



# Series de Acomodación y Conformidad

## El ADA: Sus Responsabilidades Como Empleador

De: La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Los Estados Unidos

La Red de Acomodación en el Empleo  
PO Box 6080  
Morgantown, WV 26506-6080  
(800)526-7234 (V)  
(877)781-9403 (TTY)  
[jan@askjan.org](mailto:jan@askjan.org)  
[askjan.org](http://askjan.org)



## **Prefacio**

La Red de Acomodación de Empleo (JAN) es un servicio de la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EEUU. JAN ha elaborado documentos que se han hecho disponibles con el fin de que la información sea utilizada solamente para propósitos educativos. La información no intenta ser un consejo legal o médico. Si es necesario un consejo legal o médico, servicios legales o médicos apropiados deberán ser consultados.

JAN no garantiza o recomienda ninguno de los productos o servicios mencionados en esta publicación. Aun cuando esfuerzo es hecho para mantener estos recursos al día, JAN recomienda contactar directamente a los productores/distribuidores de los productos y a los proveedores de los servicios para asegurarse de que cumplan los propósitos previstos, garantizando así que la información sea más actualizada.

El siguiente documento no tiene derechos de autor y su reproducción es fomentada. La sección 105 de la Ley de los Derechos de Autor provee que no hay protección sobre los derechos de autor de los trabajos creados por el gobierno de EEUU. Por lo tanto, todos los trabajos creados por JAN están bajo esta provisión. Aunque algunos individuos pueden usar ese trabajo impunemente, los individuos no pueden reclamar los derechos de autor del trabajo original hecho al gobierno, únicamente en el material original añadido. Los individuos pueden acceder el texto completo de la ley en la página Web de la Oficina de Derechos de Autor de los Estados Unidos <http://www.loc.gov/copyright>. Por favor tenga en cuenta que alguna información específica citada por JAN puede tener derechos de autor de otras fuentes. Citar fuentes secundarias de las publicaciones de JAN puede violar los derechos de autor de otras organizaciones o individuos. El permiso debe ser obtenido de esas fuentes de acuerdo a cada caso específico. Cuando use los materiales de JAN, JAN pide que los materiales no sean reproducidos con fines lucrativos, el tono y la sustancia de la información no sea alterada, y que se le dé un reconocimiento apropiado a JAN como fuente de información.

# El ADA: Su Responsabilidad Como Empleador

---

## Apéndice

Desde el Acta Para Americanos Con Discapacidades (ADA por sus siglas en Ingles): sus responsabilidades como empleado fueron publicadas, la corte suprema decidió que para determinar si una persona tiene una “discapacidad” bajo el ADA, se deberá tomar en consideración si actividades de la vida diaria de la persona son limitadas. Esto quiere decir que si la persona tiene muy poca o no tiene dificultad alguna para desempeñar sus actividades diarias el individuo no va a satisfacer la definición de “discapacidad” bajo el ADA. La decisión de la corte suprema fue tomada en Sutton v. United Airlines, Inc., 527 U.S. \_\_\_\_\_(1999), y Murphy v. United Parcel Service, Inc., 527 U.S. \_\_\_\_\_(1999).

Como resultado la Corte Suprema decidió hacer este documento como guía para determinar las medidas que establecerán el nivel de discapacidad y puede ser encontrado en la sección, “Preguntas y Respuestas Adicionales en el ADA” donde son suplantadas. Después de la decisión de la corte suprema, el determinar si un individuo tiene una discapacidad se obtiene al tomar en consideración las medidas utilizadas por este individuo para determinar su discapacidad incluyendo efectos positivos y negativos. La Corte Suprema no hace ningún tipo de cambios en este documento.

Para mayor información sobre las decisiones de La Corte Suprema y el impacto causado en la determinación de una discapacidad para un individuo que satisface los criterios diríjase a la siguiente pagina web: [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) y vea Las Instrucciones Para Las Oficinas en el Área: Analizando los Cargos del ADA Después que la Decisión de La Corte Suprema a Sido tomada Refiriéndose a “Discapacidad” y “Cualificado.”

