promulgada el 29 de diciembre de 1970.

El Acta OSH se basa en la premisa de que todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos.

Cuando un peligro potencial es identificado, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) la cual es parte del Departamento de Trabajo de EE.UU., desarrolla un estándar contra el cual las practicas o condiciones laborales deben ser medidas. A diferencia de algunas otras regulaciones, los requisitos OSHA se aplican universalmente a todos los empleadores, independientemente del volumen del negocio que estos tienen o del número de personas que estos empleen. Después de la implementación de un estándar, el Departamento del Trabajo puede determinar cuáles lugares de trabajo serán inspeccionados, ya sea por solicitud de un empleado en el lugar de trabajo en particular o a la discreción de OSHA. Las inspecciones se llevan a cabo con el permiso del empleador y de acuerdo con las guías de OSHA. Las violaciones de una norma son castigadas por la reducción ordenada por el gobierno y multas económicas, establecidas de acuerdo con el tamaño del negocio, la seriedad de la violación, la buena fe del empleador y el registro de violaciones anteriores. Las violaciones que resultan en la muerte de un empleado son castigadas por el derecho penal.²

Algunos de los requisitos del Acta OSH se superponen con las disposiciones del ADA. Es probable que el profesional de recursos

humanos se encuentre con cuestiones acerca de la intersección de estas leyes en las áreas de pruebas y detección, confidencialidad de los registros médicos y las acomodaciones razonables.

¿Cómo se intersecan los requisitos del ADA con el Acta OSH en el área de pruebas y detección en el empleo?

Aunque a algunos empleadores les gustaría utilizar pruebas de aptitud física de pre empleo y otros exámenes para descartar a los solicitantes propensos a las lesiones de riesgo ergonómicos, el ADA limita este tipo de pruebas para poder avanzar en su objetivo de prevenir la discriminación por motivos de discapacidad. Por lo tanto, el ADA requiere que cuando un empleador descarta a un individuo con una discapacidad basado en una prueba u otro estándar de cualificación, el empleador debe mostrar que: (1) la prueba o estándar está relacionado con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio, y (2) la persona con la discapacidad no puede cumplir con tal estándar a través de una acomodación razonable. En la mayoría de los casos, el riesgo de lesiones futuras no satisface al estándar del ADA.

El ADA también prohíbe a los empleadores realizar consultas médicas o requerir exámenes médicos antes de una oferta de trabajo, e impone restricciones sobre consultas y exámenes después de la oferta, y antes del empleo.³ Después de que el

³ Más información sobre las normas y regulaciones del ADA que rigen las pruebas de empleo, selección y exámenes médicos puede ser encontrada en otros folletos de esta serie titulada: Pruebas de Pre-empleo y el ADA," "consideraciones de selección de pre-empleo y el ADA," y "Exámenes médicos para empleados y preguntas relacionadas con la

² 29 U.S.C. Sección 666(e).

solicitante se convierte en un empleado, cualquier consulta o exámenes deben ser relacionados con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio. El Acta OSH, por el contrario, requiere afirmativamente que los empleadores monitoreen y hagan pruebas a los empleados en una variedad de situaciones para garantizar la seguridad. Por ejemplo, los empleados que están expuestos a altos niveles de ruido deben ser incluidos en un programa de pruebas audio métricas, que incluye entre otras cosas, pruebas auditivas anuales.⁴ Los límites del ADA sobre las pruebas a empleados y solicitantes pueden parecer inicialmente en conflicto con la necesidad de OSHA de realizar pruebas en apoyo de los objetivos de seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, las regulaciones del ADA reconocen que si la presunta acción discriminatoria de un empleador fue tomada para cumplir con otra ley o reglamento federal, el empleador puede afirmar esto como una defensa ante una acusación de discriminación. Un solicitante o empleado a partir de entonces puede desvirtuar tal defensa demostrando que el cumplimiento con otra ley federal es simplemente un pretexto para la discriminación o que el empleador habría podido cumplir con la norma federal en una forma no discriminatoria.⁵ Los profesionales de recursos humanos deben ayudar a resolver cualquier conflicto potencial entre los requisitos del ADA y el Acta OSH determinando si el empleador puede cumplir los requisitos de ambas

discapacidad bajo el ADA: Guía para empleadores en relación con empleados actuales.”

⁴ Ver 29 C.F.R. Sección 1910.95.

⁵ 29 C.F.R. Sección 1630.15 (e).

leyes o si la ley federal de conflicto de la ADA se puede aplicar .

