

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



PLAN. SANDRA C. MARRERO ARROYO
DIRECTORA EJECUTIVA

HON. ANÍBAL ACEVEDO VILÁ
GOBERNADOR


MEMORANDO CIRCULAR

MC-JGS911-07-0007

SERIE 2006-07

FECHA: 27 de marzo de 2007

A: Personal Directivo y Supervisores Generales

DE: 
Plan. Sandra C. Marrero Arroyo
Directora Ejecutiva

ASUNTO: ACOMODO RAZONABLE – LEY ADA

Este Memorando tiene el propósito de orientar al personal directivo y de supervisión sobre el Acomodo Razonable, conforme a la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada y la Ley Pública 101-336 de 26 de julio de 1990 (42 U.S.C.A. 12101 et seq.), según enmendada, conocida como “American Disability Act”, sobre los pasos a seguir en la solicitud de un **Acomodo Razonable:**

- Solicitar al/a la empleado/a una comunicación escrita justificativa y detallada que contenga la fecha de solicitud, nombre, tipo de acomodo razonable. Es importante incluir la evidencia médica necesaria para la concesión del acomodo.

DIRIJA TODA CORRESPONDENCIA OFICIAL A LA DIRECTORA EJECUTIVA

❖ PO BOX 270200 SAN JUAN PUERTO RICO 00927-0200 ❖

❖ TELÉFONO (787) 273-3001 ❖ FAX (787) 792-0061 ❖

❖ e-mail correspondencia@e911.gobierno.pr ❖

- Referir el caso a la Oficina de Recursos Humanos con una evaluación preliminar escrita del caso por el Director o Supervisor de la oficina a la que responde el peticionario.
- En caso de haber más de un acomodo, el supervisor puede recomendarlo tomando en consideración los elementos necesarios, el que sea menos oneroso o más fácil de proporcionar.
- En situaciones que se estime necesario, la Oficina de Recursos Humanos referirá el caso al médico ocupacional para su evaluación y recomendación.
- El/la empleado/a y el directivo o supervisor será informado por la Oficina de Recursos Humanos si ha sido denegada o aprobada dicha solicitud de acuerdo a los resultados de la evaluación realizada.

A tenor con los aspectos de seguridad, la Ley ADA permite preguntar acerca del impedimento y solicitar examen médico a un/a empleado/a cuya condición médica cause problemas de seguridad. Cualquier persona que perciba que ha sido discriminado puede radicar una querrela en un plazo de 180 días a partir de la fecha de la presunta violación. Este plazo de 180 días se prorroga a 300 días si se trata de una querrela radicada en el Departamento del Trabajo o en la Agencia.

De surgir cualquier duda o requerir información al respecto, favor de referirlo a la Oficina de Recursos Humanos.

Para su cumplimiento.