---

El Acta de 1990 para Americanos Con Discapacidades (ADA) considera ilegal la discriminación en contra de personas discapacitadas que satisfacen los criterios, o son calificadas para ser empleados. El ADA también prohíbe la discriminación de personas con discapacidades en servicios locales o gubernamentales, acomodaciones públicas, transporte y telecomunicaciones. Este folleto explica la sección del ADA que corresponde a la discriminación en el trabajo Esta sección se hace cumplir a través del La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos ( EEOC por sus siglas en Ingles) y las agencias estatales y locales de derechos civiles que trabajan con esta comisión.

# ¿Tiene Usted Cobertura?

La discriminación en el trabajo en contra de la gente con discapacidades es ilícito si es hecho por:

- Empleados Privados
- Gobierno estatal o local
- Agencias de empleos
- Organizaciones de labor
- Comités de gerencia laboral

La parte del ADA que se hace cumplir a través del EEOC prohíbe la discriminación en el trabajo por:

- Todos los empleadores, incluyendo empleadores locales y estatales con mas de 25 empleados después de Julio 26, 1992
- Todos las empleadores, incluyendo empleadores locales y estatales con mas de 15 empleados después de Julio 26, 1994

La parte del ADA, que se hace cumplir por el departamento de justicia de los Estados Unidos, prohíbe la discriminación en programas y actividades gubernamentales y estatales, incluyendo discriminaciones por todos los gobiernos estatales y locales, no importando el numero de empleados, después de Enero 26, 1992.

El ADA establece traslapo de responsabilidades en ambos EEOC y DOJ (Departamento de Justicia por sus siglas en Ingles), con respecto al empleo por el estado y el gobierno local, por esta razón, el esfuerzo federal en el cumplimiento de las leyes es coordinado por el EEOC y DOJ y así evitar duplicación de investigaciones y actividades. Aun más, desde que algunos empleadores privados, estatales y locales han sido cubiertos por los requisitos de las acciones afirmadas en contra de la discriminación bajo el Acta de Rehabilitación de 1973, EEOC, DOJ y el Departamento Laboral similarmente coordinan el esfuerzo en el cumplimiento de la ley bajo el ADA y el Acta de Rehabilitación.

---

# ¿Cuales Actividades En El Empleo Poseen Cobertura?

El ADA prohíbe la discriminación de las siguientes actividades en el empleo:

- contratación
- pago
- despido
- promociones
- asignación de trabajo
- entrenamiento
- bajas
- beneficios
- otras actividades relacionadas con el empleo

Es además prohibido de parte del empleador o patrón tomar represalias en contra de usted por hacer valer sus derechos bajo el ADA. El Acta también lo/la protege si usted es una víctima de discriminación debido a su relación con una familia, negocio, impedimento o personas conocidas por tener una discapacidad de grande significado.

---

## ¿QUIEN ES PROTEGIDO?

El Título I del ADA protege individuos que poseen una discapacidad reconocida, en contra de la discriminación en el empleo. Bajo el ADA, una persona tiene una discapacidad, si el problema limita gran parte de las actividades de la vida diaria. El ADA, también protege individuos con antecedentes de discapacidades, y gente reconocida por tener un impedimento significativo.

Para ser protegido bajo el ADA, una persona debe tener antecedentes o debe ser reconocido por tener un impedimento de alto nivel. Un impedimento de alto nivel, es aquel que limita gran parte de las actividades diarias de una persona tales como, oír, ver, hablar, respirar, desempeñar tareas manuales, caminar, cuidarse a sí mismo, aprender o trabajar.

Una persona con discapacidad debe también ser cualificada para desempeñar las funciones esenciales del trabajo, sin o con una acomodación razonable para poder ser protegido bajo el ADA. Esto significa que el candidato o empleado debe:

- satisfacer los requisitos del trabajo con respecto a educación, experiencia, destrezas licencias, y otras normas que sean relacionadas con el trabajo; y
- poder desempeñar aquellas tareas que son esenciales para el trabajo, sin o con acomodaciones razonables.