¿Cuáles son las consideraciones para cumplir con los requisitos de confidencialidad del ADA en relación con los historiales médicos y los requisitos del Acta OSH de los registros relacionados con lesiones y enfermedades ocupacionales?

El ADA exige estricta confidencialidad de los historiales médicos. Toda información obtenida de los exámenes médicos e investigaciones posteriores a la oferta, deben ser recogidos y mantenidos en formas separadas, en carpetas médicas separadas y deben ser tratados como historiales médicos confidenciales. Los empleadores debe tomar medidas para garantizar la seguridad de la información médica del empleado, incluyendo el mantenimiento de la información contenida en un expediente médico en un armario cerrado con llave aparte de la ubicación de los archivos personales regulares. Los empleadores también designar a una persona o personas específicas quienes tendrán acceso a los historiales médicos. El ADA establece, no obstante que los empleadores pueden revelar los registros cuando sea necesario a: (1) supervisores y gerentes en relación a las restricciones laborales o las acomodaciones necesarias, (2) personal de seguridad y primeros auxilios, (3) los funcionarios de gobierno que investiguen el ADA y otras leyes de discriminación por discapacidad, (4) las oficinas estatales de la compensación de trabajadores y (5) las compañías de seguros que requieren un examen médico para proporcionar a los empleados seguro de salud o vida.

El Acta OSH exige que los empleadores mantengan registros de las lesiones y enfermedades y otorga al personal de OSHA el acceso a tales registros en el interés de exponer peligros potenciales y sus causas.⁶ Acerca de 1.3 millones de empleadores con 11 o más empleados, el 20 por ciento de los establecimientos cubiertos por OSHA, deben llevar un registro de los accidentes laborales y enfermedades. Los lugares de trabajo en industrias de bajo riesgo tales como el comercio minorista, servicios, finanzas, seguros y finca raíz están exentos de los requisitos de mantener registros.

El Acta OSH exige que los empleadores estén sujetos a los requisitos del mantenimiento de registros y que el personal de OSHA que está encargado de hacer cumplir el mantenimiento de estos requisitos mantenga la confidencialidad de los historiales médicos. Los formularios 300 y 3001 de OSHA, los cuales deben utilizar los empleadores para reportar enfermedades y lesiones que se puedan registrar, tenga en cuenta que los empleadores que utilizan la información de salud del empleado contenida en esos formularios para propósitos de salud y seguridad ocupacional, deben proteger la confidencialidad del empleado en la mayor medida posible.

De la misma manera, el personal de OSHA encargado del cumplimiento, quienes tiene la autoridad para examinar los registros médicos para verificar el cumplimiento del mantenimiento de registros por parte del empleador, deben realizar tales

examinaciones en el sitio y se les prohíbe de grabar y/o llevar fuera del sitio cualquier información contenida dentro de esos registros. Además, el personal de OSHA ejercerá su autoridad para tener acceso a la información de identificación personal médica del empleado sólo después de que la agencia ha hecho una determinación cuidadosa de la necesidad de esta información, y sólo con las salvaguardas apropiadas para proteger la privacidad del individuo.⁷

Por lo general, las regulaciones del OSHA muestran estar preocupadas con la confidencialidad del empleado de una manera que es por lo general consistente con los requisitos de confidencialidad del ADA. El personal de recursos humanos debe orientar a los empleadores a interpretar los requisitos OSHA de una manera que también cumpla con las disposiciones de confidencialidad del ADA cuando sea posible. Es evidente, sin embargo, que le personal de OSHA y otros individuos designados en las regulaciones del OSHA, incluyendo los representantes del Instituto Nacional de Seguridad Ocupacional y Salud (NIOSH), insistirá en el acceso a los registros médicos que consideren vitales para su misión.⁸

Si bien estas partes no figuran en el ADA como que tiene acceso a registros médicos confidenciales, la ley federal de conflicto del ADA y la regulación de defensa protegerían al empleador que permita el acceso a los representantes del OSHA que actúen de conformidad con la ley federal.

⁶ 29 C.F.R. Sección 1904.

⁷ 29 C.F.R. Sección 1913.

⁸ 29 C.F.R. Sección 1904.40.

¿Cómo interactúa el requisito de acomodación razonable del ADA con el Acta OSH?

El ADA requiere que los empleadores consideren acomodar razonablemente a cualquier empleado con discapacidad para que él o ella puedan realizar las funciones esenciales del trabajo, de acuerdo con los requisitos del Acta OSH. Por ejemplo, si una prueba audio métrica requerida por OSHA identifica que el empleado tiene una pérdida auditiva debido a la exposición a equipos ruidosos, el empleador puede estar tentado a despedir o transferir al empleado a otro trabajo para prevenir la exposición continuada.

