



## ISSAY NUMBER ONE ON HUMAN AND CIVIL RIGHTS

By: Gloria Lizette Bustillos Vargas.  
Translation from Spanish to English

"Rights of taxpayers with disabilities to a reasonable accommodation in accordance with federal law and US Treasury policy in Florida"

The principle of equality and non-discrimination within a common law system has created a mechanism to repair injuries to fundamental rights due to the homogeneous treatment of individual differences. This is how reasonable accommodation becomes a final guarantee of the principle of equality. Rights enshrined in the Universal Declaration of Human Rights as a human right 1 and 2.

To speak of equality for all implies equal treatment for all, application of the same law. Being discriminatory. The company has a heterogeneous and diverse composition. We went from a classical equality to a complex equality. To speak of real equality, we must treat differently depending on the personal circumstances of the recipients of the norm.

Currently, when applying a law, it must be flexible, to repair a discriminatory situation and achieve equity.

In accordance with federal law and Treasury Department policy, discrimination against taxpayers based on disability is prohibited in programs or activities that receive federal financial assistance.

Taxpayers with a disability can request a reasonable accommodation.

If a taxpayer believes they have been discriminated against, they must send a written complaint to the IRS.

Reasonable accommodation is a legal instrument derived from the principle of equality. Law that originated in the United States with the Civil Rights Act of 1964, which was a breakthrough in terms of work. That allow the employee or applicant for employment to successfully perform the essential tasks of their work, protect their health and obtain the same benefits of work as other workers.

An employer must provide a reasonable accommodation to an applicant who has a disability and qualifies for an equal opportunity to participate in the employment application process and be considered for the job.

Reasonable accommodations are given to applicant employees with known disabilities. It is enough to tell the employer that he has a disability and that he needs accommodation.

The accommodation should not be too expensive or cause too many interruptions to the employer, it is an exception to the accommodation in case there is an undue hardship for the employer a considerable expense to be able to provide the accommodation. The employer may consider alternative accommodations that do not provoke him.

It is enough to tell the employer, supervisor or human resources representative. There is no obligation to disclose every detail of the disability. Must show information about disability, disability, limitation.

Disclose the disability can be an extremely personal decision. The advantages and disadvantages should be considered.

You do not have the obligation to disclose a medical or psychiatric file to get the accommodations. Only show a medical permit, or documents showing disability.

Example of disability accommodations are: A person with a disability who requires adequate facilities to enter their work area, a person with vision impairment who requires software to recognize the voice. A person with fatigue only needs to work 4 hours. A worker requiring hemodialysis during work hours or chemotherapy treatment. A modified work schedule among others.

**Once you request an accommodation your employer must make a reasonable effort to determine the appropriate accommodation.**

**The demands for accommodation can be based on any reason for discrimination.**

**The request for reasonable accommodation must be made at the request of the interested party and not automatically.**

**We are different and the ultimate goal of equality is respect for difference**

**An impairment or disability means a physical or mental impairment that substantially limits one or more activities important to life. Have a record of such impediment or be considered to have such an impediment.**

**A physical or mental disability includes any disorder or physiological condition; cosmetic disfigurement or anatomical loss affecting the neurological, locomotor, sensory organs, respiratory system including speech, cardiovascular, reproductive, digestive, genito-urinary organs; hematico, lymphatic, the skin, endocrine. Any mental or psychological disorder such as mental retardation, organic brain syndrome, emotional or mental illness or impairment**

**“Derechos de los contribuyentes con discapacidad a un acomodo razonable de acuerdo con la ley federal y la política del tesoro de Estados Unidos de Norteamérica en la Florida” s specific to learning. Physical or mental impairment includes orthopedic, visual, speech and hearing diseases and conditions, cerebral palsy, autism, epilepsy, muscular dystrophy, multiple sclerosis, cancer, heart disease, diabetes, human immunodeficiency syndrome, mental retardation, emotional illness, drug addiction that is not illegal use. And alcoholism. The term disability or impairment does not include current and illegal use or addiction to a controlled substance, however persons recovering from substance abuse can not be discriminated against. The accommodation request must show the relationship between the disability of the individual and the requested modification or accommodation. If the disability is not visible, you must submit documentation from a reliable source, such information is confidential and will only be shared with the persons who need information to process the request and adopt the corresponding measures. is at any time the request for accommodation or reasonable modification verbal or in writing. There will be special format in case the employer does not voluntarily make a complaint. Before the Department of Justice of the United States Division of civil rights section rights on disability. It is recommended that the applicant prepare the request in writing, suggest alternate accommodations; comply with the requirements and be aware of the request. In case you can not comply with the accommodation you can choose other options such as: Change of work functions, change of work schedule, relocation, mechanical or electrical assistance, transfereces or less strenuous or less dangerous positions, Pro-licensing, part-time hours, modified working hours, equipment or devices, unpaid leave, permissions to receive treatment. The office for civil rights investigates all complaints of discrimination filed with the department. The complaint must be filed within 180 calendar days of the alleged incident of discrimination to less extent for good cause by the civil rights center of the US Department of Labor. Some of the requirements contained in the complaint of discrimination are: Contact information; with the accused; Date of the act of discrimination; Report of the incidents; Base of the What makes you think that the events were due to discrimination or caused it? What would be a satisfactory solution for you regarding this complaint? Witnesses and other contacts, do you try to resolve with the defendant mentioned in section 2 the issues What is the grievance of the complaint? Is there currently a complaint or an open court complaint regarding the matters indicated on this form or will it be filed with any of the following entities? Provide any other information that may contribute to investigate this complaint ; Choice of a personal representative (authorization of the representative and agreement signed by his representative); Alternative resolution of disputes. (before the investigation) Personal information and disclosure of your identity and Signatures Reasonable accommodation can be exercised through a complaint in case it is not respected voluntarily. The procedure to resolve complaints of discrimination filed with the civil rights office. The office to resolve the complaint of discrimination investigates the alleged violations of federal and state laws against discrimination. When presented to the civil rights office, it does not prevent the same complaint from being filed with another federal, state, or local agency. The complaint process established by OCR is designed to**

