

Los fundamentos de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades



Crédito de la Foto: Gil Garcetti

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) se convirtió en ley en julio de 1990. La ley garantiza la plena participación en la sociedad americana para todas las personas con discapacidades, al igual que la Ley de Derechos Civiles de 1964 garantizó los derechos de todas las personas sin importar la raza, el sexo, el origen nacional o la religión.

La ADA cubre a toda persona con una discapacidad que limite sustancialmente una o más actividades principales de la vida.

El Título I de la ADA prohíbe a empleadores privados, gobiernos estatales o locales, agencias de empleo y uniones de labor discriminar en contra de individuos calificados con una discapacidad. Prohíbe la discriminación en el proceso de aplicación al trabajo, la contratación de trabajo, el despido, avance de pago, compensación, entrenamiento, cualquier otros términos, condiciones y privilegios del trabajo. Un individuo con una discapacidad es una persona que: tiene una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más actividades de la vida; tiene un historial de tal discapacidad, o se considera que tiene tal discapacidad.



Un empleado o solicitante calificado con una discapacidad es un individuo que, con o sin una modificación razonable, puede realizar las funciones esenciales del trabajo en cuestión. Las modificaciones razonables pueden incluir, pero no se limitan a:

Hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por las personas con discapacidades; reestructuración del trabajo, modificación de los horarios de trabajo, reasignación a un puesto vacante; adquisición o modificación de equipos o dispositivos, ajuste de la modificación de los exámenes, capacitación de materiales, o políticas y proporcionar lectores o intérpretes calificados.

Se requiere que un empleador haga una adaptación a la discapacidad conocida de un solicitante o empleado calificado si no impondrá una “dificultad excesiva” en la operación del negocio del empleador. Una dificultad excesiva es definida como una acción que requiere significativa dificultad o costo en la consideración del tamaño del negocio, recursos financieros y la naturaleza y estructura de la operación.

La ley no requiere que un empleador baje la calidad o estándares de producción para hacer una acomodación, ni es el empleador obligado a proporcionar artículos personales como gafas o los audífonos.

Los empleadores no pueden preguntar a los solicitantes sobre la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad. Los aplicantes pueden ser preguntados sobre su habilidad de trabajar ciertas funciones del trabajo. Una oferta de trabajo puede ser condicionada en los resultados de exámenes médicos, pero solo si la examinación es requerida para todos los empleados que están entrando a trabajos similares. Las exámenes medicas de los empleados tienen que ser relacionadas con el trabajo y ser coherente con las necesidades comerciales del empleador.

Los empleados y solicitantes de empleo que actualmente participan en el uso ilegal de drogas no están cubiertos por la ADA, cuando un empleador actúa sobre la base de ese uso. Las pruebas de detección de drogas ilegales no están sujetas a las restricciones de la ADA sobre los exámenes médicos. Los empleadores pueden retener a los consumidores de drogas ilegales y alcohol a los mismos estándares de rendimiento que los demás empleados.

El Título II de la ADA prohíbe la discriminación contra individuos calificados con discapacidades en todos los programas, actividades y servicios de las entidades públicas. Se aplica a todos los gobiernos estatales y locales, sus departamentos y agencias, y cualquier otro instrumento o distrito de propósito especial de gobiernos estatales o locales.



El título III de la ADA prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad por parte de "entidades privadas" y lugares de operación de "alojamiento público". Los negocios regidos por el Título III incluyen los bancos, restaurantes, supermercados, hoteles, centros comerciales, estadios deportivos privados, cines, guarderías privadas, escuelas y colegios, oficinas de contabilidad o de seguros, abogados y oficinas de médicos, museos y clubes de salud.

Para obtener instrucciones sobre cómo presentar una queja relacionada con la ADA en español consulte: https://www.ada.gov/filing_complaint_spanish.htm

Enlaces en español:

https://www.ada.gov/publicat_spanish.htm

Reglamentos y materiales de asistencia técnica en español referentes a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

https://www.ada.gov/faqada_spanish.htm

Preguntas frecuentes sobre los Títulos II y III de la ADA

<https://adata.org/factsheet/ada-overview-esp>

La Red Nacional del ADA (Nacional Network)

Teléfono: 800-949-4232 (Línea gratuita dentro de los EE. UU.)

La Red Nacional de ADA proporciona información, orientación y capacitación sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), adaptada para satisfacer las necesidades de empresas, gobiernos y personas a nivel local, regional y nacional. Hay una red de diez centros regionales de ADA. Se alienta al público a comunicarse con el centro regional de su estado respectivo.

