

Feria de transición del condado
de Alameda

Las adaptaciones razonables
en el empleo

13 de marzo de 2021

Descargo de responsabilidad

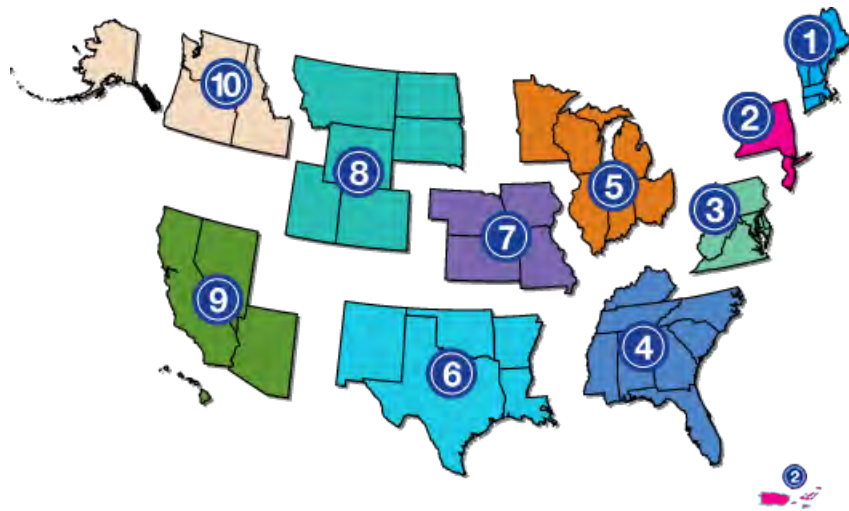
- La información, los materiales y/o la asistencia técnica proporcionada por el Pacific ADA Center se ofrecen solo como una guía informal, y no determinan los derechos legales ni las responsabilidades bajo la ADA, ni son vinculantes para ningún proveedor de fondos ni organismo de aplicación de la ADA.
- Ninguna porción de esta presentación puede publicarse ni reproducirse sin el permiso expreso de Pacific ADA Center.

© 2020 Pacific ADA Center

ADA National Network

1-800-949-4232

www.adata.org





Línea telefónica gratuita: 1-800-949-4232
(V/TTY) adatech@adapacific.org
www.adapacific.org

Lo que ofrecemos

- Asistencia técnica
- Capacitaciones
- Seminarios web
- Materiales
- Conferencias



ADA30  1990 - 2020
Americans with Disabilities Act
Celebrate the ADA! July 26, 2020

Ley de Americanos con
Discapacidades (Americans with
Disabilities Act) (ADA)
Resumen y definición de
discapacidad

Resumen de la ADA

- Firmada por el Presidente George H. W. Bush
- 26 de julio de 1990
- Es una ley de derechos civiles que protege de la discriminación a las personas con discapacidades y provee igualdad de oportunidades



Definición de discapacidad de la ADA

- 1) Un individuo con una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida
 - La duración de la discapacidad es *en general* de ≥ 6 meses.
 - No se debe considerar la presencia de medidas de mitigación
 - 2) Un individuo que tiene antecedentes de tal discapacidad
 - 3) Un individuo que se considera que tiene tal discapacidad
- No debe requerir un análisis exhaustivo.

Major Life Activities

Examples in ADA

Caring for oneself

Walking

Learning

Performing manual tasks

Standing

Reading

Seeing

Lifting

Concentrating

Hearing

Bending

Thinking

Eating

Speaking

Communicating

Sleeping

Breathing

Working

Major Bodily Functions = Major Life Activities

Examples in ADA

Immune System	Neurological
Normal cell growth	Brain
Digestive	Respiratory, Circulatory
Bowel	Endocrine
Bladder	Reproductive

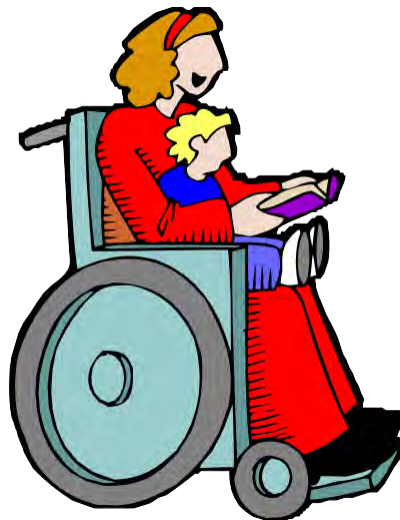
Limitación sustancial

¿Cómo sabemos cuando está limitada sustancialmente una actividad importante de la vida?

