



## ¡ADA en Vivo! Episodio 1 y 27: El empleo y acomodados razonables

Fecha original de emisión: 2 de octubre de 2013

Presentadores: Jack Humburg, Centros Boley y Cheri Hofmann, Centro de la ADA del Sureste

Anfitriona: Elaine Sutton-Mbionwu, Centro de la ADA del Sureste

---

**Anuncio:** Bienvenida a ADA en Vivo. ADA en Vivo Talk Radio. Brindado por el Centro del Sureste, el líder para información, entrenamiento y consejo sobre la Ley para estadounidenses con discapacidades (ADA). Y ya está la anfitriona.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Buenos tardes, y bienvenida a la primer función inaugural de ¡ADA en Vivo! Brindado por el Centro del Sureste, el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse, estamos emocionados dar bienvenida al nuestro oficina de internet radio al primer estreno de ¡ADA en Vivo! Mi nombre es Elaine Sutton-Mbionwu y soy la anfitriona para hoy. Hola, y bienvenida a ¡ADA en Vivo!

El Centro de la ADA del Sureste es muy agradecida tener dos invitados quienes son muy listos y versados sobre el tema de empleo y acomodados razonables. Los invitados de hoy son Jack Humburg de Centros Boley con sede en San Petersburgo, Florida y Cheri Hofmann del Centro de la ADA del Sureste.

Hoy nuestros invitados van a dirigir los problemas legales y practicas sobre acomodados razonables en el tema de empleo que incluye los áreas que se abarcan, la definición de discapacidad, los derechos legales y responsabilidades de empleados y empleadores. Además, el proceso para pedir acomodados razonables.

Oyentes de ¡ADA en Vivo! si tienen preguntas sobre el tema o cualquier deuda sobre ADA en Vivo, puedes enviar un mensaje en el sitio web [www.adalive.org](http://www.adalive.org) o llamar el Centro de la ADA del Sureste al 1-404-541-9001.

Para empezar esa parte, me gustaría preguntar unas preguntas sobre el empleo a nuestros invitados. Bienvenida, Jack y Cheri, y muchas gracias por tu tiempo hoy acompañar nuestros oyentes de ADA en Vivo.

Voy a preguntar Cheri del centro de la ADA del Sureste una serie de preguntas. Cheri, ¿Requiere la ADA los empleadores postear una descripción del trabajo?

**Cheri Hofmann:** Gracias por preguntarme. No la requiere que empleadores deban mantener o desarrollar descripciones del trabajo pero si ellos utilicen una descripción del trabajo, sean utilizados asegurar reflejen funciones actuales de trabajo y una descripción de trabajo típicamente es útil si la tenga un enfoque sobre resultados o logros de una función de trabajo y no de la forma en que se realiza habitualmente para pedir acomodos razonables.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Bien. ¿Te gustaría explicar más sobre el concepto de amenaza directa?

**Cheri Hofmann:** Lo siento. Se puede ver la amenaza directa en diferentes maneras pero la razón mayor que la amenaza directa existe es porque hay una exención a la regla general que empleadores no deben discriminar porque hay una discapacidad y no debe basarlo sobre miedos ni ideas equivocadas ni estereotipos sobre una discapacidad que el empleado tiene.

Un ejemplo sea una persona estuviera solicitando por un trabajo y tiene un estatus positiva de VIH y el empleador hizo una suposición incorrectamente sobre VIH que lo se contagia por contacto casual. En vez del empleador haciendo una opinión razonable basado en datos y evidencias médicos que son objetivos y disponibles.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Muy bien. Gracias, Cheri. ¿Quién es un individuo con discapacidad que es calificado?

**Cheri Hofmann:** Bueno. Voy a explicarlo en dos maneras porque le ayuda personas entender el individuo calificado que tiene una discapacidad. La palabra calificado significa que tiene una habilidad legítimo, experiencia, educación o cualquier condición la posición requiere y entonces hay una persona con discapacidad que satisface la definición de una persona con discapacidad, y alguien con un impedimento físico o mental que substancialmente limite una o más actividades de la vida cotidiana y obviamente una persona que tiene una historia de ese impedimento y lo será determinado en una fecha en el futuro.

Para regresar a lo que estaba diciendo es que la persona necesitado ser calificado por la posición que está solicitando y también tiene la habilidad realizar las funciones esenciales del trabajo sin o con acomodos razonables.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias por tu explicación completa para nuestros oyentes de ADA en Vivo. Lo ayuda mucho dar más claridad sobre el facto solamente porque tu tienes una discapacidad no necesariamente significa que estés calificado por la posición.