El ADA, no interfiere con los derechos de contratar al candidato que sea mejor como tampoco el ADA impone ninguna obligación o acción positiva. El ADA, simplemente prohíbe a los empleadores o patrones discriminar en contra de una persona cualificada debido a su discapacidad.

---

## ¿Cómo Se Determina Una Función Esencial?

Una función esencial es aquella tarea básica que debe ser desempeñada en el empleo sin o con una acomodación razonable. Usted deberá examinar el trabajo meticulosamente para determinar que funciones o tareas son esenciales. (Este aspecto es importante particularmente antes de tomar una acción como contratación, propaganda, promoción o despido).

Los factores que se deben tomar en consideración para determinar las funciones esenciales incluyen:

- si la razón por el cual la posición es dada, es específicamente para desarrollar dicha función,
- el número de empleados libres para desempeñar dicha función o entre quienes el desempeño de la función puede ser distribuida, y
- el grado de experiencia o destrezas requeridas para desempeñar dicho trabajo.

Su opinión en cuanto a la determinación de cuáles funciones son esenciales, y una descripción del trabajo antes de hacerle propaganda o más aun entrevista, serán tomadas en consideración por el EEOC, como evidencia en cuanto a las funciones esenciales del trabajo. Otras evidencias tomadas en consideración por el EEOC incluyen:

- la experiencia de previos y presentes empleados en el trabajo,

- el tiempo que se toman en ejercer la función,
  - las consecuencias por no requerir de parte del empleado en ejercer la función y
  - el tiempo de contratación.
- 

## **¿Cuáles Son Mis Obligaciones En Proveer Una Acomodación Razonable**

Una acomodación razonable es cualquier cambio en el ara de trabajo que permite que un candidato o empleado con discapacidad, participe en el proceso de aplicación, desempeñe las tareas esenciales del trabajo, disfrute de los beneficios y privilegios al igual que el resto de los empleados sin discapacidades. Por ejemplo, acomodaciones razonables pueden incluir:

- obtener o modificar equipos
- reconversión del trabajo
- horarios con ciertas modificaciones o de medio tiempo
- reasignar a posiciones que estén libres
- ajustar o modificar las palizas y materiales de entrenamiento del trabajo
- proveer lectores o interpretes
- hacer el lugar de trabajo bastante accesible para las personas con discapacidades.

Una acomodación razonable también deberá ser hecha para permitir que las personas con discapacidades puedan participar en el proceso de aplicación, y disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo al igual que el resto de los empleados.

Es una violación de la ley bajo el ADA, el no proveer una acomodación razonable a un individuo con discapacidad tales como mental o física a menos que en el acto, dificultades inapropiadas surjan en contra del patrón o empleador. Esto quiere decir que la acomodación puedes ser excesiva innecesariamente.

---

# ¿Cual Es La Mejor Manera Para Identificar Una Acomodación Razonable?

Frecuentemente, cuando un empleado o candidato cualificado con una discapacidad pide una acomodación, la acomodación apropiada es obvia. El individuo puede que pida la acomodación de acuerdo a su propia experiencia en el trabajo. De cualquier manera, cuando la acomodación apropiada no es necesariamente obvia, usted debe hacer un esfuerzo para identificarla. La mejor manera es tener una consulta con la persona encargada informalmente sobre la acomodación que posiblemente va a ayudar al individuo participar en el proceso de aplicación y desempeñar las tareas esenciales.

Si la consulta no ayuda a identificar la acomodación necesaria, usted puede contactar el EEOC, agencias vocacionales de rehabilitación local y estatal, u organizaciones locales o estatales, responsable en representar o proveer servicios a individuos con discapacidades. El otro recurso es la Red de Acomodación en el Empleo (JAN por sus siglas en Ingles). JAN es un servicio de consulta gratuita que ayuda a empleadores proveer acomodaciones individualizadas.

