



Acomodación Razonable Bajo el ADA

¿Qué es una Acomodación Razonable?

El Acta de Americanos con Discapacidades requiere que los empleadores realicen ajustes razonables para individuos calificados con discapacidades que son empleados o solicitantes de empleo. Posibles acomodaciones razonables incluye, hacer que las instalaciones existentes sean accesibles restructuración laboral, horarios modificados de trabajo o de medio tiempo, tecnología de asistencia, proporcionar ayudantes o interpretes calificados, cambio de pólizas o exámenes y la reasignación a un puesto vacante. La obligación de la acomodación razonable también se extiende a los beneficios y privilegios del empleo tales como la capacitación, servicios y funciones sociales patrocinadas por el empleador. Generalmente, el individuo con una discapacidad debe informar al empleador de que necesita una acomodación y un empleador no esta obligado a proporcionar una acomodación por cualquier discapacidad de la que él no sea consciente.

Los empleadores están obligados a proporcionar acomodación razonable solamente a las personas con discapacidades que estén cualificados. Bajo el ADA un individuo es cualificado si satisface los requisitos relacionados con el trabajo del cargo que ocupa o que desea y puede realizar las “funciones esenciales” de tal posición, con o sin una acomodación razonable. El empleador identifica las funciones esenciales del trabajo, las descripciones de los puestos de trabajo preparadas antes de que un individuo sea entrevistado o seleccionado para una posición son consideradas evidencias de las funciones esenciales del trabajo.

Si el individuo no puede realizar una función esencial, incluso con una acomodación, el individuo no es considerado “un individuo cualificado con discapacidad” bajo la ley.

El empleador debe consultar con el empleado en cuanto a que tipo de acomodación permitirá que el empleado pueda realizar las funciones esenciales de la posición. Juntos deben evaluar la naturaleza de las limitaciones físicas o mentales del empleado para así determinar una o más posibles acomodaciones efectivas

Los empleadores no deben proporcionar acomodaciones que presenten una “dificultad excesiva” (definida como significativamente difícil o costosa). Para determinar si una acomodación representa una dificultad excesiva, los empleadores deben examinar la naturaleza y el costo neto de la acomodación, los recursos financieros generales de la instalación y la entidad comercial más grande y el impacto de la acomodación en la operación del negocio. Las acomodaciones de carácter personal que son utilizadas tanto dentro como fuera del trabajo (tales como un perro guía para los empleados con discapacidad visual o con silla de ruedas) no sería responsabilidades del empleador.

El ADA no requiere que los empleadores creen un nuevo trabajo para la persona con discapacidad, ni la reasignación de las funciones esenciales a otro empleado. Sin embargo, se puede requerir que el empleador reestructure un trabajo, mediante la reasignación de las funciones marginales y no esenciales del trabajo. Por ejemplo, el

Servicio Postal se negó a promover a una secretaria con problemas auditivos porque no podía responder el teléfono. La corte le ordenó al Servicio Postal promover a la persona, anotando que varias otras secretarias podían responder el teléfono y eso simplemente porque el hecho de contestar el teléfono, se considera una asignación de bajo nivel, no haciéndola una función esencial del trabajo de secretaria.

Algunos tribunales y la EEOC han tomado la posición de que el lugar donde se realiza el trabajo, es otra de las políticas que pueda ser modificada como una acomodación razonable para ciertos trabajos, siempre y cuando la acomodación sea eficaz y no pose ninguna carga excesiva. La EEOC ha señalado que ciertos trabajos tales como meseros o cajeros sólo pueden ser realizados en el sitio de trabajo, mientras que otros trabajos tales como vendedores por teléfono o corrector de pruebas pueden ser realizados desde los hogares. La EEOC ha anotado que ciertas consideraciones son relevantes para la determinación de si un trabajo se puede realizar en la casa o no incluyendo la supervisión y la necesidad de trabajar con equipos que no pueden replicar en la casa. Las cortes ha rechazado el trabajar en la casa como una acomodación razonable, se basan en la evidencia del contacto personal, la interacción y la coordinación son necesarias para el trabajo en cuestión.