Cheri, ¿Da el empleador una preferencia al solicitante con discapacidad?

**Cheri Hofmann:** No, el empleador puede contratar el solicitante más calificado y pueden hacer esas decisiones basados sobre cualquier cosa que sea o no sea relacionado a discapacidad.

Por ejemplo, si una persona solicitó por un trabajo y la función esencial es escribir 75 palabras por minuto a máquina y un solicitante es una persona con discapacidad y escribe 50 palabras por minuto a máquina y el otro escribe 75 palabras por minuto a máquina con exactitud. El individuo con el velocidad más rápido sea más exitoso haciendo el trabajo y el empleador puede contratarse basados en esos méritos.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** En otras palabras, lo nivela el campo. No hay tratamiento especial.

**Cheri Hofmann:** Es lo que dice la ADA. Estamos por acá donde puedes solicitar por el trabajo pero lo siguiente anterior que ellos satisfacen la definición de acomodo razonable.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Y mi ultima pregunta en esa sección es, ¿Puedes contarnos sobre cuando un empleador puede preguntar un solicitante identificar una discapacidad?

**Cheri Hofmann:** Voy a explicarlo en otra manera. Muchas personas piensan que necesitan decir, "Tengo una discapacidad," pero no tienen decir hasta que tienen una necesidad inmediata. Si eres una persona sorda, tal vez necesites un interprete especialmente si no leas labios con rapidez.

Después de consiguiendo un ofrezco por un trabajo calificado, tal vez hay un momento en que individuos preguntan cuestiones sobre discapacidad. Recuerda que la Ley ADA es una ley de no discriminación. No requiere empleadores hacer cosas especiales o por el solicitante identificar durante el entrevista o después el ofrezco de trabajo pero si empleadores consiguen personas con discapacidades, tal vez tengan decirlo en este caso porque su contratación es consiguiendo personas con discapacidades.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Bien. Gracias, Cheri. Estoy segura que nuestros oyentes de ADA en Vivo sean mas informados después de esa parte. Lo cierra el primer parte de nuestro podcast. Oyentes de ADA en Vivo, si tienen preguntas, favor enviarlos por nuestro sitio web [www.adalive.org](http://www.adalive.org) o llamar 1-800-949-4232.

Vamos hacer una pausa.

Los Centros Boley proveen información, entrenamiento y consejo sobre la Ley para estadounidenses con discapacidades y están ubicados en San Petersburgo, Florida y sirven tan el socio para Florida del Centro de la ADA del Sureste y si tienen preguntas, favor llamar la Red Nacional de la ADA al 1-800-949-4232.

La Red Nacional de la ADA tiene diez centros regionales en los Estados Unidos que brindan asistencia técnica asegurar que la ADA es implementado donde sea posible. No es una agencia de respalda pero un recurso útil y lo haga posible para todos con discapacidades vivir una vida de libertad e igualdad.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Bienvenida de nuevo, oyentes de ADA en Vivo. Tenemos preguntas nuevos que llegaron y Cheri, voy a preguntarles a ti.

Nuestra primera pregunta es de nuestra primera persona que llama- Mary y Mary dice que tiene un hijo de cinco años que tiene distrofia muscular. Mi empleador esta enojado cuando pido por ausencia para cuidarle cuando el niño está en el hospital para cuatro semanas y una semana de recuperación. Mi jefe simplemente me dice no a una semana en casa con mi niño. Soy un padre soltero. ¿Qué hago?

**Cheri Hofmann:** Bien, Mary, en acuerdo con la ADA, empleadores son requeridos proveer acomodos razonables a los empleados con discapacidades y en tu caso, el niño es quien tiene la discapacidad, no es tú tan el empleado y la ADA no abarca tu caso. Tal vez puedas discutirlo con tu empleador o el departamento de recursos humanos y preguntale si calificas para la Ley de Ausencia Familiar y Médica. Estamos contentos hablar más con usted y si nos llamas al 800-949-4232, podemos hacer más investigación y te damos información detallada que aplica específicamente a tu caso.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias, Cheri. Cheri, tengo otra pregunta para ti de Gertrude. Gertrude dice que su madre que tiene MS, usaba un bastón pero ahora necesita una silla de ruedas. Trabaja medio tiempo en una tienda. ¿Cuáles acomodos su empleador necesita proveer?

**Cheri Hofmann:** Bien, buenos tardes, Gertrude. Y para responder a tu pregunta en general, un acomodo es un cambio el medioambiente del trabajo o la manera en las cosas están realizados para disfrutar oportunidades iguales y son requeridos proveerlos para empleados con discapacidades. Por lo tanto, tu madre puede pedir por un acomodo que es considerado razonable.