---

## ¿Cuándo Una Acomodación Razonable Llega A Ser Una Dificultad Inapropiada?

No es necesario proveer una acomodación que en el proceso va a causar una dificultad sumamente inapropiada. Una dificultad inapropiada quiere decir que una acomodación va a resultar en costos extensos, indebidos y substancialmente caros, o puede alterar fundamentalmente la manera en que el negocio es llevado a cabo. Entre los factores que deberán ser tomados en consideración para decidir si una acomodación causara dificultades inapropiadas se encuentra el saber el costo de la acomodación, los recursos financieros para proveer dicha acomodación, la estatura del empleado y la naturaleza como también la estructura de la operación que se llevara a cabo.

Si una acomodación va a causar dificultades, usted deberá encontrar otra. Si el problema es el costo, usted deberá averiguar si hay fondos disponibles a través de otros medios tales como agencias vocacionales de rehabilitación y si el costo de la acomodación puede ser compensada por el estado o deducidas de los impuestos federales.

---

# ¿Puedo Solicitar Exanimación Médico O Hacer Preguntas Acerca De La Discapacidad De Una Persona?

Está prohibido:

- preguntar a un candidato si tiene alguna discapacidad o no, o acerca de la naturaleza de la discapacidad, o
- requerir al candidato hacerse un examen medico antes de brindar la oferta de trabajo.

Usted puede hacer preguntas acerca de las destrezas con respecto al desempeño de funciones en relación al trabajo, mientras la pregunta no sea hecha en base a una discapacidad en particular. Usted también puede preguntar a un candidato que describa o demuestre como puede desempeñar las funciones del trabajo sin o con una acomodación razonable.

Después que una oferta de trabajo haya sido hecha y antes de que el candidato comience a desempeñar su trabajo, usted puede solicitar un examen medico solamente si todas las personas que trabajan en la misma área también toman el examen. Usted puede determinar las condiciones del trabajo dependiendo de los resultados médicos. No obstante, si un candidato no es contratado porque los resultados médicos revelan una discapacidad, usted deberá demostrar que las razones por el cual el individuo no fue aceptado están relacionadas al trabajo y no a la discapacidad. Usted también deberá demostrar que no hay acomodaciones disponibles que permitirán al candidato ejercer su función en el trabajo.

Una vez que usted contrata al individuo, usted no puede solicitar un examen medico o hacerle preguntas al candidato sobre su discapacidad a menos que usted pueda demostrar que los requerimientos están relacionados con el trabajo y son necesarios para llevar acabo su negocio. Usted puede solicitar un examen medico de manera voluntaria que sea parte de un programa de salud del empleado.

Los resultados de los exámenes u otra información con respecto a la discapacidad del empleado, deberá ser guardada de forma confidencial y mantenerlos separados del resto de los otros exámenes médicos.

---

---

## **¿Tienen Derecho Bajo El ADA Los Individuos Que Utilizan Drogas Ilícitas?**

Cualquiera que corrientemente utiliza drogas ilícitas, no es protegido bajo el ADA y puede que el empleo le sea negado o despedido en base al uso de drogas. El ADA no previene a las empleadoras o patrones el solicitar exámenes de droga al candidato o al empleado como tampoco en tomar decisiones sobre el trabajo con respecto al uso de drogas. Bajo el ADA, el examen de drogas ilícitas no es considerado un examen medico; por lo tanto no es prohibido antes del empleo y usted no deberá demostrar que la razón por el cual el examen fue solicitado es en relación al trabajo y consistente con las necesidades de sus negocios. El ADA no promueve, autoriza o prohíbe exámenes de drogas.