El ADA requiere, sin embargo, que el empleador primero considere una acomodación (ejemplo, equipos de reducción de sonido) que permita al empleado permanecer en su posición. Si tal acomodación no funcionara, el empleador puede entonces considerar la reasignación del empleado.

Las regulaciones OSHA pueden prohibir ciertas acomodaciones. Por ejemplo, los requisitos de respiradores del OSHA son claros y específicos. Cuando las regulaciones OSHA requieren que los empleados usen respiradores en trabajo en particular, un empleador no podría mantener a un empleado que no puede usar un respirador en una posición que requiere de uno como parte de una acomodación razonable. El ADA podría requerir, sin embargo, que el empleador considere la transferencia de este empleado a un puesto vacante equivalente, como una acomodación alternativa.

Qué es la “amenaza directa” y cómo se relaciona con el Acta OSH?

Algunos empleadores están preocupados de que un trabajador con una discapacidad pueda ser un riesgo para la seguridad, ya sea para sí mismo o para sus compañeros. El ADA toma esta preocupación en cuenta, pero solo si esta basada en una evidencia clara y documentada de que el individuo es una “amenaza directa” para sí mismo o para otros debido a la naturaleza de el trabajo y las características específicas de la discapacidad del individuo.

Para determinar si una persona con una discapacidad, como una enfermedad contagiosa, plantea una amenaza directa, los factores a ser considerados incluyen: (1) la duración del riesgo, (2) la naturaleza y gravedad del daño potencial, (3) la probabilidad de que el daño potencial que se produzcan, y (4) la inminencia del daño potencial. Incluso si se encuentra que la persona presenta un riesgo significativo, parte de la determinación de una acomodación razonable es un análisis de si el individuo puede ser acomodado en una forma que elimine o reduzca la amenaza directa a un nivel aceptable.

El estándar de amenaza directa es un estándar bastante difícil de cumplir para el empleador. Los empleadores no están obligados a hacer un análisis de la amenaza directa, sin embargo, si una norma OSHA ordena el retiro de un empleado de un trabajo en particular por razones de seguridad y salud. Una vez más el empleador debe siempre considerar si existe una acomodación efectiva que permita que el empleado entre en cumplimiento con las normas OSHA y si

no, debe considerar la reasignación del trabajador a un puesto vacante equivalente.

¿Qué otros expertos pueden ayudar a los profesionales de recursos humanos a lidiar con los requisitos del OSHA y el ADA?

Las grandes empresas pueden emplear sus propios especialistas para que los ayuden con las consideraciones de seguridad y salud y los asuntos de acomodación, incluyendo especialistas en seguridad y salud, ergonomistas, especialistas de la salud ocupacional, terapeutas físicos y terapeutas ocupacionales. Los pequeños empleadores pueden contratar estos servicios de agencias externas a medida que sea necesario. Saber a cuáles profesionales llamar es con frecuencia el primer paso importante para los profesionales de recursos humanos, quienes con frecuencia ayudarán a los supervisores a lidiar con estos asuntos. Los profesionales de recursos humanos trabajarán en estrecha colaboración con estos proveedores de servicios en la aplicación y utilización de su asesoramiento dentro del marco de los requisitos del ADA y OSHA.⁹

Por ejemplo, una lesión ortopédica o musculo-esquelética, específicamente lesiones de espalda, es el tipo de discapacidad que tiene el mayor número de denuncias presentadas ante la EEOC por supuesta discriminación por discapacidad bajo el ADA (aproximadamente 17% del total de las denuncias en el año fiscal del 2008). Los profesionales de recursos humanos encontrarán con frecuencia con preguntas

⁹ Para más información, ver "Acomodaciones en el lugar de trabajo para Personas con Lesiones Musculo esqueléticas" en este folleto.

relacionadas con la acomodación, la seguridad y la salud de las personas con lesiones musculo esqueléticas. Los supervisores o los profesionales de recursos humanos pueden querer buscar la asistencia de un ergonomista, un terapeuta físico u ocupacional, higienista industrial, o un especialista de seguridad y salud. Los ergonomistas integran los conocimientos derivados de las ciencias humanas para que coincidan con los trabajos, sistemas, productos y entornos de las habilidades y limitaciones físicas y mentales de las personas.¹⁰

Un ergonomista utiliza la información sobre las personas, por ejemplo, su tamaño, la habilidad para manejar información y tomar decisiones, habilidad para ver y escuchar y la habilidad para trabajar en temperaturas extremas, para que encajar a las personas con los trabajos.¹¹

Los terapeutas físicos o fisioterapeutas, son profesionales de la salud que evalúan y tratan a las personas con problemas de salud como resultado de una lesión o enfermedad. Los fisioterapeutas evalúan el movimiento de las articulaciones, la fortaleza y resistencia de los músculos, el funcionamiento del corazón y los pulmones y el desempeño de las actividades requeridas en diario vivir.