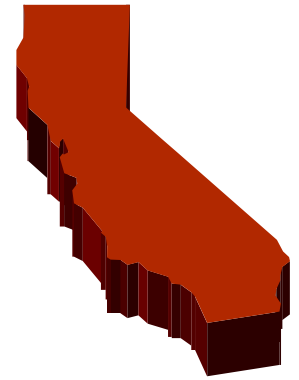
- Compare la actividad importante de la vida con la **mayoría de la gente** en la población general.
- No debe requerir un análisis exhaustivo.
- El congreso quiere una cobertura amplia.

Definición de discapacidad de la ADA: Discriminación por asociación

- Un individuo que está “asociado” con una persona con una discapacidad (p.ej., un miembro de la familia, cónyuge, pareja de hecho, etc.) también está protegido de la discriminación.



Definición de discapacidad en California



En general, es igual a la de la ADA, EXCEPTO que:

- Dice que un trastorno mental o físico LIMITA las actividades principales de la vida
 - La ADA dice limita SUBSTANCIALMENTE las actividades principales de la vida
- Agrega las afecciones médicas, incluyendo el cáncer
- Dice “actividades principales de la vida” deben interpretarse ampliamente e incluir actividades sociales y de trabajo
 - La ADA no incluye las actividades sociales
 - La ADA incluye el trabajo, pero **solo** si es una clase amplia de trabajos, no solo un trabajo

(Sección 12926 del Código de Gobierno de California)

Preguntas





Requisitos del Título I de la ADA Empleo

Empleo



Las disposiciones de empleo de la ADA prohíben que los empleadores discriminen a los *individuos calificados con discapacidades* en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, remuneración, capacitación de empleo y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

¿Qué empleadores están cubiertos?

- Los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos laborales.
- Las personas que son "agentes" del empleador, como los gerentes, supervisores, capataces y otras personas que actúan en nombre del empleador, tales como las agencias que se usan para hacer averiguaciones de antecedentes a los candidatos
 - Por lo tanto, el empleador es responsable de los actos de tales personas que violen la ley.

¿Qué empleadores están cubiertos?

Los requisitos de empleo de la ADA son aplicables a los empleadores con 15 o más empleados.



¿Qué empleadores están cubiertos?

Los requisitos de empleo de la ADA son aplicables a todos los organismos públicos o del gobierno, sin importar su tamaño.



¿Qué empleadores están cubiertos en California?

- La Ley de Vivienda y Empleo Justos de California (California's Fair Housing and Employment Act) (FEHA) es aplicable a los empleadores privados con por lo menos 5 empleados

Y A



- Todos los empleadores del gobierno, sin importar su tamaño

Individuos calificados con una discapacidad

- Cumplen con los requisitos de habilidad, experiencia, educación y otros requisitos relacionados con el empleo.
- Con o sin adaptación razonable, pueden desempeñar las funciones de trabajo esenciales del puesto.

¿Cuáles son las funciones de trabajo esenciales?

- Las funciones esenciales son los deberes de trabajo básicos que debe desempeñar un empleado, con o sin adaptación razonable. Las funciones son determinadas **por el empleador** y deben ser realmente “esenciales”.

Los siguientes son algunos factores que se deben considerar al determinar si una función es esencial:

- ✓ Si el puesto existe específicamente para desempeñar esa función;

Factores de las funciones de trabajo esenciales

- ✓ La cantidad de otros empleados disponibles para desempeñar la función o entre los cuales se distribuirá el desempeño de la función; y
- ✓ El nivel de experiencia o habilidad requeridas para desempeñar la función.