---

## **¿Cómo Puede Hacerse Cumplir Las Leyes del ADA Y Cuales Son Las Soluciones Disponibles?**

Las provisiones del ADA, las cuales prohíben la discriminación en el trabajo será harán cumplir a través del EEOC. Los individuos que crean haber sido discriminados después del 26 de Julio de 1992, debido a discapacidades pueden presentar una demanda a través de la comisión en cualquier oficina localizada en cualquier parte de los Estados Unidos. Una demanda de discriminación deberá ser presentada los primeros 180 días después del acto de discriminación a base de la discapacidad a menos que exista una ley local o estatal que también provea un alivio para este tipo de discriminación. En este caso las personas tienen 300 días para presentar la demanda.

La comisión investigara y al comienzo tratara de resolver la demanda a través de una conciliación, para luego seguir con los mismos procedimientos que son tomados en casos de discriminación bajo el Titulo VII de los Derechos Del Acta Civil de 1964. El ADA también incorpora las soluciones contenidas en el Titulo VII. Estas soluciones Incluyen Contrato, promoción, reanudación, devuelta de pagos, y honorarios para los abogados. Otra solución bajo el ADA incluye la provisión de una acomodación razonable.

---

## **¿Cómo Pude El EEOC Ayudar A Empleadores Que Quieren Cumplir Con Las Leyes Del ADA?**

La comisión cree que empleadores desean cumplir con el ADA, y que si suficiente información se les ha dado en como cumplir con las leyes del ADA, ellos lo harán voluntariamente.

Por Consiguiente, la comisión conduce un programa de asistencia técnica que promueve el cumplimiento de las leyes bajo el ADA voluntariamente. Este programa esta diseñado para ayudar a los empleadores a entender sus responsabilidades y a como ayudar gente con discapacidades a entender sus derechos bajo la ley.

En enero de 1992, el EEOC publico el Manual Técnico Asistente, proveyendo aplicación práctica de los requisitos legales de acuerdo a específicas actividades de empleo, con un directorio de los recursos necesarios para llevar a cabo el cumplimiento. EEOC además publica otros materiales educativos, que promueve reuniones y programas de entrenamiento de otras organizaciones. El personal del EEOC, también responde a solicitudes individuales para información y asistencia. El programa de la comisión de asistencia técnica esta separado de las responsabilidades en el cumplimiento. Empleadores que buscan información o asistencia de la comisión no serán sujetadas a ningún acto de cumplimiento de leyes debido a la investigación.

La comisión también reconoce las diferencias y disputas sobre los requerimientos del ADA que puedan surgir entre las empleadoras y las personas con discapacidades como resultado de un desentendimiento. Estas disputas frecuentemente pueden ser resueltas efectivamente a través de negociaciones informales o procesos de mediación, en vez de los procedimientos formales del ADA. Por consiguiente, el EEOC promueve el hacer esfuerzo en fijar esas diferencias a través de otras resoluciones alternativas, mientras el esfuerzo no prive a ningún individuo de sus derechos legales dados por los estatutos.

---

## **Preguntas Y Respuestas Adicionales Sobre El Acta Para Americanos Con Discapacidades**

**P. ¿Cual es la relación entre el ADA y el Acta De Rehabilitación de 1973?**

R. El Acta De Rehabilitación de 1973 prohíbe la discriminación en base a discapacidades bajo la asistencia del gobierno federal, contratistas federales y por beneficiarios financieros de asistencial federal. Si usted fue cubierto por El Acta De Rehabilitación de 1973 antes que el Acta del ADA fuese pasada, el ADA no afectara su cobertura. Muchas de las provisiones que se encuentran en el ADA son en base a la sección 504 del Acta De Rehabilitación como también las reglas que son

implementadas. Si usted presentemente recibe asistencia financiera federal conforme a la sección 504, usted probablemente esta en conformidad con los requisitos del ADA que afectan con el empleo excepto en aquellas áreas donde el ADA agrego requisitos adicionales. Sus requisitos no-discriminatorios como contratista federal bajo la Sección 503 del Acta De Rehabilitación serán exactamente los mismos que aquellos bajo el ADA; sin embargo, usted continuara teniendo requisitos sobre las acciones afirmativas adicionales, bajo la Sección 503 que no existe bajo el ADA.