**fulfill title 29 part 37 of the federal CFR regulations code. There are the necessary resources to ensure neutrality and impartiality. Right to representation; the obligation of the defendant to maintain records Obligation of the defendant to provide information; the right of the complainant to modify the complaint, the complainant's right to withdraw the complaint, access to the file during the investigation,**

**REFERENCES 4053 publication, civil rights are protected, publication 453-C their civil rights are protected. Fundamental rights of the taxpayer IRS; Borges Blazquez Rights and Integration. Electronic notebooks of philosophy of derecho.Universidad de Valencia.2011; pp. 48-55; Universal Declaration of Human Rights. Code of Federal Regulations, Civil Rights Law.Gloria Lizette Bustillos Vargas.**

El principio de igualdad y de no discriminación dentro de un sistema de common law han creado un mecanismo reparador de lesiones a derechos fundamentales por el trato homogéneo de las diferencias individuales. Es así como el acomodo razonable se convierte en una garantía última del principio de igualdad. Derechos consagrados en la Declaración Universal de los derechos humanos como derecho humano 1 y 2.

Hablar de igualdad para todos implica trato igual para todos, aplicación de la misma ley. Siendo discriminatorio. La sociedad tiene una composición heterogénea y diversa. Pasamos de una igualdad clásica a una igualdad compleja. Para hablar de una igualdad real debemos tratar de diferente forma dependiendo las circunstancias personales de los destinatarios de la norma.

Actualmente al aplicar una ley debe ser de manera flexible, para reparar una situación discriminatoria y lograr la equidad.

De acuerdo con la ley federal y la política del departamento del Tesoro la discriminación contra los contribuyentes basada en la discapacidad está prohibida en los programas o actividades que reciben asistencia financiera federal.

Los contribuyentes con una discapacidad pueden solicitar acomodo razonable.

Si un contribuyente cree que ha sido discriminado debe enviar una queja por escrito al IRS.

El acomodo razonable es un instrumento jurídico derivado del principio de igualdad. Derecho que tiene su origen en Estados Unidos con la Civil Rights Act (Ley de derechos civiles) de 1964 que supuso un gran avance en materia del trabajo. Que permiten al empleado o solicitante del empleo poder desempeñar exitosamente las labores esenciales de su trabajo , proteger su salud y obtener los mismos beneficios del trabajo que los demás trabajadores.

Un empleador debe proporcionar un acomodo razonable a un solicitante que tenga una discapacidad y reúna los requisitos para que se proporcione una oportunidad igual para participar en el proceso de solicitud de empleo y se le considere para el trabajo.

Los acomodos razonables se dan a empleados solicitantes con discapacidades conocidas. Basta decirle al empleador que tiene discapacidad y que necesita acomodo.

El acomodo no debe ser demasiado costoso ni causar demasiadas interrupciones al empleador, es una excepción al acomodo en el caso de que haya una dificultad indebida para el empleador un gasto considerable para poder proporcionar el acomodo. El empleador puede considerar acomodos alternativos que no le provoquen.

Basta que se le diga al empleador, supervisor o representante de recursos humanos. No se tiene la obligación de divulgar cada detalle de la discapacidad. Debe mostrar información de la discapacidad, impedimento, limitación.

Divulgar la discapacidad puede ser una decisión extremadamente personal. Se debe contemplar las ventajas y desventajas.

No tiene la obligación de divulgar un expediente médico o psiquiátrico para conseguir los acomodos. Solo mostrar un permiso médico, o documentos que muestren discapacidad.

Ejemplo de acomodos por discapacidad son: Una persona con discapacidad que requiera instalaciones adecuadas para ingresar a su área de trabajo, una persona con impedimento de la vista que requiere software para reconocer la voz. Una persona con fatiga solo requiera trabajar 4 horas. Un trabajador que requiera hemodiálisis en hora de trabajo o tratamiento de quimioterapia. Un horario laboral modificado entre otros.

Una vez que solicite un acomodo su patrón debe hacer un esfuerzo razonable para determinar el acomodo adecuado.

Las demandas de acomodo se pueden fundamentar en cualquier motivo de discriminación.