Los empleadores y las funciones de trabajo

Los empleadores:

- No tienen que eliminar o reasignar funciones de trabajo esenciales para adaptarse a una persona con una discapacidad.
- No tienen que cambiar las funciones esenciales del empleo.

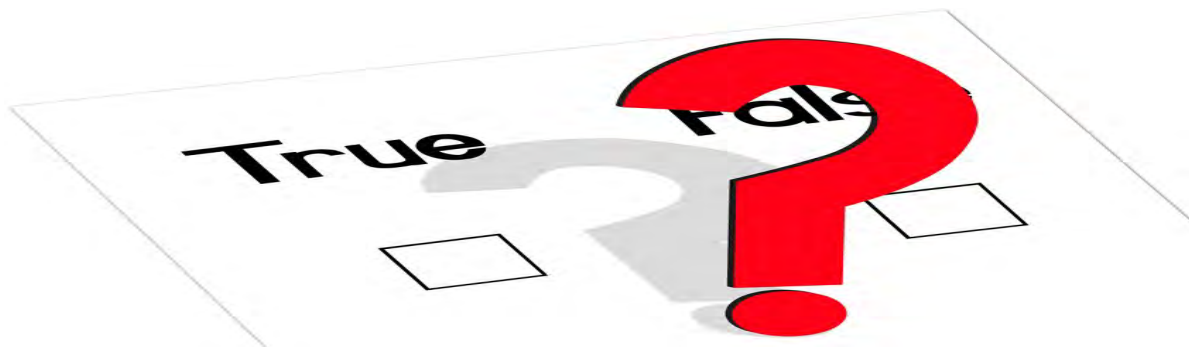


¿Cuáles son las funciones de trabajo marginales?

- Las funciones de trabajo marginales son aquellas tareas que son incidentales y pueden asignarse de otra manera o ser desempeñadas por otro empleado.
- Aunque la ADA no lo requiere, se les sugiere **fuertemente** a los empleadores que escriban descripciones de empleo que incluyan tanto funciones esenciales como marginales del empleo que reflejen con precisión las tareas reales del puesto.

Verdadero o falso

- El empleador puede pedirle a una persona con una discapacidad que demuestre o describa cómo piensa desempeñar una función de trabajo.

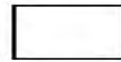


- Un empleador puede hacer preguntas sobre la habilidad de desempeñar funciones de trabajo específicas y puede pedirle a un individuo con una discapacidad que describa o demuestre cómo desempeñaría estas funciones.

True



False



Preguntas





Modificaciones razonables

Estadísticas de adaptación razonable

- Los estimados sugieren que el 70% de los empleados con discapacidades jamás solicitan una adaptación
- Rentabilidad: El 58% de los empleadores que reportan datos de costos no pagan nada*

*Job Accommodation Network (original 2005, actualizado en 2020). *Adaptaciones y cumplimiento: Costo bajo, impacto elevado.*

Estadísticas de adaptación razonable II

- Costo promedio único: \$500 (\$400 para un empleado sin una discapacidad)*
- El 74% de los empleadores informa que las adaptaciones son muy o extremadamente efectivas*

*Job Accommodation Network (original 2005, actualizado en 2020). *Adaptaciones y cumplimiento: Costo bajo, impacto elevado.*

Definición de adaptación razonable

Cualquier modificación o adaptación hecha a un trabajo, procedimiento de empleo o al ambiente de trabajo que permite que un individuo con una discapacidad tenga una oportunidad de empleo igualitaria.



Entrevistas, solicitudes y adaptaciones razonables

- La responsabilidad de solicitar una adaptación es exclusivamente del solicitante.
- El solicitante puede tener a un defensor en la entrevista, pero debe responder las preguntas de la manera más independiente posible.
- Un empleador NO PUEDE preguntar sobre la necesidad de una adaptación usando preguntas en la solicitud.

