

G-12: Procedimientos Administrativos

Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

REFERENCIAS

[G-12 Política del Consejo](#)

DEFINICIONES

Amenaza directa: Un riesgo significativo para la salud, seguridad o bienestar de otras personas que no puede ser eliminado mediante ajustes razonables.

Discapacidad: Una limitación física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida del individuo, un registro de tal limitación, o que se considere que tiene tal limitación.

Funciones esenciales del trabajo: El término se refiere a aquellas actividades laborales que el empleador determina que son esenciales o fundamentales para realizar el trabajo; estas funciones no pueden modificarse.

Funciones corporales principales:** Término que incluye deterioro físico o mental, como cualquier trastorno o condición fisiológica, desfiguración estética o pérdida anatómica que afecte a uno o más sistemas corporales, como órganos neurológicos, musculoesqueléticos, órganos sensoriales especiales, respiratorios (incluidos los órganos del habla), cardiovasculares, reproductivos, digestivos, genitourinarios, inmunes, circulatorios, hematológicos, linfáticos, cutáneos y endocrinos. También están cubiertos los trastornos mentales o psicológicos, como la discapacidad intelectual (anteriormente denominada "retraso mental"), el síndrome orgánico del cerebro, las enfermedades emocionales o mentales y las discapacidades específicas del aprendizaje.

Actividades Principales de la vida:** El término incluye, pero no se limita a, cuidarse a sí mismo, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, estar de pie, levantarse, agacharse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse y trabajar.

Persona calificada: Un individuo que, con o sin acomodaciones razonables, puede realizar las funciones esenciales de la posición de empleo que dicho individuo posee o desea.

Acomodaciones razonable:** El término incluye cualquier cambio en el ambiente de trabajo y puede incluir: hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por los individuos con discapacidades; y reestructuración del trabajo, horarios de trabajo a tiempo parcial o modificados, teletrabajo, reasignación a un puesto vacante, adquisición o modificación de equipos o dispositivos, ajuste o modificaciones apropiadas de exámenes, materiales o políticas de capacitación, la provisión de lectores o intérpretes calificados y otras acomodaciones similares para individuos con discapacidad.

Animal de servicio: Un perro que ha sido entrenado individualmente para trabajar o realizar tareas para el beneficio de una persona con una discapacidad; la(s) tarea(s) realizada(s) por el perro debe(n) estar directamente relacionada(s) con la discapacidad de la persona. "Trabajar o realizar tareas" significa que el perro debe ser entrenado para tomar una acción específica cuando sea necesario para ayudar a la persona con una discapacidad. Los ejemplos de trabajo o tareas incluyen, entre otros, ayudar a las personas ciegas o con poca visión con la navegación y otras tareas, alertar a las personas sordas o con problemas de audición sobre la presencia de personas o sonidos, brindar protección no violenta o trabajo de rescate, tirando de una silla de ruedas, ayudando a un individuo durante una convulsión, alertando a los individuos de la presencia de alérgenos, recuperando artículos como medicamentos o teléfono, brindando apoyo físico y asistencia con equilibrio y estabilidad a personas con discapacidades de movilidad, y ayudando a personas con discapacidades psiquiátricas y neurológicas mediante la prevención o interrupción de conductas impulsivas o destructivas. Los efectos disuasorios del crimen por la presencia de un animal y la provisión de apoyo emocional, bienestar, comodidad o compañía no constituyen trabajo o tareas para los fines de esta definición.

Substancialmente limitante:** De acuerdo con los reglamentos finales de la Ley de Enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, la determinación de si una discapacidad limita sustancialmente una actividad importante de la vida requiere una evaluación individualizada, y una discapacidad que es episódica o está en remisión también puede cumplir con la definición de discapacidad si limita sustancialmente una actividad importante de la vida cuando está activo. Algunos ejemplos de estos tipos de discapacidades pueden incluir epilepsia, hipertensión, asma, diabetes, trastorno depresivo mayor, trastorno bipolar y esquizofrenia. Un impedimento, tal como el cáncer que está en remisión pero que posiblemente puede retornar en una forma sustancialmente limitante, también se considera una discapacidad. La determinación de si un deterioro limita sustancialmente una actividad importante de la vida se hará sin tener en cuenta los efectos de mejora de las medidas de mitigación.

