



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento
sobre la Ley sobre Estadounidenses
con Discapacidades

Llámenos gratis al
1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en
www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite
<https://adata.org/factsheet/difference-ra-rm-es>
Algunos enlaces pueden tener contenido solo en inglés.

Diferencias entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”

Aunque suenan muy similares, según la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), existen diferencias importantes entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”. Para comprender la diferencia, es necesario comprender cómo está organizada la ADA. Esta ley se divide en cinco secciones. Cada sección se denomina “título”. El Título I cubre el empleo. Es en esta sección que se utiliza el término “acomodación razonable”. El Título II cubre los gobiernos estatales y locales, y el Título III cubre las establecimientos públicos (empresas y organizaciones sin fines de lucro). Los Títulos II y III son donde se utiliza el término modificación razonable.

El uso de acomodaciones razonables y modificaciones razonables de políticas, prácticas o procedimientos permite a las personas con discapacidades tener igualdad de oportunidades para participar en diversos aspectos importantes de la sociedad. Esta hoja informativa ofrece una visión general de estos dos conceptos.

Acomodaciones razonables se aplican a las situaciones laborales

El término “acomodación razonable” se encuentra en el Título I, lo que significa que se relaciona con el empleo. El Título I ayuda a las personas con discapacidades a acceder a las mismas oportunidades y beneficios laborales disponibles para las personas sin discapacidades. Los empleadores deben proporcionar acomodaciones razonables a solicitantes y empleados calificados. **Una acomodación razonable es cualquier modificación o ajuste que permita a un solicitante de empleo o empleado con una discapacidad participar en el proceso de solicitud, realizar funciones esenciales del trabajo o disfrutar de los privilegios del empleo.** En otras palabras, una acomodación razonable aborda las barreras en el lugar de trabajo para que las personas calificadas con discapacidades puedan solicitar un empleo, realizar su trabajo y acceder a los beneficios o privilegios que el empleador otorga a otros empleados. Esto incluye aspectos como seguro médico, servicios de transporte para empleados, oportunidades de capacitación o eventos sociales como una fiesta celebratoria.

Un empleador no está obligado a proporcionar la acomodación exacta que solicita el empleado o solicitante de empleo. Si más de una adaptación resultara efectiva, el empleador puede elegir cuál proporcionar. Si una adaptación resultara en una carga excesiva, la misma no es obligatoria.



Diferencias entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”

Cada situación debe evaluarse individualmente. A continuación, se presentan ejemplos de posibles acomodaciones razonables:

- Contratar a un intérprete de Lengua de Señas Americana (ASL, por sus siglas en inglés) para una entrevista.
- Modificar tareas laborales no esenciales.
- Ofrecer estacionamiento reservado.
- Permitir un horario de trabajo flexible.
- Mejorar la accesibilidad física en el área de trabajo.
- Proporcionar documentos electrónicos para una clase de desarrollo profesional.

Modificaciones razonables de políticas, prácticas y procedimientos deben ser realizadas por los gobiernos estatales y locales y los establecimientos públicos (empresas y organizaciones sin fines de lucro)

El término “modificación razonable de políticas, prácticas y procedimientos” se encuentra en los Títulos II y III. Esto significa que el término se utiliza en el contexto de los gobiernos estatales y locales, así como de los establecimientos públicos. Bajo ambos Títulos II y III, los gobiernos estatales y locales y establecimientos públicos, deben garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para usar y acceder a programas, actividades, bienes, servicios e instalaciones mediante la implementación de modificaciones razonables en políticas, prácticas y procedimientos.

Modificaciones razonables de políticas, prácticas y procedimientos son cambios en la forma habitual de hacer las cosas.

Modificaciones razonables de políticas, prácticas y procedimientos en el Título II

La meta del Título II de la ADA, que cubre a los gobiernos estatales y locales, es garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de acceso a la vida cívica. Las personas con discapacidades deben tener oportunidades igualmente efectivas para participar o beneficiarse de ayudas, beneficios y servicios de los gobiernos estatales o locales.

Ejemplos de modificaciones razonables que un gobierno estatal o local puede implementar incluyen:

- Permitir animales de servicio en espacios públicos, incluyendo las áreas alrededor de piscinas públicas.
- Extender la duración de los exámenes para estudiantes universitarios que asisten a colegios o universidades públicas.
- Ofrecer formularios de impuestos a personas con discapacidades visuales en un formato que puedan usar, como letra grande, Braille o formatos electrónicos.
- Leer las preguntas del examen de conducir en voz alta a una persona con dislexia.

La ley también requiere que se modifiquen políticas, prácticas y procedimientos para que los servicios de transporte público sean accesibles para las personas con discapacidades. Esto puede incluir:

- Ayudar a una persona con movilidad reducida a introducir dinero en una máquina expendedora de billetes.