**P. ¿Si tengo varios candidatos cualificados para un trabajo, requiere el ADA que yo contrate a la persona con la discapacidad?**

R. No. Usted deberá contratar el candidato más cualificado para el trabajo. El ADA solamente prohíbe que usted discrimine a un individuo calificado debido a su discapacidad.

**P. Uno de mis empleados es diabético, pero toma insulina diariamente para controlar su diabetes. Como resultado su diabetes no impacta el trabajo que desempeña. ¿Esta el protegido por el ADA?**

R. Si. Para determinar si una persona tiene una discapacidad bajo el ADA no se necesita ningún tipo de medidas, como por ejemplo medicamentos, asistencia auxiliar y acomodaciones razonables. Si un individuo tiene un impedimento que limita substancialmente gran parte de sus actividades diarias, este esta protegido bajo el ADA, a pesar de que su condición o enfermedad sea controlada o corregida.

**P. Uno de mis empleados se fracturo un brazo que sanara, pero temporalmente no puede utilizarlo y ejercer las funciones de su trabajo como mecánico. ¿Esta el protegido por el ADA?**

R. A pesar de que este empleado tiene un impedimento, este no limita substancialmente gran parte de sus actividades diarias si es por un periodo corto y no tiene efectos a la larga.

**P. ¿Estoy obligado a proveer una acomodación razonable para un individuo aun no estando al tanto de su impedimento mental o físico?**

R. No. La obligación de un patrón o empleador en proveer una acomodación razonable es aplicable solamente para aquellas que son reconocidas. Sin embargo, esto no quiere decir que el candidato o empleado deberá todo el tiempo informarle de su discapacidad. Si una discapacidad es obvia, ej. El candidato utiliza una silla de ruedas, el empleador o patrón "sabe" la discapacidad que el individuo presenta aun cuando el candidato nunca lo menciona.

**P. ¿Cómo puede determinar si una acomodación es apropiada para la persona y que tipo de acomodación deberá ser disponible?**

R. El requisito generalmente es desencadenado por el candidato con la discapacidad, que frecuentemente sugieren una acomodación apropiada. Acomodaciones deberán

ser tratadas caso por caso, porque la naturaleza, que tan extensa la discapacidad es; varia dependiendo del trabajo. El primer paso en seleccionar una acomodación es saber que tan efectiva es ej. Si la acomodación le permite a la persona con discapacidad desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Deberá ser la mejor acomodación o la que el individuo con la discapacidad prefiera aun así la primera consideración deberá ser dada la preferencia del individuo con la discapacidad. Sin embargo, como patrón usted tiene restricciones financieras que le permitirán discernir entre acomodaciones efectivas escoger así la menos costosa.

**P. ¿Cuándo debería tomar en consideración la reasignación de un trabajo a otro para un empleado con discapacidad, como modo de acomodación razonable?**

R. Cuando un empleado con discapacidad no se encuentra apto para desempeñar su trabajo aun cuando se le haya provisto una acomodación razonable, usted deberá tomar en consideración la reasignación del empleado a otra posición donde él/ella pueda desempeñar su trabajo sin o con una acomodación razonable. Los requisitos que se deberán tomar en consideración para la reasignación son aplicables solamente para empleados corrientes, no para candidatos al empleo. Usted no está obligado a crear una nueva posición o desplazar otro empleado para crear un puesto, como tampoco promover a un empleado con discapacidad a un cargo o nivel más alto.

**P. ¿Qué pasa si el candidato o empleado no acepta la acomodación que se le ha sido ofrecida?**

R. De acuerdo al ADA un patrón o empleador no puede requerir de un individuo cualificado con discapacidad que acepte una acomodación que no se haya pedido. Sin embargo, si una acomodación que es necesaria es rechazada, puede que el individuo no sea apto para el trabajo ofrecido.