Dificultades excesivas: Una acción que requiere una dificultad o gasto significativo por parte del empleador. Para determinar si una adaptación impondría una dificultad indebida en el distrito, se deben considerar los siguientes factores:

- A. La naturaleza y el costo de la adaptación.
- B. Los recursos financieros totales del distrito o de la escuela involucrados en la provisión de la adaptación razonable, el número de personas empleadas en ese sitio, el efecto de los gastos y recursos, o el impacto de dicha adaptación en la operación del sitio.
- C. Los recursos financieros generales del distrito; el tamaño total del distrito con respecto al número de empleados; El número, tipo y ubicación de las instalaciones.
- D. El tipo de operaciones del distrito, incluyendo la composición, estructura y funciones de la fuerza laboral; relación administrativa o fiscal del sitio en particular involucrado en hacer la adaptación al empleado.

** Los ejemplos que figuran en las definiciones anteriores no pretenden ser exhaustivos y no deben interpretarse como tales. No son las únicas condiciones que se consideran discapacidades, impedimentos o adaptaciones razonables cubiertas por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades/Acta de enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

Las acciones de empleo del distrito incluyendo la contratación, evaluación, promoción, capacitación y otras condiciones o privilegios de empleo se basarán en la capacidad de desempeñar las tareas, funciones y responsabilidades esenciales asignadas a un puesto en particular.

El distrito es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades.

El Departamento de Recursos Humanos (HR, por sus siglas en inglés) del distrito es responsable de implementar estos procedimientos, incluyendo el procesamiento y resolución de solicitudes de adaptaciones razonables.

I. Solicitud de adaptación razonable.

- A. Una solicitud de adaptación razonable es una declaración de que un individuo necesita un ajuste o cambio en el trabajo, en el proceso de solicitud, o en un beneficio o privilegio de empleo, por una razón relacionada con una condición médica.
- B. Los individuos con una discapacidad pueden solicitar una acomodación razonable cuando lo elijan, incluso si no han revelado previamente la existencia de una discapacidad. Cualquier empleado o solicitante del distrito puede consultar con el personal de recursos humanos (HRS, por sus siglas en inglés) para obtener más información o asistencia en relación con la solicitud o el procesamiento de una solicitud de acomodación razonable.

II. Proceso General

- A. Todas las solicitudes de adaptaciones razonables deben presentarse a recursos humanos (HRS) a esta dirección 440 East 100 South, o por teléfono al 801.578.8340. Si la solicitud se presenta a un administrador o supervisor del sitio, ésta debe ser enviada a recursos humanos (HRS, por sus siglas en inglés).
- B. Una solicitud puede hacerse oralmente o por escrito, y no tiene que usar palabras especiales, como " adaptación razonable ", " discapacidad " o " Ley de Americanos con Discapacidades/ADA ".
- C. Recursos humanos procesará las solicitudes de acomodaciones razonables de manera apropiada.
- D. Tras la notificación de una solicitud de acomodación, ocurrirá lo siguiente:
 1. El Departamento de Recursos Humanos enviará un paquete de información que contiene un formulario de solicitud, una descripción del trabajo, una certificación del médico, una exención de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro de Salud (HIPAA, por sus siglas en inglés) y cualquier otro documento necesario.
 2. Recursos humanos revisará la información proporcionada y puede solicitar información adicional si es necesario para tomar una decisión.
 3. La solicitud será evaluada para determinar si es una adaptación razonable.
- E. El proceso interactivo comienza en el momento en que se realiza la solicitud de adaptación.
 1. La persona que solicita una adaptación debe participar plenamente en un proceso interactivo para proporcionar toda la información pertinente relacionada con la solicitud. La falta de participación pondrá fin al proceso interactivo y puede resultar en la denegación de la adaptación solicitada.
 2. Toda la información médica relacionada con las solicitudes de adaptación bajo la ADA se mantendrá confidencial, se almacenará en un archivo separado del archivo del personal y se divulgará únicamente según lo permita la ley.
- F. El distrito participará en el proceso interactivo para encontrar una adaptación razonable (s) para una persona calificada con una discapacidad:

1. cuando un solicitante con una discapacidad necesite una adaptación para ser considerado para un trabajo;
 2. cuando un empleado con una discapacidad necesita una adaptación que le permita desempeñar las funciones esenciales del trabajo o acceder al lugar de trabajo; o
 3. cuando un empleado con una discapacidad necesita una adaptación para disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo.
- G. Una adaptación razonable no se proporcionará cuando hacerlo provoca:
1. una dificultad indebida para el distrito; o
 2. una amenaza directa a la salud, seguridad y bienestar del solicitante u otros en el lugar de trabajo, y la amenaza no puede ser eliminada mediante ajustes razonables.
 - a. Los empleados actuales que representan una amenaza directa a la salud y seguridad de ellos mismos o de otros individuos en el lugar de trabajo serán puestos en licencia apropiada hasta que el distrito pueda tomar una decisión legal y razonable con respecto a la continuación del empleo.
- H. Recursos humanos enviará una notificación por escrito de la decisión final, incluyendo el derecho del solicitante a apelar.
1. Si el solicitante no está satisfecho con la decisión de HRS., la decisión puede ser apelada ante el director ejecutivo de HRS. o su representante.
 2. Si, después de una revisión y decisión del director ejecutivo de recursos humanos, el solicitante sigue insatisfecho, puede solicitar una audiencia ante un funcionario de audiencias independiente.

III. Exclusiones

Un individuo que actualmente está involucrado en el uso ilegal de drogas no es un "individuo con una discapacidad" y está excluido de la cobertura bajo estos procedimientos y la política de la junta directiva que lo acompaña. Por lo tanto, un empleado que usa drogas ilegalmente no está protegido por la ADA si el distrito toma medidas basadas en el uso de drogas ilegales.

IV. Procedimientos específicos para solicitar ser acompañado por un animal de servicio

- A. El distrito reconoce su obligación de permitir que los individuos con discapacidades sean acompañados por un "animal de servicio" en sus edificios, salones de clase, y en las actividades del distrito y de la escuela de acuerdo con la ADA y la ley estatal.
- B. Los efectos disuasorios de la presencia de un animal y la provisión de apoyo emocional, bienestar, comodidad o compañía no constituyen trabajo o tareas para los propósitos de esta definición.
- C. El animal de servicio debe ser:
 1. requerido porque el individuo tiene una discapacidad; y
 2. entrenado individualmente para hacer trabajo o realizar tareas para el beneficio del individuo con una discapacidad.
- D. No se permitirán animales salvajes (entrenados o no) en el distrito como "animales de servicio". Excepto como se permite específicamente bajo la Sección M a continuación, un "animal de servicio" sólo puede ser un perro.
- E. Un animal de apoyo emocional, terapia y/o consuelo no se considera un animal de servicio. Los animales de servicio en entrenamiento no son considerados animales de servicio bajo la ADA; Según la ADA, el perro ya debe estar entrenado antes de que pueda ser llevado a lugares públicos.
- F. Debido a la necesidad del distrito de adaptarse a una variedad de discapacidades y condiciones (que pueden incluir las necesidades competitivas de los niños y/o el personal con alergias o temores a los perros), todas las solicitudes para que un individuo con una discapacidad sea acompañado por un animal de servicio deben dirigirse por escrito al Distrito Escolar de Salt Lake City, 440 East 100 South, Salt Lake City, UT por lo menos 10 días hábiles antes de la fecha en que el individuo esté buscando ser acompañado por el animal de servicio.
- G. Todas las solicitudes de personas que no sean estudiantes para que un individuo sea acompañado por un animal de servicio serán dirigidas a recursos humanos. Las solicitudes para que los estudiantes sean acompañados por un animal de servicio deben cumplir con todos los requisitos y deben ser dirigidas al departamento de educación especial del distrito. Dichas solicitudes serán manejadas a través del proceso apropiado establecido en la Política del Consejo S-12, Igualdad de Oportunidades Educativas para Estudiantes con Discapacidades.
 1. Todas las solicitudes deben incluir lo siguiente: (1) el nombre de la persona, la ubicación de la escuela/distrito y una descripción de la ubicación o actividad en la que se solicita que se utilice el animal de servicio; (2) una afirmación de que el animal es requerido debido a una discapacidad; (3) una descripción del trabajo o tareas que el animal de servicio ha sido entrenado para realizar para la persona con la discapacidad; y (4) prueba de las vacunas requeridas (generalmente, Distemper/Moquillo, Hepatitis, Leptospirosis, Paro-influenza, Parvovirus, Coronavirus, Bordetella y Rabia).