Diferencias entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”

- Permitir que una persona con diabetes coma en un vehículo de transporte público para evitar un bajón de azúcar en la sangre.
- Adaptar los puntos de recogida o bajada si una condición temporal (por ejemplo, un banco de nieve o una obra en una parada de autobús) pudiera interferir con la capacidad de una persona que usa un dispositivo de movilidad para subir o bajar del vehículo de transporte público.

Un gobierno estatal o local no tiene que tomar ninguna medida que suponga una alteración fundamental en la naturaleza de su programa o actividad, ni una carga financiera y administrativa excesiva. Una “carga excesiva” es algo que genera grandes dificultades o gastos. Si la modificación generara una carga excesiva, la entidad pública deberá buscar otra manera de prestar el beneficio o servicio.

Modificaciones razonables de políticas y procedimientos en el Título III

El Título III de la ADA establece que los establecimientos públicos como restaurantes, hoteles, tiendas minoristas y teatros no pueden discriminar contra las personas debido a su discapacidad. Las entidades religiosas y los clubes por membresía privados no se consideran establecimientos públicos según la ADA. Los establecimientos públicos deben realizar modificaciones razonables a sus procedimientos habituales cuando sea necesario para brindar a las personas con discapacidades la oportunidad de utilizar sus bienes, servicios o instalaciones. No pueden cobrar a una persona con una discapacidad para cubrir el costo de las modificaciones.

Ejemplos de modificaciones razonables que un establecimiento público puede realizar incluyen:

- Un consultorio médico podría necesitar completar un formulario médico para un paciente que no puede sostener un lápiz.
- A la cocina de un restaurante se le podría solicitar que corte la comida en trozos más pequeños antes de servirla.
- Un hotel debe permitir un animal de servicio sin cobrar una tarifa por mascota a una persona con una discapacidad.
- Un cine podría tener que modificar su política de permitir que los clientes se sienten donde deseen y solicitar a los demás clientes que se muevan para que las personas en silla de ruedas y sus acompañantes puedan sentarse juntos.

Al igual que en el Título II, un establecimiento público no está obligado a adoptar ninguna medida que altere sustancialmente la naturaleza de sus bienes o servicios. Si una modificación supone una carga excesiva, el establecimiento público debe buscar otra forma de proporcionar los bienes o servicios.

Resumen simple de acomodaciones y modificaciones razonables

Acomodación razonable	Modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos
Aplica a: • Título I de la ADA (empleo).	Aplica a: • Título II de la ADA (gobierno estatal y local). • Título III de la ADA (establecimientos públicos).



Diferencias entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”

Acomodación razonable	Modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos
Propósito: • Permitir que las personas con discapacidades soliciten un empleo, trabajen y disfruten de los privilegios del empleo.	Propósito: • Garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para utilizar y acceder a los programas, servicios e instalaciones del gobierno estatal y local (Título II). • Garantizar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades para utilizar los bienes, servicios o instalaciones de una empresa (Título III).
¿Quién es elegible para recibir una acomodación razonable?: • <u>Personas cualificadas</u> que: ○ Tienen una discapacidad. ○ Tienen antecedentes de una discapacidad.	¿Quién es elegible para recibir una modificación razonable?: • Personas con una discapacidad. • Personas con antecedentes de una discapacidad.

La ADA se aplica de forma individual y caso por caso

Según la ADA, los detalles específicos de cada caso son importantes para determinar cómo se aplica la ley. Existen diversas razones por las que un empleador, un gobierno estatal o local o un establecimiento público podrían no proporcionar la acomodación o modificación solicitada. Por ejemplo, un empleador no está obligado a proporcionar la acomodación exacta solicitada por un empleado; puede ofrecer otra acomodación efectiva. Una empresa no está obligada a realizar modificaciones que supongan un cambio fundamental en la naturaleza de sus bienes, servicios o actividades. Asimismo, si proporcionar la modificación generara una carga excesiva, la solicitud podría ser rechazada, aunque se deben explorar otras opciones.

¿Aún tiene preguntas sobre acomodaciones razonables o modificaciones razonables de políticas, prácticas o procedimientos?

Dado que cada situación es diferente, hablar con un experto puede ser útil. Llámenos gratis, por voz o TTY, al 1-800-949-4232 o envíenos un correo electrónico para hablar con uno de nuestros especialistas de la ADA. Todas las solicitudes de asistencia son estrictamente confidenciales.

Recursos

- Centro de recursos de empleo
 - <https://adata.org/employment-resource-hub>
- Acomodaciones razonables en el lugar de trabajo
 - <https://adata.org/factsheet/accommodation-esp>
- Modificaciones razonables en políticas, prácticas y procedimientos en transporte público
 - <https://adata.org/factsheet/ADA-reasonable-transport-esp>



Diferencias entre una “acomodación razonable” y una “modificación razonable de políticas, prácticas o procedimientos”



ADA Knowledge Translation Center
<https://adata.org/ADAKTC>

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron bajo subvención del Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Subvención número 90DPA0004 de NIDILRR). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta hoja informativa no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y no se debe asumir endoso del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2025. Todos Los Derechos Reservados.
Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).