Los empleadores que temen que el acomodar a un trabajador con discapacidades disminuirá la moral de los compañeros de trabajo no podrán hacer de esto una defensa contra un cargo del ADA. Ni tampoco la preocupación de que los

compañeros de trabajo o clientes no les gustaría asociarse con una persona con una discapacidad, sea una razón para negarle a tal individuo empleo.

En cuanto a la carga financiera de acomodar un empleo o solicitante con una discapacidad, un estudio que comenzó en el 2004 reveló que el 56% de las acomodaciones no cuestan nada para poner en práctica, mientras que la mayoría de las acomodaciones restantes implicaron un costo total aproximado de \$600 dólares. Por otra parte, los créditos tributarios ayudan a aliviar el costo de la implementación de acomodaciones tales como la eliminación de barreras arquitectónicas, la focalización de puestos de trabajo para personas con discapacidades o provisión de tecnología de asistencia o intérpretes para trabajadores con discapacidades.

Acomodando a un Trabajador con Una Discapacidad

El proceso de acomodación comienza antes de que el trabajador discapacitado sea contratado (o identificado, si es un empleado actual que queda discapacitado después de ser contratado). Las preparaciones de las descripciones escritas del trabajo antes de ser anunciadas o de entrevistar al solicitante son evidencia de que ciertas funciones de trabajo son esenciales, pero otra evidencia, es lo que trabajadores anteriores o actuales realmente hacen, es también relevante. Las descripciones del trabajo deben ser revisadas para asegurarse de que ellas incluyan las funciones esenciales de cada trabajo, particularmente las relacionadas con los requisitos físicos. Declaraciones

tales como “todos los titulares deben realizar todas las funciones de la posición” o “no hay trabajos suaves en este departamento” no son determinantes de si se necesita o no una acomodación razonable.

Los reclutadores o entrevistadores deben ser capacitados en relación con cuáles preguntas son permitidas bajo el ADA. En la etapa previa a la oferta, los empleadores pueden preguntar sobre la habilidad del individuo para realizar funciones específicas relacionadas con el trabajo, pero generalmente no puede preguntar al solicitante si necesita una acomodación razonable para realizar el trabajo.

Sin embargo, existe una excepción, si el empleador sabe que el solicitante tiene una discapacidad, ya sea porque es obvia o porque el solicitante ha revelado voluntariamente la información y pueda razonablemente creer que el solicitante necesitará una acomodación razonable para realizar funciones específicas del trabajo.

En este caso, si el solicitante responde que una acomodación es necesaria, el empleador podrá preguntar que tipo de acomodación se necesita. Un empleador puede pedir exámenes no médicos y puede, por supuesto, hacer otras preguntas que no sean relacionadas con la discapacidad.

Después de que el empleador extiende una oferta condicional de empleo, puede ahora pedir una examinación médica o realizar consultas relacionadas con la discapacidad si todos los empleados que entran son sujetos al mismo tipo de examen o investigación.

Un empleador también puede preguntar si el solicitante necesitará acomodaciones razonables en relación con cualquier cosa relacionada con el trabajo, incluyendo el acceso a beneficios y privilegios del empleo, siempre y cuando se les hagan la misma pregunta a todos los empleados que están entrando en la misma categoría de trabajo. El empleador puede, por supuesto, hacer cualquier pregunta en ésta etapa del proceso de contratación que se permitían en la etapa previa de oferta (ej. una pregunta relacionada con si el solicitante requiere o no una acomodación con respecto a una discapacidad de la cual el empleador es consciente).

Por último, durante la etapa de empleo, los empleadores pueden conducir exámenes médicos y hacer preguntas relacionadas con la discapacidad a empleados, siempre que estas investigaciones estén relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio.