Adaptaciones razonables para el solicitante

Sin embargo, si un empleador “cree razonablemente” que un solicitante necesitará adaptaciones... puede preguntarle si necesita una adaptación razonable y, de ser así, que tipo se necesita para:

- Una discapacidad obvia
- Divulgar una discapacidad oculta
- Una adaptación solicitada



Adaptaciones para discapacidades **conocidas**

- Los empleadores tienen la responsabilidad de proveer adaptaciones para una discapacidad **conocida** del empleado. El empleador no tiene que adivinar.
- Si un empleador sospecha que un empleado tal vez tenga una discapacidad, puede hacer una pregunta general sobre qué puede ser necesario para ayudar al empleado a mejorar su desempeño laboral.
- Si un empleado no solicita una adaptación y luego recibe una evaluación de desempeño mala, este no puede entonces decir que su desempeño malo se debe a una discapacidad. La evaluación no se cambiará.

Documentación de discapacidades

Un empleador puede requerir que la documentación de la discapacidad no obvia y de las limitaciones funcionales del empleado venga de un proveedor de atención médica o profesional de rehabilitación apropiado.

- Actual (en general en los últimos 3 años)
- Información sobre limitaciones funcionales (no necesariamente el diagnóstico) y lo que sería útil



Exámenes médicos previos al empleo

- Un empleador no puede pedir ni exigir que un solicitante de empleo se haga un examen médico **antes** de ofrecerle un empleo. De hecho, un empleador no puede hacer una pesquisa previa al empleo específicamente sobre una discapacidad o la naturaleza o gravedad de una discapacidad.



Exámenes médicos posteriores a la oferta

- Un empleador puede condicionar una oferta de empleo al resultado satisfactorio de un examen médico ***posterior a la oferta*** o a una pesquisa médica ***si esto se les exige a todos los empleados nuevos en la misma categoría de empleo.***
- Un examen o una pesquisa posterior a la oferta no necesitan estar relacionados con el empleo y estar relacionados con una necesidad comercial. Pero, si un individuo no es contratado a causa de un examen médico o pesquisa posterior a la oferta, las razones de esta decisión deben estar relacionadas con el empleo y con una necesidad comercial.

Exámenes médicos durante el empleo

- Después de que una persona comienza a trabajar, un examen médico o pesquisa del empleado debe estar relacionados con el empleo y con una necesidad comercial.
- Los empleadores pueden hacer exámenes médicos a los empleados en las siguientes circunstancias:
 - Si hay evidencia de un problema de desempeño en el trabajo o de seguridad;
 - Otras leyes federales requieren un examen (p.ej., proveedores de transporte);
 - Determinación de la aptitud para llevar a cabo un trabajo específico; y
 - Exámenes voluntarios que forman parte de programas de salud para empleados.

Situación de adaptación razonable

- Ejemplo: Un empleado en un centro de llamadas dice constantemente, “¿Qué?” o “Hable más fuerte” cuando responde llamadas. En base a esta información, el empleador puede preguntarle al empleado si un amplificador lo ayudaría a desempeñar mejor su trabajo.
- El empleador **NO PUEDE** preguntar si la persona tiene una discapacidad.



Los empleados y las adaptaciones razonables

Un empleado puede negarse a aceptar una adaptación razonable. Pero si el empleado ya no puede desempeñar las funciones esenciales de su puesto, él o ella dejará de estar **calificado** para el empleo.



Principios de las adaptaciones razonables

- El proceso de adaptación razonable es un proceso interactivo entre el empleador y el solicitante o el empleado.
- La adaptación razonable debe ser efectiva.
- El concepto de adaptación razonable es aplicable solo cuando la adaptación reduce las barreras en el empleo relacionadas con la discapacidad de la persona.

Principios de las adaptaciones razonables

- Una adaptación razonable no tiene que ser una adaptación preferida, siempre que sea efectiva y específica para el empleado individual.
 - ¡No es necesario proporcionar un Cadillac si con un Volkswagen es suficiente!
- El empleador no tiene la obligación de proveer una adaptación que sea para uso personal.
- Los requisitos de la ADA no prohíben que el empleador provea adaptaciones que van más allá de lo que requiere la ADA.