En su caso, trabajando medio tiempo no exime ella del proceso pero el tamaño del empleador debe excluirlo. Aunque los consejos de EEOC dicen cosas que no son formas de acomodados razonables como proveyendo objetos de uso como un prótesis, una silla de ruedas, gafas, audífonos, o otros aparatos similares si son necesarios utilizar afuera del trabajo.

Tal vez no lo significa que—no sé que tipo de trabajo tu mamá tiene y no sé si está en un almacén y hay otra cosa que sea aceptable por su uso pues me gustaría decir el 800 número del nuevo que es 1-800-949-4232 que puedes llamar para hablas más sobre el caso. Podemos dar información más detallada y recursos disponibles porque cada situación es diferente y podemos personalizarlo a tu caso.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias, Cheri y Gertrude gracias por tu cuestión y por escuchando de ADA en Vivo. En ese momento, vamos a cambiar a parte 2 y vamos a tener nuestro invitado Jack Humburg de Centros Boley en San Petersburgo, Florida. Buenos tardes, Jack.

**Jack Humburg:** Buenos tardes, Elaine. Estoy emocionado ser uno de los primeros invitados de ADA en Vivo.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** ¿Cuándo puede un empleador pedir un empleado para datos médicos?

**Jack Humburg:** Las preguntas tienen ser relacionados al trabajo y tiene una necesidad laboral como seguridad publica como policia o bomberos que obviamente necesitan tener la habilidad física realizar el trabajo y un empleador puede preguntarle si tiene una razón razonable basado en evidencia objetiva que una función del empleado fuera discapacitado por una condición médica como mencionaste antes y si le piden por un deseo de un acomodo que no es conocido ni obvio, el empleador puede pedir por datos médicos.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Bien. Excelente. Jack, ¿Cómo puede un empleado pedir su empleador por un acomodo razonable?

**Jack Humburg:** Bueno, cuando un individuo decide a pedir por un acomodo, él o ella o su representante debe informar su empleador que necesita un ajuste o cambio en el ambiente del trabajo por un razón relacionado a una condición medica o discapacidad. Para pedir por un acomodo, el individuo puede escribir en lenguaje llano. No necesita ser muy sofisticado. Ellos no necesitan mencionar la ADA ni decir la frase “acomodo razonable,” aunque sea una buen idea. Mientras una persona con discapacidad puede pedir por un cambio porque de una condición médica, no lo significa necesariamente que el empleador es requerido dar un acomodo por el cambio y si lo es el primero en un proceso interactivo entre el empleador y empleado y si una persona recibe datos médicos sobre un empleado y su historia medica, lo necesita guardado en un archivo separado y solamente es disponible a las personas que necesitan saberlos. No debe estar en el archivo personal. Lo debe estar guardado en un archivo separado y confidencial.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Ahora los archivos separados se me parecen muy interesante. ¿Cuándo ya piden por los acomodos, debería ser una separación entre el personal archivo normal y el archivo de acomodo, ¿no?

**Jack Humburg:** Es correcto. Todos los datos médicos deben ser guardados en un archivo separado.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Okay.

**Jack Humburg:** Recuerden que, en unos casos, el empleador necesita determinar si la condición medica de la persona es debajo de la ADA y lo determina si se merezca un acomodo razonable.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias, Jack. ¿Debe conseguir un empleado o un empleador fondos por ayudar con el costo de acomodos y si lo quieren, donde nuestros oyentes pueden descubrir más sobre oportunidades de fondos?

**Jack Humburg:** Bueno, es una pregunta excelente. Hay recursos disponibles y sugiero que el primer lugar a buscar por es y checar con es la división de rehabilitación en tu estado. Hay otros que sirven las necesidades de personas con discapacidades, incluyendo el United Cerebral Palsy, División de Servicios Pulmonares y muchos más. Y sugiero que checan con el centro local de vida independiente en el condado.

Además, puedes checar la Red de Acomodación en el Empleo al [askjan.org](http://askjan.org) Es un sitio web bueno que provee ideas sobre los tipos de acomodos que sean disponibles para discapacidades especificas o realizar tareas específicas. Y además hay programas de

tecnología asistida en todo el país que proveen soluciones de tecnología por individuos con discapacidades.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Hay una abundancia de recursos disponibles y espero que nuestros oyentes de ADA en Vivo escribieron unos de esos recursos disponibles a ti.

Jack, ¿Cuánto cuesta los acomodados?