Cuando se utiliza un examen, ya sea durante la etapa previa a la oferta o la etapa de empleo, el criterio de exclusión también debe ser relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio. Si el empleador falla en emplear o despide a un individuo debido a los resultados de un examen, debe demostrarse que la habilidad puesta a prueba es una función esencial del trabajo que el individuo no puede realizar sin una acomodación razonable.

El empleador debe mantener confidencial cualquier información médica obtenida. Esto significa que el empleador debe reunir y mantener la información en formas

separadas y guardarlas en archivos médicos separados. El empleador puede revelar la información sólo a personas y entidades especificadas en el ADA.

Los empleadores pueden utilizar pruebas para determinar las calificaciones del trabajo. Sin embargo, los estándares de calificaciones, pruebas u otros criterios de selección que descarten a una persona con una discapacidad o una clase de individuos con discapacidades violará el ADA a menos que se demuestre que está relacionada con el trabajo y es consistente con las necesidades del negocio.

Incluso si ésta demostración se puede realizar, el empleador debe considerar si se pueden cumplir con el criterio o con el rendimiento en el trabajo.

Además, las pruebas deben ser administradas a un solicitante o empleado con discapacidad de forma tal que asegure que los resultados de la prueba reflejen con exactitud las habilidades, aptitudes o cualquier factor que se esté probando.

Acomodación Razonable y Seguridad

Algunos empleadores están preocupados de que un trabajador con una discapacidad pueda ser un peligro para la seguridad, ya sea la de si mismos, la de los compañeros de trabajo o la de los clientes. La ley toma ésta preocupación en consideración, pero sólo si está basada en la evidencia médica actual o de otra índole que indique que el individuo es una “amenaza directa” a si mismo u otros debido a la naturaleza del trabajo y las características específicas de la discapacidad del individuo.

Para determinar si una persona con una discapacidad posa una amenaza directa, incluyendo un individuo con una enfermedad contagiosa, se deben considerar los siguientes factores:

1. la duración del riesgo;
2. la naturaleza y severidad del daño potencial;
3. la probabilidad de que el daño potencial ocurra y
4. la inminencia del daño potencial.

Incluso si se encuentra que la persona posa riesgo significativo de daño substancial, parte de la determinación de la acomodación razonable es un análisis de si el individuo puede o no ser acomodado de una forma, que bien elimina la amenaza o la reduce a un nivel aceptable.

Por ejemplo, en el caso de un vendedor de zapatos con epilepsia una corte señaló que, incluso si el vendedor era un peligro debido al riesgo de ataques epilépticos, acomodaciones razonables, tales como la eliminación del mercancía de los estantes altos para que el vendedor no tenga que para subir las escaleras que eliminaría esa amenaza.

En general, las exclusiones generales de particulares condiciones son difíciles de justificar, especialmente si el empleador no realiza una evaluación individualizada del individuo que se está excluyendo

En cambio, el empleador debe obtener información médica individualizada sobre las limitaciones impuestas por la discapacidad del trabajador y el posible daño que los específicos problemas físicos y

psicológicos se plantearán con respecto a la posición en cuestión. Por ejemplo, una corte concluyó que un policía recluta con diabetes, posaba una amenaza directa porque él había sufrido dos episodios durante sus turnos en los cuales se volvió disfuncional y desorientado, pero en casos donde los empleadores excluyeron a todos los diabéticos de los trabajos del orden público o trabajos de conducción basados en que cualquier caso de diabetes posa una amenaza directa, esa exclusión general fue demasiado amplia.

Acomodación Razonable y Mal conducta del Trabajador

El ADA protege a los individuos con discapacidades mentales tanto como físicas y los requisitos de acomodaciones razonables se aplican de la misma manera para ambos tipos de discapacidades. Sin embargo, los empleadores pueden hacer que las personas con discapacidades funcionen bajo los mismos estándares de rendimiento y conducta que los otros empleados. Si un empleado asume una mala conducta que garantiza disciplina bajo las pólizas del empleador, incluso si la conducta está relacionada con la discapacidad del individuo el empleador podrá disciplinar al trabajador.