La solicitud de acomodo razonable debe ser a instancia de parte interesada y no de manera automática.

Somos diferentes y el objetivo ultimo de la igualdad es el respeto a la diferencia

Un impedimento o discapacidad significa un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o mas actividades importantes para la vida. Tener record de tal impedimento o se le considere que tiene tal impedimento.

Una discapacidad física o mental incluye cualquier desorden o condición fisiológica; desfiguración cosmética o perdida anatómica que afecte el sistema neurológico, locomotor, órganos sensoriales, respiratorio incluyendo órganos del habla, cardiovascular, reproductivo, digestivo, genito-urinario; hemático, linfático, la piel, endocrino. Cualquier transtorno mental o psicológico como retraso mental, síndrome organico cerebral, enfermedad emocional o mental o impedimentos específicos al aprendizaje. Impedimento físico o mental incluye enfermedades y condiciones ortopédicas, visuales, del habla y la audición, parálisis cerebral, autismo, epilepsia, distrofia muscular, esclerosis multiple, cáncer, enfermedades del corazón,

Diabetes, síndrome de inmunodeficiencia humana, retraso mental, enfermedad emocional, adicción a drogas que no sea uso ilegal. Y el alcoholismo.

El termino discapacidad o impedimento no incluye el uso actual e ilegal o la adicción a una sustancia controlada, sin embargo las personas en recuperación por abuso de sustancias no pueden ser discriminadas.

La solicitud del acomodo debe mostrar la relación entre la discapacidad del individuo y la modificación o acomodo solicitado.

Si la discapacidad no es visible debe someter documentación de una fuente confiable , dicha información es confidencial y solo se compartirá con las personas que necesiten información para procesar la solicitud y adoptar las medidas que correspondan.

El procedimiento es en cualquier momento la solicitud de acomodo o modificación razonable verbal o por escrito. Habrá formato especial en caso de que no realice voluntariamente el empleador a través de una queja. Ante el departamento de justicia de los Estados Unidos División de derechos civiles sección derechos en razón de discapacidad.

Se recomienda al solicitante elaborar la solicitud por escrito; sugerir acomodos alternos; cumplir con los requisitos y estar pendiente de la solicitud.

En caso de que no se pueda dar cumplimiento al acomodo puede elegir otras opciones como: Cambio de funciones de trabajo; Cambio de horario de trabajo; Reubicación; Ayudas mecánicas o eléctricas; Transfencias o posiciones menos extenuantes o menos peligrosas; Proporciónar una licencia; Horario de medio tiempo; Horario laboral modificado; Equipo o aparatos; Permisos sin sueldo; Permisos para recibir tratamiento.

La oficina para los derechos civiles investiga todas las quejas de discriminación presentadas ante el departamento.

La queja debe presentarse dentro de 180 días calendario del presunto incidente de discriminación a menos extendido por buena causa por el centro de derechos civiles del departamento del trabajo de los E.E.U.U.

Algunos de los requisitos que contiene la queja de discriminación son: Información de contacto; Comunicación con el denunciado; Fecha del acto de discriminación; Informe de los incidentes; Base de la discriminación; Que hace pensar que los eventos se debieron a discriminación o la provocaron?; Cual sería una solución satisfactoria para usted con respecto a esta queja?; Testigos y otros contactos; ¿Intentó usted resolver con el denunciado mencionado en la sección 2 las cuestiones que plantea en la queja?; ¿Existe actualmente una queja o una demanda judicial abierta con respecto a los asuntos que se indican en este formulario o se presentarían ante alguna de las siguientes entidades?; Provea cualquier otra información que pueda contribuir para investigar esta queja; Elección de un representante personal. (autorización del representante y acuerdo firmado por su representante); Resolución alternativa de disputas. (antes de la investigación); Información personal y revelación de su identidad y Firmas

El acomodo razonable se puede ejercer a través de una queja en caso de que no se respete de manera voluntaria.

El procedimiento para resolver las quejas por discriminación presentada ante la oficina de Derechos civiles.

La oficina para resolver la queja sobre discriminación investiga las supuestas violaciones a las leyes federales y estatales contra la discriminación.

Presentada ante la oficina de derechos civiles no impide presentar la misma queja ante otro organismo federal, estatal o local.

El proceso de queja establecido por la OCR está diseñado para cumplir título 29 parte 37 del código de regulaciones federales CFR.

Existen los recursos necesarios para asegurar la neutralidad e imparcialidad.

Derecho a representación; la obligación del denunciado a mantener registros

Obligación del denunciado a proveer información; el derecho del denunciante a modificar la queja; Derecho del denunciante a retirar la queja; Acceso al expediente durante la investigación;

## REFERENCIAS

Publicación 4053, sus derechos civiles están protegidos; Publicación 453-C sus derechos civiles están protegidos. Derechos fundamentales del contribuyente IRS; Borges Blazquez Derechos e Integración. Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho. Universidad de Valencia. 2011; pp. 48-55; Declaración Universal de los Derechos Humanos. Código de regulaciones federales; Ley de derechos civiles.

**Gloria Lizette Bustillos Vargas.**