**Jack Humburg:** Bueno, mencioné que la Red de Acomodación en el Empleo y ellos hicieron mucho investigación sobre ese tema y han dicho que de los empleadores que dieron datos sobre costos por acomodados que han proveído, 58% de los empleadores dijeron que los acomodados necesitados por empleados no cuestan nada. El otro 36% tuvieron pagar un costo por una vez. Solamente 4% dijeron que el costo era un costo anual para el compañía y 1% dijo que fue un costo de una vez, pero típicamente el costo de una vez se cuesta empleadores solamente \$500 USD.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** ¿Solamente \$500? Es más o menos barato.

**Jack Humburg:** Yo pienso que sí y típicamente son costos de una vez.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Bien. Y, Jack, ¿mi última pregunta es si el análisis por el abuso de drogas ilegales es permitido debajo de la ADA?

**Jack Humburg:** Ah sí. Sí. Empleados y solicitantes que están abusando drogas ilegales no son abarcados por la ADA cuando un empleador respalda en la base del abuso. Empleadores deben sugerir que empleados y solicitantes que son susceptibles a un análisis por el abuso de drogas ilegales en cualquier parte del proceso de solicitud y durante el empleo. Recuerdas que el abuso de drogas ilegales no es abarcado por la ADA.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Muy bien. Gracias, Jack por acompañarnos en ese parte de ADA en Vivo.

Oyentes de ADA en Vivo si tienen preguntas que les gustaría por nuestros invitados contestar, favor llamar 1-800-949-4232. Otra vez el numero es 1-800-949-4232. Vamos hacer una pausa.

El Centro de la ADA del Sureste brinda consejo, entrenamiento y acceso de discapacidad al gobierno, individuos, y el Centro de la ADA del Sureste es ubicado en

Atlanta, GA y sirve los ochos estados de región sureste. Llamar la Red Nacional de la al 1-800-949-4232.

Los Centros Boley proveen entrenamiento y consejo específico a las necesidades de individuos y gobiernos a los niveles locales, estatales y regionales. Centros Boley están ubicado en San Petersburgo, Florida y sirve tan un socio del Centro de la ADA del Sureste. Para respuestas a tus cuestiones sobre la ADA, llamar 1-800-949-4232.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** ¡Bienvenida de nuevo al ADA en Vivo! Jack, tenemos algunas preguntas que vinieron durante la pausa que me gustaría que tú contestas para nuestros oyentes y tenemos una pregunta de Joyce que está aquí en Georgia.

Y Joyce dice que tiene migrañas graves. A veces, tengo tomar medicinas que impiden mi habilidad conducir. La mayoría de las funciones de mi trabajo son realizados por teléfono y computadora. ¿Sea razonable a pedir por un acomodo de teletrabajo durante los días que no puedo conducir a la oficina porque tengo migrañas?

**Jack Humburg:** Bueno, Joyce tienes una pregunta excelente. Lo sea razonable. Lo depende de las circunstancias y recuerdas que en un momento antes hablamos sobre realizando las tareas esenciales del trabajo. Pues el empleador necesita ver cuando haces un pedido así si sea esencial para ti estar en la oficina realizar las tareas esenciales de tu trabajo o ¿se pueda realizar las tareas en casa? En realidad, lo depende de que tu empleador piensa sea necesario para ti realizar tareas esenciales.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias, Jack por tu respuesta y Joyce, gracias por escuchando al ADA en Vivo y por tu tiempo.

Tengo otra pregunta más para ti Jack y es de Anna que pregunta, ¿Cómo debe mi empleador dirige una situación en que mi perro de servicio es territorial sobre mi cubículo y gruñe cuando alguien pasa por ese espacio? ¿Deben quitar las paredes del cubículo? ¿Debo estar en una oficina? ¿Debo tener la expectación a reentrenar mi perro de servicio? ¿Deberían decirme que mi perro de servicio deba quedar en casa? Hay muchas preguntas, Jack.