**P. ¿Si el edificio de nuestra compañía posee un balneario, deberá ser este accesible para los empleados con discapacidades?**

R. Si. Bajo el ADA, todos los empleados con discapacidades deberán tener igual acceso a todos los beneficios y privilegios que disfrutan el resto de los empleados que no poseen una discapacidad. Su deber, es proveer acomodaciones razonables en todas las instalaciones así no tengan una relación directa con el trabajo, para los empleados. Estas incluyen comedores, sala de estar, auditorios, transporte privado de la compañía y servicios de consejería. Si el transformar una instalación ya existente ocasionara dificultades y gastos extensos usted deberá proveer una instalación similar que le hará posible a una persona con discapacidad disfrutar de los beneficios, similares al resto de los empleados a menos que este al igual cause dificultades.

**P. Si yo contrato una empresa consultora para que desarrolle un curso de entrenamiento para mis empleados, pero la empresa organiza la reunión en un hotel que no es accesible para uno de mis empleados, ¿soy yo responsable bajo el ADA?**

R. Si. Un empleador no deberá hacer lo que es prohibido directamente, indirectamente como en el caso de la empresa consultora. Usted será responsable por proveer un lugar que sea accesible para el empleado con discapacidad a menos que en el proceso, dificultades inapropiadas y gastos extensos sean proporcionados.

**P. ¿Cuáles son mis deberes como empleador o patrón en hacer las instalaciones accesibles?**

R. Como patrón o empleador, usted es responsable bajo el Título I del ADA en hacer las instalaciones accesibles para candidatos y empleados con discapacidades como modo de acomodación razonable a menos que esta cause una dificultad inapropiada. Estas deberán ser provistas para ayudar a un empleado con discapacidad, desempeñar las funciones de su trabajo y disfrutar de los beneficios y privilegios al igual que el resto de los empleados. Sin embargo, si su negocio envuelve un lugar donde la acomodación es hecha pública, (tales como restaurantes, tiendas, bancos etc.) Bajo el Título III del ADA usted tendrá obligaciones de ofrecer estos servicios al público en general. El Título III, también requiere lugares de acomodación pública e instalaciones comerciales (tales como edificios, fábricas y almacenes) proveer instalaciones que sean accesibles en proyectos que incluyan nuevas construcciones o simplemente la remodelación de aquellas que ya existen. Mayor información sobre estos requisitos pueden ser obtenidos a través del Departamento De Justicia, que se en carga de hacer cumplir el Título numero III. (Ver página 22).

**P. Bajo las leyes del ADA ¿puede un patrón o empleador negarse a emplear a un individuo que corrientemente consume drogas ilícitas?**

R. Si. Individuos que corrientemente consumen drogas ilícitas, son excluidos específicamente de la protección ofrecida por el ADA. Sin embargo, el ADA no excluye personas que exitosamente completaron sus programas de rehabilitación y que ya no consumen drogas, como también personas que fueron acusadas erróneamente como consumidores de drogas ilícitas.

**P. ¿Protege el ADA a personas que padecen del SIDA?**

R. Si. El procesos legislativo fue hecho de una manera indicativa departe del congreso para que el ADA protegiera a personas con SIDA y VIH de ser discriminadas.

**P. ¿Puedo considerar la salud y seguridad como medidas para decidir si la persona con discapacidad es empleada o no?**

R. Las leyes del ADA, le permite a un patrón o empleador tomar medidas para que un individuo no se haga pasar como una amenaza directa para la salud y seguridad misma como también para resto de los empleados en el lugar de trabajo. Una amenaza directa se refiere a riesgos significativos o sumamente dañinos. Usted no puede negarse a emplear una persona, ni siquiera despedir a una persona sencillamente porque puede haber un riesgo mínimo ni tampoco por riesgos que son bastante remotos. El determinar si un individuo puede ser una amenaza directa deberá ser basado en evidencias reales con respecto a la discapacidad del individuo y su habilidad de

desempeñar las funciones en el trabajo. Si un candidato o empleado con una discapacidad llega a ser reconocido como una amenaza directa para su salud y seguridad para él como también para el resto de los empleados, usted deberá tomar en consideración si el riesgo puede ser limitado o reducido a un nivel más aceptable si una acomodación razonable es provista.