2. El departamento apropiado enviará su decisión por correo de los Estados Unidos al solicitante y le proporcionará una copia a la escuela.
 3. Hasta que se reciba la aprobación, no animales será permitido en el edificio, salón de clases, o en una función escolar.
- H. El dueño del animal de servicio asume toda responsabilidad por cualquier daño o lesión causada por el animal de servicio a otros estudiantes, personal, visitantes y/o propiedad.
- I. Para evitar confusiones acerca de si un animal es un animal de servicio permitido, se le pide y se le recomienda encarecidamente a la persona acompañada por el animal, que exhiba uno de los siguientes:
1. la tarjeta de identificación laminada del animal;
 2. el chaleco de servicio del animal; o
 3. otra forma de identificación suficiente para advertir a los demás de que el animal es un animal de servicio.
- J. Todos los animales de servicio deben estar domesticados y tener un arnés, correa u otra cinta. La excepción a esto sería si (a) el usuario no puede usar un arnés, correa u otra correa debido a la discapacidad, o (b) el uso de un arnés, correa u otra correa interferiría con el desempeño seguro y efectivo del trabajo o las tareas del animal de servicio. En tales casos, el animal de servicio deberá estar efectivamente bajo el control del usuario, por ejemplo, mediante comandos de voz o señales manuales.
- K. El distrito o la escuela individual no es responsable de proporcionar un miembro del personal para caminar el animal de servicio o para proporcionar cualquier cuidado o asistencia al animal.
1. Se espera que los individuos con animales de servicio cuiden y supervisen a su animal.
- L. Un administrador puede pedirle a un individuo con una discapacidad que retire un animal de servicio del edificio, del salón de clases, o de una actividad del distrito o de la escuela si ocurre alguna de las siguientes circunstancias:
1. el animal está fuera de control y el usuario no toma medidas eficaces para controlarlo; o
 2. la presencia del animal altera fundamentalmente la naturaleza del servicio, programa o actividad.
- M. Provisiones Especiales-Caballos Miniatura. Las solicitudes para permitir que un caballo en miniatura acompañe a un individuo con una discapacidad se manejarán caso por caso, considerando:
1. el tipo, tamaño y peso del caballo en miniatura y si la instalación puede adaptarse a estas características;
 2. si el estudiante o adulto con la discapacidad tiene suficiente control del caballo en miniatura;
 3. si el caballo en miniatura está domesticado; y
 4. si la presencia del caballo en miniatura en el edificio del distrito, en el salón de clases, o en una actividad del distrito o de la escuela compromete los requisitos legítimos de seguridad que son necesarios para operaciones seguras.
- N. En el caso de que un animal de servicio sea retirado, excluido o prohibido de alguna otra manera, el individuo con una discapacidad tendrá la oportunidad de participar en el servicio, programa o actividad en cuestión sin el acompañamiento del animal de servicio

V. **Capacitación**

Todos los empleados recibirán capacitación bienal sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades como parte del programa de capacitación en línea del distrito. Los nuevos empleados deben completar el módulo de capacitación en línea dentro de los 30 días de su contratación.