El momento de mala conducta de parte del empleado con respecto a cualquier solicitud de acomodación es importante. Si un empleado solicita una acomodación antes de asumir una mala conducta, por ejemplo, salir del trabajo para atender sesiones de terapia, el empleador debe permitir acomodaciones razonables que no le impongan una carga excesiva. Por otra parte, si el empleado se dedica a la mala

conducta antes de solicitar la acomodación, el empleador puede imponer las sanciones apropiadas. Esto puede incluir el despido, dependiendo de las pólizas disciplinarias del empleador y la naturaleza de la falta en cuestión. Si el empleador tiene pólizas de disciplina progresivas, el empleador puede imponer sanciones por debajo del despido y luego proporcionar una acomodación que le permita al empleado cumplir con los estándares de conducta.

La mala conducta fuera del turno de trabajo puede ser motivo para el despido o para sanciones, incluso si el empleado afirma que la discapacidad “causó” la mala conducta. En la mayoría de los casos que han llegado a las cortes, la mala conducta estaba relacionada con el abuso de alcohol o drogas y el empleador pudo demostrar que la retención del individuo impondría una carga excesiva debido porque el trabajo en si, requiere que la persona demuestre buen juicio o de ser respetuoso de la ley (como en el caso de un oficial de policía o agente del FBI)

Los empleados cuyas ausencias excesivas o tardanzas crean problemas para el empleador, no están necesariamente protegidos, incluso si sus problemas de tardanza están relacionados con la discapacidad. Sin embargo, el empleador debe considerar si una acomodación razonable (como un horario diferente de trabajo, tiempo adicional con o sin remuneración, o trabajar desde la casa) es posible o si dicha acomodación constituiría una carga excesiva.

Los empleadores deben capacitar a su personal acerca de los requisitos generales

de la ADA, con especial énfasis en la definición de las funciones esenciales de cada puesto y los requisitos de acomodación. Aprendiendo a evaluar a la persona primero y a la discapacidad después, trabajando con la persona y su consejero, profesional médico u otras personas conocedoras en como crear una acomodación adecuada y responder a las peticiones de revisión de la efectividad de la acomodación, probablemente satisfaga los requisitos del ADA, las necesidades prácticas del individuo con la discapacidad y la necesidad del empleador de una fuerza laboral comprometida y productiva.

Recursos

Centro de Línea Directa de Asistencia Técnica para Negocios y el ADA Regional de la Discapacidad- (800) 949-4232 (voz/TTY).

La Red de Acomodación Laboral (JAN), Universidad de West Virginia, PO Box 6080, Morgantown, West Virginia 26506-6080 800/526-7234 (Voz) o (877) 781 9403 (TTY)

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Trabajo, 131 M Street, NE, Washington, DC 20507, Asistencia Técnica - 800-669-4000 (Voz) 800-669-6820 (TTY).

Publicaciones - 800-669-3362 (Voz) o 800-800-3302 (TTY).

Descargo de responsabilidad

Este material fue producido por el programa 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 el ADA

Las copias de los documentos de orientación están disponibles para ser vistos o descargar en el 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.

El folleto original fue escrito por Barbara A. Lee, Profesora Adjunta del Instituto del Gerencia y Relaciones Industriales de la Universidad de Rutgers en New Brunswick, New Jersey. Fue actualizado en mayo del 2001 por Sheila D. Duston, abogada y mediadora practicante en el área metropolitana de Washington D.C. y actualizado de nuevo en el 2010 por Beth Reiter, una consultora legal independiente en Ithaca, con la ayuda de Sara Furguson, estudiante del ILR asistente de investigación del Instituto de Empleo Y Discapacidad de la Universidad de Cornell.

Estas actualizaciones, y el desarrollo de nuevos folletos, han sido financiados por Cornell, el Centro de Discapacidad y de Asistencia Técnica, y otros partidarios.

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