**P. ¿Debo yo proveer un seguro adicional para empleados con discapacidades?**

R. No. El ADA sencillamente requiere que usted provea al empleado con la discapacidad el mismo acceso al seguro médico que es provisto para el resto de los empleados. Por ejemplo si su seguro médico cubre nada más ciertas enfermedades por año, y un empleado con discapacidad, necesita más de lo que es ofrecido, el ADA no requiere que usted provea el seguro adicional que es necesitado para cubrir las necesidades del empleado, como tampoco cambiar los planes de seguro que excluyen o limitan cobertura para enfermedades pre-existentes.

**P. ¿Requiere el ADA, que yo fije un anuncio explicando los requisitos necesarios?**

R. El ADA requiere que usted fije un anuncio que sea accesible para los candidatos, empleados y miembros de las organizaciones de labor, describiendo lo que provee el Acta. El EEOC proveerá a los empleadores y patrones con un aviso, que resume los requisitos legales federales en contra de la discriminación. El EEOC, también proveerá una guía en cómo hacer esta información disponible en diferentes formatos que puedan ser accesibles para las personas con discapacidades.

Para mayor información sobre los requisitos del ADA que afectan el empleo contacte:

**Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos  
(EEOC por sus siglas en Ingles)**

1801 L Street, NW

Washington, DC 20507

(800) 669-4000 (Voice), (800) 669-6820 (TDD)

(202) 663-4900 (Voice – para el código de área 202)

(202) 663-4494 (TDD - para el código de área 202)

Para mayor información sobre los requisitos del ADA que afectan acomodaciones públicas y servicios locales y estatales contacte:

**Departamento De Justicia (Department of Justice)**

Office on the Americans with Disabilities Act

Civil Rights Division

P.O. Box 66118

Washington, DC 20035-6118

(202) 514-0301 (Voice)

(202) 514-0381 (TDD)

(202) 514-0383 (TDD)

Para mayor información sobre los requisitos necesarios para diseñar instalaciones o remodelar aquellas que ya existen contacte:

**Barreras De Arquitectura Y Transporte (Architectural and Transportation Barriers)**

Compliance Board

1111 18th Street, NW

Suite 501

Washington, DC 20036

800-USA-ABLE

800-USA-ABLE (TDD)

Para mayor información sobre los requisitos del ADA que afectan el transporte contacte:

**Departamento De Transporte (Department of Transportation)**

400 Seventh Street, SW

Washington, DC 20590

(202) 366-9305

(202) 755-7687 (TDD)

Para mayor información sobre los requisitos del ADA que afectan las redes de telecomunicaciones contacte:

**Comisión Federal De Comunicaciones (Federal Communications Commission)**

1919 M Street, NW  
Washington, DC 20554  
(202) 634-1837  
(202) 632-1836 (TDD)

Para mayor información sobre los impuestos, créditos y deducciones federales para negocios relacionadas con una discapacidad en particular, contacte

**Servicios De Ingresos Internos (Internal Revenue Service)**

Department of the Treasury  
1111 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20044  
(202) 566-2000

Este folleto está disponible en Braille, cinta de audio, letra grande, y en formato electrónico. Para obtener estos formatos llame a La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC por sus siglas en Inglés) al (202) 663-4395 (voz) o (202) 663-4399 (TDD), o escriba a la siguiente dirección: 1801 L Street, N.W., Washington, D.C. 20507

Este documento fue desarrollado por la Red de Acomodaciones en empleos, financiado por la Oficina de la Póliza de Empleo de Personas discapacitadas del Departamento Laboral de los EE.UU. Número DOL079RP20426. Las opiniones contenidas en este documento no reflejan necesariamente las opiniones o pólizas del Departamento Laboral de los EE.UU. La mención de marcas, productos comerciales, u organizaciones no insinúa respaldo por parte del Departamento Laboral de los EE.UU.