

ACOMODO RAZONABLE EN EL LUGAR DE EMPLEO


Vanessa Alequín Báez

Directora

**Oficina Enlace con el Personal / Igualdad de
Oportunidades en el Empleo**



OBJETIVOS:

- ▶ Conocer lo que es un acomodo razonable
 - ▶ A quién le corresponde el acomodo
 - ▶ Identificar las alternativas disponibles para acomodo
 - ▶ Sensibilizarnos ante las personas con discapacidad
- 



LOS LIMITES LOS PONEMOS NOSOTROS

BASE LEGAL:

Constitución de los Estados Unidos de América:

Enmienda #14:

“se dará igual protección, igual trato, no se discriminará por razón de raza, religión y género. Este concepto se ha aplicado en casos de personas con impedimentos.”

Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico:

Sección 1, Artículo 11:

“la dignidad del ser humano es inviolable, que todos somos iguales ante la ley”

BASE LEGAL:

Ley de Rehabilitación Vocacional del 1973, Sección 504:

Carta de Derechos Civiles para las Personas con Impedimentos

“Ninguna persona cualificada será excluida de participar, se le negaran beneficios o será sujeto a discrimen por razón de impedimento, bajo ningún programa o actividad que reciba fondos federales o sea financiada con estos.”

BASE LEGAL:

- ▶ ***Ley 100, del 30 de junio de 1959, Ley contra del discrimen en el empleo, del ELA de PR:***

Establece que no discriminará contra los aspirantes a empleo ni empleados por razón de raza, sexo, color, origen nacional o social, matrimonio, ideas políticas o religiosas

Aplica a patronos, organizaciones obreras, programas de aprendizaje

- Ley 44 del 2 de julio de 1985, Prohíbe el Discrimen contra las personas con impedimento en el empleo:***

Prohíbe el discrimen contra las personas con impedimentos físicos, mentales en el empleo, reciban o no fondos federales y gubernamentales

BASE LEGAL:

Ley 238 del 2004, Carta Derechos de las Personas con Impedimentos:

ratificar la política pública del ELA en favor de las personas con impedimentos, establecer cuales son esos derechos y los deberes y responsabilidades de las agencias de gobierno en cumplirla

Garantizar trato igual en todos los aspectos: empleo, educación, salud, transportación, comunicación, recreación, etc.

Ley para Americanos con Discapacidad de 26 de julio de 1990, según enmendada:

Prohíbe el discrimen en hacia las personas con impedimentos en el empleo, facilidades públicas, transporte público, salud, educación.

Aplica a patronos con 15 empleados o más, al gobierno estatal y local.

Sufrió unas enmiendas en el 2008 que ampliaron los beneficios para esta población.

QUIENES ESTÁN PROTEGIDOS:

Persona con impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales de vida

Tiene historial médico de su condición

Es considerado como una persona con impedimento, aunque no lo sea, (para estos no hay acomodo razonable en el empleo)



La discapacidad física no quiere

decir que la mental no sea motivo para avanzar.

QUIENES NO ESTÁN PROTEGIDOS:

Impedimentos temporeros(fracturas simples, lesiones, que no son críticos)

Homosexuales

Bisexuales

Transexuales

Cleptómanos

Piro maníacos

Adictos (excepto los que estén en un programa de rehabilitación, muestren evidencia del progreso en el mismo, que lo apruebe)

Alcohólicos (aplica la misma cláusula que la anterior)

ACTIVIDADES PRINCIPALES DE VIDA:



Ver

Caminar

Oír

Valerse por sí mismo

Hablar

Interactuar

Trabajar

Respirar

Aprender

Correr

Procrear

ALGUNAS LESIONES PROTEGIDAS:

Lesiones de columna

Espinal

Ceguera

Digrafía

Dislexia

Diabetes

Esclerosis múltiples

Depresión

Sistema Digestivo

Sistema Respiratorio

Sistema Neurológico

Distrofia Muscula

Cáncer

Enfisema

ACOMODO RAZONABLE:

Es una modificación o ajuste al escenario de empleo que le permite a la persona con impedimento cualificada desempeñar las funciones esenciales del puesto en cuestión.

Lo solicita el empleado

Cada caso es individual

Se analizan las funciones esenciales del puesto

Persona con impedimento cualificada: aquella que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de sus actividades principales de vida y que cumple con los requisitos mínimos del puesto que ocupa. Está capacitada para ejercer las funciones esenciales del puesto, con o sin acomodo razonable.