La ADA, el empleo y la COVID-19

- Protección de solicitantes y empleados de alto riesgo
- Uso de equipo de protección personal (PPE)
- Adaptaciones temporarias
- Modificaciones al regresar al lugar de trabajo
- El trabajo a distancia como adaptación

Ejemplos de adaptaciones razonables

- Trabajo a distancia y otras adaptaciones para la COVID-19
- Nueva asignación o reestructuración de empleos
- Modificación o adquisición de equipo
- Uso de un entrenador de trabajo para aprender el trabajo
- Provisión de asistencias y servicios auxiliares
- Modificación de políticas o procedimientos
- Estaciones de trabajo accesibles
- Horarios de trabajo modificados o ausencias con permiso
- Uso de animales de servicio **O** de apoyo emocional

Animales de servicio



- Los reglamentos de los Títulos II y III de la ADA dicen que su definición es un perro, un perro y solo un perro.
- Debe estar individualmente entrenado para desempeñar una o más **tareas** relacionadas con las discapacidad de la persona.
 - El apoyo emocional **no** es una tarea
 - Debe estar controlado en todo momento
 - Debe tener una correa o soga o responder a controles de voz
 - No se permite que corra, gruña o ladre
 - Debe hacer sus necesidades en el lugar indicado

Preguntas sobre animales de servicio

- Las entidades del Título II y III pueden preguntar:
 - 1) ¿Es necesario el animal a causa de la discapacidad de quien lo maneja?; y
 - 2) ¿Qué tareas o trabajos hace el animal?
- No se puede preguntar sobre la discapacidad en sí ni pedir ver la tarea.
- No se requiere certificación ni licencia alguna.
- No alimente ni acaricie a un animal de servicio.



¿Otros animales?

- Es posible que ahora las entidades cubiertas deban modificar sus políticas, prácticas y procedimientos para permitir que los **caballos en miniatura** sean animales de servicio.
- Esta modificación será necesaria, a menos que la entidad pueda demostrar una alteración fundamental, una violación de los requisitos de seguridad legítimos o una amenaza directa.



Animales de asistencia en el empleo

- No existen documentos guía federales sobre el uso de animales como adaptación razonable.
- Los individuos con una discapacidad pueden solicitar una adaptación razonable para usar un animal de asistencia en el trabajo.
 - Los animales de asistencia incluyen a los animales de servicio **y** a los animales de apoyo emocional
 - Los animales de asistencia pueden ser adicionales a perros que son animales de servicio
- Se debe usar el proceso interactivo de las adaptaciones razonables para determinar si permitir que haya un animal en el trabajo puede generar una dificultad excesiva.

Problemas con animales en el trabajo

- Los problemas que pueden surgir con el uso de animales en el trabajo son:
 - Otros empleados pueden ser alérgicos a los perros o tenerles miedo
 - El animal puede no estar controlado
 - El animal puede distraer a los empleados de su trabajo

Las adaptaciones razonables no incluyen:

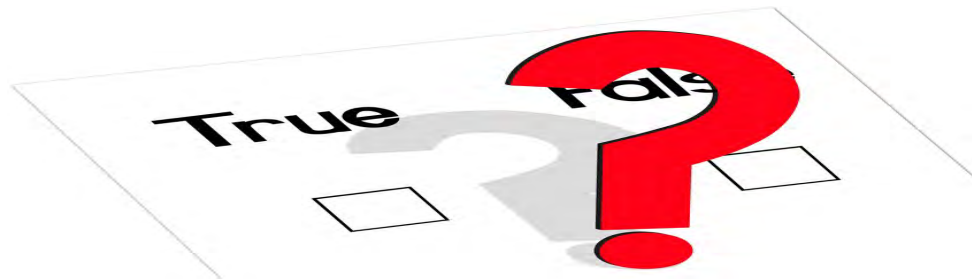
- La eliminación de una función esencial
- La disminución del requisito de producción
- La reasignación a un supervisor diferente
- El ascenso a un puesto más alto
- La provisión de artículos de uso personal
- La creación de un puesto de “trabajo liviano”
- La creación de un puesto nuevo

Verdadero o falso

- Un empleado con una discapacidad de desarrollo ha pedido un entrenador de trabajo como adaptación razonable para aprender el trabajo.
- Verdadero o falso: El empleador debe considerar la solicitud anterior como una adaptación para este empleado.