¹⁰ Para más información, póngase en contacto con los Factores Humanos en la Sociedad de Ergonomía (ver Recursos).

¹¹ El Congreso y el Presidente tomaron medidas en el 2000 para anular la regla principal de ergonomía que el Departamento del Trabajo publicó a finales de 1999. OSHA actualmente está desarrollando directrices voluntarias para ayudar a los empleadores a reconocer y controlar los riesgos.

Los terapeutas ocupacionales (OT) evaluar y tratar a las personas con lesiones, enfermedades, deficiencias cognitivas, trastornos psicosociales, enfermedades mentales, discapacidades de aprendizaje del desarrollo, discapacidades físicas, u otros trastornos o condiciones. La evaluación y la intervención de un terapeuta ocupacional se enfocan en los niveles de funcionamiento de una persona y consiste en la evaluación de los componentes de rendimiento y el contexto de rendimiento.

Un higienista industrial desempeña un papel importante en asegurar que el lugar de trabajo sea tan libre como sea posible de riesgos y que los trabajadores en la comunidad en general estén protegidos de amenazas potenciales contra la salud. Algunas de las áreas en las que un higienista industrial puede involucrarse son: haciendo pruebas y posiblemente removiendo materiales tóxicos en el ambiente del trabajo; ayudando a limitar las discapacidades causadas por movimientos prolongados y repetitivos, tales como escribir en un teclado, o estar sentado en un escritorio todo el día; y estableciendo límites en los niveles de exposición y proporcionando pautas para el control de químicos, ruido y radiación en el lugar de trabajo.

Más información sobre los servicios proporcionados y las credenciales de estos profesionales puede ser obtenida de las asociaciones relevantes de profesionales, enumeradas en la sección de “Recursos” de este folleto. Es muy probable también que el profesional de recursos humanos reciba muchas preguntas sobre las discapacidades

de la salud mental. Los empleadores con frecuencia expresan la preocupación de que ciertas discapacidades psiquiátricas o un historial de tratamiento puedan posar una preocupación por la seguridad. De acuerdo con la Asociación de la Salud Mental, “los actos violentos cometidos por personas con enfermedades mentales representan una fracción pequeña del porcentaje de violencia en nuestro país, sin embargo, estos actos son con frecuencia altamente sensacionalizados por los medios de comunicación y llevan a la continua estigmatización de las personas con enfermedades mentales.”¹²

Es necesario obtener más información sobre la salud mental y las discapacidades psiquiátricas en general y la consultación para la consideración sobre el acomodo único para una persona en particular, cuando hay preguntas relacionadas con la discapacidad de la salud mental.¹³ Un profesional de la salud mental o un profesional del programa de asistencia al empleado (EAP) puede ser de ayuda en esta situación.

Avanzando

Los profesionales de recursos humanos pueden desempeñar un papel fundamental ayudando a los empleadores a entender y en navegar efectivamente los requerimientos duales del ADA y el Acta

¹² Declaración de la posición adoptada por la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Salud Mental el 13 de junio de 1999 relacionada con “Los Derechos Constitucionales y las Enfermedades Mentales.”

¹³ Par más información ver el folleto: “Empleando y Acomodando Trabajadores con Discapacidades Psiquiátricas.”

OSH, al trabajar junto con los supervisores de primera línea y los expertos técnicos que se ocupan de los asuntos de salud, seguridad y acomodación. Los profesionales de recursos humanos pueden ayudar a sus organizaciones para cumplir eficazmente con los requisitos de seguridad y salud del OSHA. Sin descartar o discriminar innecesariamente contra los solicitantes o empleados con discapacidades.