ALGUNOS EJEMPLOS DE ACOMODO:

Equipos para el área de trabajo

Horario flexible

Modificación de tareas marginales

Hacer el área de trabajo accesible

Proveer interprete



EL PATRONO NO ESTA OBLIGADO A CONCEDER EL ACOMODO:

Resulta oneroso

El empleado no está cualificado (ni para el puesto, ni para ejercer las funciones esenciales del puesto)

Si no hay un puesto vacante para el cuál el empleado cualifique

El impedimento no es obvio y el empleado no lo solicita

No tengo que eliminar políticas o reglas de conducta, estándares de producción, procedimientos previamente establecidos.

Siempre y cuando no sean discriminatorios

No va por encima del criterio de antigüedad

QUE HAGO SI TENGO UN EMPLEADO CON DISCAPACIDAD:

Proceso interactivo entre el patrono y el empleado

Referirlo a la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo
(Bajo la de Enlace con el Personal)

No discrimine hacia el por ninguna razón

No lo cambie de puesto, tareas

Mantenga la confidencialidad del asunto

Lleve un registro de los asuntos atendidos con sus empleados

CIERTO O FALSO:

Todas las personas con discapacidad están protegidas por la ley.

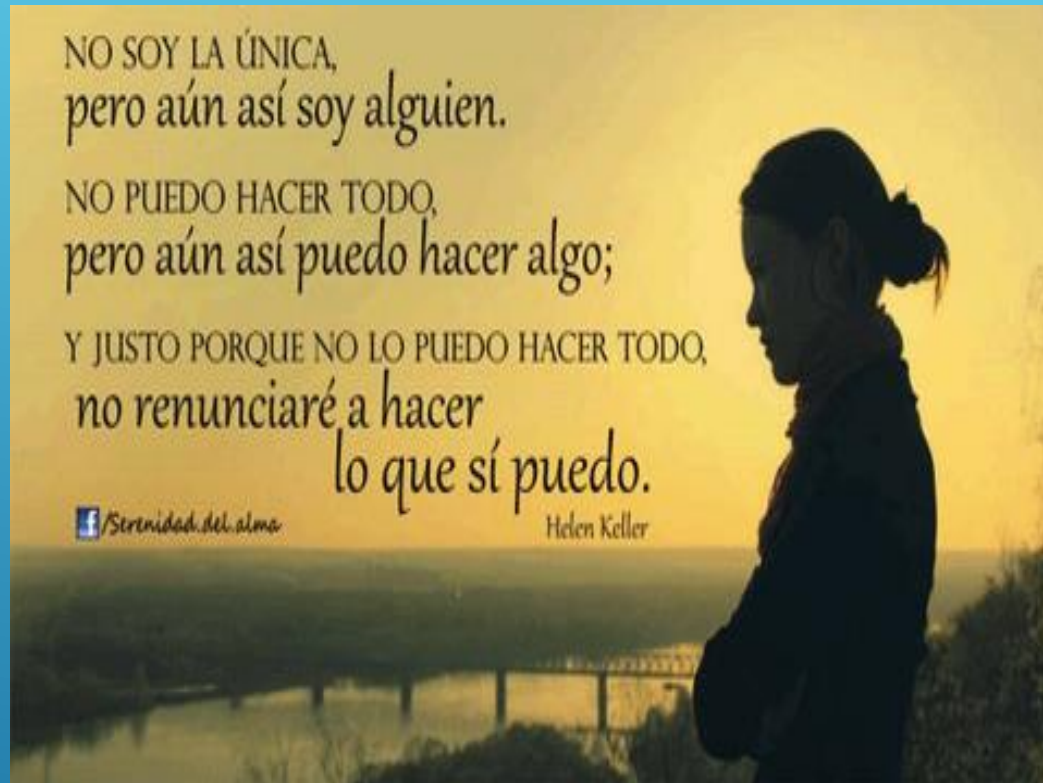
Todas las personas con discapacidad tienen derecho a un acomodo razonable.

El acomodo razonable lo ofrece el patrono.

Las facilidades del área de trabajo deben ser accesibles a las personas con discapacidad.

El solicitante de acomodo debe presentar evidencia médica.

Luis es Oficial Administrativo. Tuvo un accidente de auto y se fracture una pierna. Tendrá un yeso por 6 meses y usará sillón de ruedas. Le corresponde un acomodo?



MUCHAS GRACIAS.....