- Verdadero. La solicitud de usar a un entrenador de trabajo para aprender el trabajo seguramente sea una adaptación razonable. Sin embargo, el empleador tal vez no desee tener al entrenador de trabajo más de unos pocos meses. No hay un límite de tiempo real.



Declaración de la discapacidad y confidencialidad de la información sobre la discapacidad

Lo que se debe y no debe hacer en relación a la declaración

HACER	NO HACER
Declarar la discapacidad si se necesita una adaptación	Esperar a que la discapacidad afecte negativamente el desempeño
Tener la documentación lista	Declarar la discapacidad a todos
Obtener un acuerdo de adaptación razonable escrito	Sentirse mal por necesitar una adaptación

Declaración de la discapacidad



- Solo se requiere declarar la discapacidad cuando se solicita una adaptación razonable.
- Solo se requiere información básica sobre la afección, las limitaciones y qué adaptaciones se solicitan.

Declaración de la discapacidad



- La decisión de declarar la discapacidad es muy personal.
- La declaración debe hacerse en privado y solo a las personas que necesiten conocerla.
- Se debe declarar la discapacidad si las adaptaciones razonables evitarán el desempeño de productividad bajo y/o los problemas de conducta en la oficina con supervisores o compañeros de trabajo.

Confidencialidad e información sobre la discapacidad

- Las historias médicas son confidenciales y deben archivarse bajo llave y separadas del archivo de personal del empleado.
- La información relacionada con la discapacidad puede ser confidencial incluso aunque no incluya un diagnóstico médico ni curso de tratamiento, e incluso si no es generada por un profesional de atención médica.



Las adaptaciones razonables y los otros empleados

- Usted es un empleador. John nota que su compañero de trabajo, Bill, se va temprano los martes y los jueves. Lo que no sabe es que Bill tiene un horario de trabajo modificado por una adaptación razonable, para recibir tratamiento.
- John se le acerca y le pregunta por qué Bill se va temprano y le dice que a él le gustaría irse temprano los viernes para asistir a los partidos de fútbol de su hijo.
- ¿Qué puede responder usted?

Las adaptaciones razonables y los otros empleados

- Por razones de confidencialidad, los empleadores no pueden dar información sobre las adaptaciones a los otros empleados. Aquí hay un par de consejos:
- Capacite a todos los empleados sobre las políticas y los procedimientos usando manuales para empleados, reuniones de personal y talleres periódicos.
- Diga que la persona tiene una adaptación legal, sin dar detalles adicionales.

Dificultades excesivas

Dificultades excesivas

- Una acción que requiere una dificultad o gasto significativo que es demasiado alto, extenso, substancial, perturbador, afecta fundamentalmente la naturaleza de la empresa o su operación
- En relación al tamaño del empleador, los recursos disponibles, la naturaleza de la empresa

Dificultades excesivas II

- Se deben determinar según el caso individual
- El efecto en la moral de los otros empleados no se considera una dificultad excesiva.
- **IMPORTANTE:** El empleador debe considerar adaptaciones alternativas que no generen dificultades excesivas antes de despedir a un empleado con una discapacidad.



Recursos

Organizaciones clave del Título I de la ADA

- Job Accommodation Network 800/526-7234 (V, TTY)
www.askjan.org
- Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Oportunidad de Empleo Equitativa) 800/669-4000 (V)
www.eeoc.gov
- Department of Labor's Office of Disability Employment Policy (Departamento de políticas de empleo del Departamento de Trabajo)
www.dol.gov/odep/
- Cornell University Employment & Disability Institute (Instituto de Empleo y Discapacidad de la Universidad de Cornell)
www.hrtips.org

Recursos de empleo y COVID-19

- Lo que debe saber sobre la COVID-19 de la EEOC, y la ADA, la Ley de Rehabilitación y otras leyes de EEO
<https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>
- La preparación del lugar de trabajo para la pandemia de EEOC y la ADA
- La COVID-19 y los solicitantes empleados con discapacidades de EARN

Recursos para obtener más información

- Pacific ADA Center www.adapacific.org
- ADA National Network www.adata.org
- U.S. Department of Justice (Departamento de Justicia de EE. UU.) www.ada.gov

Preguntas



i Gracias!