Recursos

Información general sobre OSHA y el ADA
Red Nacional del ADA (Asistencia técnica sobre el ADA) 800.949.4232 (voz/TTY),
www.adata.org

Comisión de Igualdad de Oportunidades
800.669.4000 (Voz), 800.669.6820 (TTY),
www.eeoc.gov

Consejos de la Universidad de Cornell para profesionales de recursos humanos – Herramientas para ayudar a los profesionales de recursos humanos a construir lugares de trabajo inclusivos.
607.255.7727 (voz); 607.255.2891 (TTY)
www.ilr.cornell.edu/ped/hr_tips

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Para preguntas sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo:
(800) 321-OSHA (6742) o 877.889.5627 (TTY)
Departamento del Trabajo de EE.UU.
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
www.osha.gov

La Red de Acomodación Laboral
(800) ADA-WORK (Voz) o
877.781.9403 (TTY)
<http://askjan.org/>

Organizaciones Profesionales
Asociación Americana de Higiene Industrial
2700 Prosperity Avenue, Suite 250
Fairfax, VA. 22031
Teléfono: 703.849.8888
Fax: 703.207.3561
<http://www.aiha.org>

Asociación Americana de Terapia Ocupacional
4720 Montgomery Lane
PO Box 31220, Bethesda, MD 20824-1220
Teléfono: 301.652.2682
TTY: 800.377.8555
Fax: 301.652.7711
<http://www.aota.org/>

Asociación Americana de Terapia Física
1111 N. Fairfax St., Alexandria, VA. 22314
Teléfono: 800.999.2782 o 703.684.2782
Fax: 703.684.7343
<http://www.apta.org>.

Asociación Americana de Ingenieros de Seguridad
1800 East Oakton St.
Des Plaines, IL 60018-2187
Teléfono: 847.699.2929
Fax: 847.768.3434
<http://www.asse.org/>

Asociación de Profesionales de la Asistencia al Empleado. S.A.
4350 North Fairfax Drive, Suite 410
Arlington, Virginia 22203
Teléfono: 703.387.1000

Fax: 703.522.4585

<http://www.eapassn.org>

Factores Humanos en la Sociedad de
Ergonomía

PO Box 1369

Santa Mónica, CA. 90406-1369

Teléfono: 310.394.1811

Fax: 310.394.2410

<http://hfes.org>

Consejo Nacional de Seguridad

1121 Spring Lake Drive

Itasca, IL 60143-3201

Teléfono: 630.285.1121

Fax: 630.285.1315

<http://www.nsc.org/Pages/Home.aspx>

Renuncia de Responsabilidades

Este material fue producido por el Instituto de Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell y financiado por una subvención del Instituto Nacional sobre Discapacidad y Rehabilitación e Investigación de Rehabilitación (Beca # H133D10155).

La comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos la ha revisado su exactitud. Sin embargo, las opiniones sobre el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) expresadas en éste material son aquellas del autor y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales o del editor. La interpretación de la comisión sobre el ADA están reflejadas en sus regulaciones del ADA (29 CFR Parte

1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I del Acta y la Orientación para el cumplimiento.

La Universidad de Cornell está autorizada por el Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación (NIDRR) para ofrecer información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades que están cubiertos por el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Sin embargo, usted debe ser consciente que NIDRR no es responsable de hacer cumplir el ADA. La información, materiales y / o asistencia técnica se aplica únicamente como guía informal y no son una determinación de sus derechos legales o responsabilidades bajo el Acta, ni tampoco obligatoria para cualquier agencia con responsabilidades de hacer cumplir bajo el ADA.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales ha publicado una guía de aplicación que proporciona clarificación adicional sobre los varios elementos de las disposiciones del Título I bajo del ADA. Las copias de los documentos de orientación están disponibles para ser vistas o descargadas en la página de la EEOC en:

<http://www.eeoc.gov>

Acerca de este Folleto

Este folleto es parte de una serie de prácticas de recursos humanos y acomodaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades, editado por Susanne M. Bruyère, PhD., CRC, SPHR, directora del Programa sobre Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell. Fue escrito en junio del 2002 por Susanne M. Bruyere y actualizado en diciembre del 2010 por Elizabeth Reiter, una consultora legal independiente en Ithaca, N.Y., con la asistencia de Sara Furguson, una estudiante asistente de investigación del Instituto del Empleo y la Discapacidad de la Universidad de Cornell.

Estas actualizaciones, y el desarrollo de nuevos folletos, han sido financiados por Cornell, el Centro de la Red Nacional del ADA y otros patrocinadores.

El texto completo de este folleto, y otros de esta serie, se puede encontrar en:

www.hrtips.org.

Más información sobre accesibilidad y acomodación está disponible en la Red Nacional del ADA, llame al: 800.949.4232 (voz/ TTY), www.adata.org.

Información de Contacto:

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC
Directora, Instituto de Empleo Y Discapacidad
Universidad de Cornell
Escuela ILR
201 Dolgen Hall
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: smb23@cornell.edu

Web: www.edi.cornell.edu

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor visite:

www.hrtips.org