**Jack Humburg:** Sí hay. Bueno, Anna, otra persona no debe preguntar una persona con discapacidad que tiene un animal de servicio que tiene quitar el animal de servicio de las instalaciones, aunque el perro no se porta bien y el dueño, como tú en ese caso, no toma acciones buenas para controlarlo. Sea beneficios para ti determinar lo que causaba el perro ser territorial y discutir acomodos posibles como los mencionaste—tal vez una oficina diferente o ponga el perro en un área en tu cubículo. Tu eres



responsable por tu animal de servicio y tu empleador es responsable para posibles acomodados razonables. Es importante para ti determinar lo que causa el problema por tu animal de servicio y que tú lo resuelvas porque si no, tu empleador puede preguntarte que tu quitas tu animal de servicio y sí lo que significa es que tu entrenas tu animal de servicio. Joyce, si te gustaría hablar más sobre tu caso, favor llamar 1-800-949-4232 para contactar la red nacional y es posible que la pregunta requiere más investigación y que necesitamos más detalles sobre el caso.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Gracias. Y nuestra pregunta final de esa parte, Jack, es de David y David pregunta, ¿si un empleador no tiene un requisito legal honrar datos médicos y dar un acomodo razonable, como pueden decir que lo es un requisito legal proveer datos médicos antes de que quieren hablar sobre acomodados?

**Jack Humburg:** Es una cuestión interesante. Algunos empleados no quieren dar muchos detalles sobre la discapacidad a sus empleadores y si prefieren dar muchos datos, sea bien si límites cuanta información sobre tu historia médica que da al empleador cuando inicialmente pide por un acomodo razonable. Por ejemplo, le debe decir el empleador con lo que tiene problemas y que es relacionado a la discapacidad y pide por lo que los acomodados son. Algunos no van a cuestionar pero empleadores tienen el derecho pedir por más datos médicos cuando un empleado pide por un acomodo y si no los provee, el empleador puede negar el pedido por un acomodo. Recuerda que ellos tienen decidir si tu necesitas un acomodo debajo de la ADA. Cuando un empleado no quiere dar la información y no es inmediatamente obvio, el empleador puede pedir por más documentación.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** David, gracias por escuchando a ADA en Vivo y gracias por tu pregunta. Jack, gracias por contestando las preguntas.

**Jack Humburg:** De nada.

**Elaine Sutton-Mbionwu:** Me gustaría agradecer nuestros invitados Jack Humburg y Cheri Hofmann por acompañarnos hoy y también a nuestros oyentes de ADA en Vivo. Estamos muy agradecidos.

Les recordamos que los anteriores están disponibles en nuestro sitio web ADAlive.org y en nuestro canal de Sound Cloud. Todos los episodios en inglés están disponibles en diferentes formatos, que incluyen audio y transcripción accesible. Puedes descargarlo como podcast. ¡Es fácil! ¡Solo encuentra el icono de podcast en tu equipo móvil y busca <<ADA Live!>>. En conclusión, si tienen preguntas sobre la Ley para Personas con Discapacidades, pueden enviarlas a través de adalive.org o pueden contactar su centro regional de la ADA llamando al 1-800-949-4232. Recuerden que todas las llamadas son

gratuitas y confidenciales. El programa de ADA en Vivo es un programa del Centro de la ADA del Sureste. Nuestros productores son Celestia Ohrazda con Beth Harrison, Mary Morder, Emily Rueber, Marsha Schwanke y Barry Whaley. ¡Hasta luego!

#### RENUNCIA DE RESPONSABILIDAD

Las frases del correo electrónico, publicación, carta, asistencia técnica o video fueron escritas en asociación con el Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse con fondos recibidos por el Centro de la ADA del Sureste con la subvención número #90DP0090-01-00 fundado por el Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (NIDILRR) que es una parte de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL)- Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El Centro de la ADA del Sureste es un proyecto del Instituto de Burton Blatt de la Universidad de Syracuse. Los contenidos no representan necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS y usted no debe asumir el endoso del Gobierno Federal.

La información, materiales y/o asistencia técnica están proveídos solamente tan consejo informal por el Centro de la ADA del Sureste sobre la ley sobre estadounidenses con discapacidades (la ADA) y tampoco no son una determinación de sus derechos ni responsabilidades legales en acuerdo con la Ley ADA ni carga la respalda de las agencias que ejecutar la Ley ADA. El Centro de la ADA del Sureste no garantiza la actualización del contenido adentro. Además, para proveer asistencia técnica efectivamente a todos los individuos y entidades cobrados por la Ley ADA, el NIDILRR requiere que el Centro de la ADA del Sureste asegure en confianza la confidencialidad de comunicación entre ello cobrado y el centro. Todas las ligas a información que no pertenece al centro, está dado tan una cortesía y no mantiene la intención ni constituir la respalda de las ligas informativas ni la accesibilidad.

NIDILRR no carga la responsabilidad a ejecutar la Ley ADA. Para más información, favor contactar el Centro de la ADA del Sureste por su sitio de web [adasoutheast.org](http://adasoutheast.org) o por teléfono 1-800-949-4232 (voz) o 404-541-9001 (voz).