

La ley requiere adaptación razonable

Título I de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA, por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables para individuos con discapacidades que son solicitantes de empleos o empleados calificados, a menos que al hacerlo impondría una carga infundada al empleador.

¿Quién tiene que seguir los requisitos del ADA?

La discriminación contra de las personas con discapacidades es ilegal y la ley se aplica a empleadores con 15 o más empleados, incluyendo:

- Empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales
- Agencias de empleo
- Organizaciones laborales, y comités de gestión laboral

(*La ley estatal M.G.L.C. 151B estipula que los/as empleadores con seis o más empleados están cubiertos por esta ley.)

Referencias:

- ◆ <http://www.eeoc.gov>
- ◆ <http://www.dlc-ma.org/>
- ◆ <http://www.opm.gov/>
- ◆ <http://askjan.org/>
- ◆ <https://adata.org>
- ◆ 42 U.S.C. §§ 12101-12117, 12201-1221

Más Recursos:

ADA Línea de Información- Dept. de la Justicia

Para documentación y preguntas a cerca de la ADA:

800-514-0301 (voz)
800-514-0383 (TTY)
www.ada.gov

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Edificio Federal John F. Kennedy
475 Government Center, Boston, MA 02203
Teléfono: 1-800-669-4000 Fax: 617-565-3196
TTY: 1-800-669-6820

Departamento del Trabajo, Red de Adaptaciones del Empleo

800-526-7234 (voz & TTY)

Departamento del Trabajo (Para obtener Información a cerca de la Ley de Ausencia Familiar y Médica)

Para solicitar información escrita:
1-800-959-3652 (Voz) 1-800-326-2577 (TI)
Para hacer preguntas: (202) 219-8412 (Voz)

Departamento de la Educación Centros Regionales de Asistencia Técnica de Discapacidades y Negocios

800-949-4232 (voz & TTY)
www.adata.org

La Red de Adaptaciones del Empleo (JAN)

1-800-232-9675 (Voz/TT)
<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

Actualizado 5/2018



EMPLEADORES & ADAPTACIONES RAZONABLES



Ciudad de Worcester

Oficina de Derechos Humanos &
Discapacidades
City Hall, Oficina 101
455 Main Street
Teléfono: (508) 799-1152
disabilities@worcesterma.gov

[http://www.worcesterma.gov/
disabilities](http://www.worcesterma.gov/disabilities)

Se habla español

¿Qué es una adaptación razonable?

"Generalmente, una adaptación es un cambio en el ambiente laboral o en la manera en que usualmente se hacen las cosas para acomodar a empleados con discapacidades y permitir que un individuo con discapacidades tenga las mismas oportunidades de empleo que todos los demás."

Hay tres categorías de adaptaciones razonables:

- (i) modificaciones o ajustes al proceso de solicitud de empleo que permitan a un solicitante calificado con una discapacidad ser considerado/a para la posición que él/la solicitante desea
- (ii) modificaciones o ajustes al ambiente laboral, o a la manera y/o circunstancias en que el cargo ocupado o deseado se realiza normalmente, que permitan que un individuo calificado con una discapacidad realice las funciones esenciales de dicho cargo
- (iii) modificaciones o ajustes que permitan que un empleado/a con discapacidades de una entidad cubierta disfrute de los mismos beneficios y privilegios que otros empleados que ocupan cargos similares y que no tienen discapacidades disfrutan

Ejemplos

Una adaptación razonable podría incluir:

- hacer que las instalaciones existentes sean accesibles
- reestructurar un trabajo
- tiempo parcial u horarios modificados
- adquisición o modificación de equipo/maquinaria
- cambiar pruebas, materiales de entrenamiento o prácticas/políticas del lugar de empleo
- proporcionar un/a lector o un/a interprete calificado

¿Como sabré si estoy obligado a proporcionar una adaptación razonable?

En general, es la responsabilidad del empleado informarle al empleador de la necesidad de una adaptación. Empleadores están obligados a proporcionar una adaptación razonable solo para las limitaciones físicas o mentales de un individuo calificado con una discapacidad reconocida o cuando el empleador debe haber reconocido la discapacidad, basado en el estándar de una persona razonable cuando la discapacidad es obvia.

¿Cuándo se puede solicitar una adaptación razonable de un empleado?

Un empleado puede solicitar una adaptación en cualquier momento durante el proceso de solicitud del empleo o mientras esté empleado.

¿Qué deben hacer los empleadores después de recibir una solicitud de adaptación de un empleado?

El empleador tiene el derecho de demandar documentación oficial sobre la discapacidad del empleado. Una vez que el empleador obtenga los documentos necesarios, debería de establecer si la empresa puede implementar los cambios necesarios para cumplir con la ley o si los gastos para la acomodación serían infundados.

¿Tengo que pagar por la adaptación razonable?

No. El ADA requiere que un empleador proporcione la adaptación al menos que hacerlo impondría una carga infundada al negocio del empleador. Si el costo de proveer una adaptación razonable, impondría una carga infundada, el empleado debe ser dado la opción de que él/ella mismo proporcione la adaptación o que pague por parte de la adaptación que causaría la carga infundada.

¿Qué es una carga infundada?

- Una carga infundada se determina en base al costo neto para el empleador.
- Es posible que un empleador pueda demandar una carga infundada si puede demostrar que el proveer una adaptación razonable sería excesivamente perturbadora para el trabajo de los/as otros empleados.
- Un empleador no puede demandar una carga infundada basada en temores o prejuicios hacia la discapacidad (es) de un individuo.

¿Qué tipo de ayuda financiera está disponible para los empleadores para ayudarles a hacer una adaptación razonable y cumplir con ADA?

Hay un **crédito tributario** especial para ayudar a los pequeños empleadores hacer adaptaciones obligadas por la ADA. Pequeñas empresas elegibles pueden reclamar un crédito tributario hasta \$5,000 por año por adaptaciones hechas para cumplir con la ADA. El crédito esta disponible para la mitad del costo de "gastos elegibles de acceso" que superen a \$250 pero que sean menos de \$10,250.

Una deducción total de impuestos, hasta \$15,000 por año, también están disponibles para cualquier empresa por los gastos de quitar barreras arquitectónicas o de transporte. Los gastos cubiertos incluyen los costos de quitar barreras hechas por escaleras, puertas estrechas, estacionamientos inaccesibles, instalaciones de servicios, y vehículos de transporte.

Para mas información: **Internal Revenue Service**

(202) 622-6060 (Voz)