<https://www.access-board.gov/en-espa%C3%B1ol/sobre-el-consejo-de-acceso>

Consejo de Acceso de los Estados Unidos

1331 F St. NW, Suite 1000

Washington, DC 20004-1111

Teléfono: 800-872-2253 (Línea gratuita dentro de los EE. UU.)

Correo electrónico: ta@access-board.gov

Agencia federal independiente que promueve la igualdad de las personas con discapacidades a través del liderazgo en diseño accesible y el desarrollo de directrices y estándares de accesibilidad.



<https://es.northeastada.org/>

North East ADA Center (Región 2)

Teléfono: 607-255-6686; 800-949-4232

Correo electrónico: northeastada@cornell.edu

Cubre Nueva Jersey, Nueva York, Puerto Rico y las Islas Vírgenes de los EE.UU.

<http://www.adasoutheast.org/espanol/index.php>

Southeast ADA Center (Región 4)

Teléfono: 404-541-9001

Correo electrónico: adasoutheast@law.syr.edu

Cubre Alabama, Florida, Georgia, Kentucky, Mississippi, Carolina del Norte, Carolina del Sur y Tennessee

<http://www.adagreatlakes.org/Espanol.asp>

Great Lakes ADA Center (Región 5)

Teléfono: 312-413-1407

Correo electrónico: adata@adagreatlakes.org

Cubre Illinois, Indiana, Michigan, Minnesota, Ohio y Wisconsin

<https://www.gpadacenter.org/techassist-en-espanol>

Great Plains ADA Center (Región 7)

Teléfono: 573-882-3600

Correo electrónico: adainfo@missouri.edu

Cubre Iowa, Kansas, Missouri y Nebraska

<https://www.youtube.com/watch?v=XxvsJMFp75E>

Video de panelistas que discuten las implicaciones que ha tenido la Ley de Estadounidenses con Discapacidades “Americans with Disabilities Act” (ADA) en los Estados Unidos y Latinoamérica a 25 años de su implementación.

Recursos en inglés:

www.newenglandada.org

New England ADA Center (Región 1)

Teléfono: 617-695-0085; 800-949-4232

Correo electrónico: adainfo@newenglandada.org

Cubre Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island y Vermont



www.adainfo.org

Mid-Atlantic ADA Center (Región 3)

Teléfono: 301-217-0124

Correo electrónico: aydainfo@transcen.org

Cubre Delaware, Distrito de Columbia, Maryland, Pennsylvania, Virginia y West Virginia

www.swdbtac.org

Southwest ADA Center (Región 6)

Teléfono: 713-520-0232; 586-573-5951

Correo electrónico: swdbtac@ilru.org

Cubre Arkansas, Louisiana, Nuevo Mexico, Oklahoma y Texas

www.adainformation.org

Rocky Mountain ADA Center (Región 8)

Teléfono: 719-444-0268

Correo electrónico: adainfo@adainformation.org

Cubre Colorado, Montana, North Dakota, South Dakota, Utah and Wyoming

www.adapacific.org

Pacific ADA Center (Región 9)

Teléfono: 510-285-5600

Correo electrónico: adatech@adapacific.org

Cubre Arizona, California, Hawaii, Nevada y la cuenca del Pacifico

www.nwadacenter.org

Northwest ADA Center (Región 10)

Teléfono: 425-233-8913

Correo electrónico: nwadactr@u.washington.edu

Cubre Alaska, Idaho, Oregon y Washington

<http://transition.fcc.gov/cgb/dro/>

Comisión Federal de Comunicaciones (FCC, por sus siglas en inglés): Oficina de Derechos de la Discapacidad

Correo electrónico: dro@fcc.gov

La FCC ofrece asistencia técnica sobre los requisitos del servicio de retransmisión telefónica de ADA.



http://www.ada.gov/enforce_current.htm

Departamento de Justicia de los Estados Unidos: Informes de la ADA

Esta página tiene resúmenes presentados por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos sobre la aplicación de la ADA.

<http://sci.washington.edu/ada/>

Video del Sistema Regional de Lesiones de la Médula Espinal del Noroeste en la Universidad de Washington "La ADA: lo que necesita saber" es un video de 50 minutos.

La información en este mensaje es presentada con el propósito de educarle e informarle sobre la parálisis y sus efectos. Nada mencionado en este mensaje debe ser tomado como un diagnóstico o tratamiento médico. No debe reemplazar las instrucciones de su doctor o proveedor de salud. Si tiene preguntas sobre su salud por favor llame o visite a su doctor o proveedor de salud calificado inmediatamente. Siempre consulte con su doctor o proveedor de salud antes de comenzar un nuevo tratamiento, dieta o programa de bienestar. Nunca reemplace los consejos de su doctor o deje de buscar atención médica por algo mencionado en este mensaje.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL), del Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS) de los Estados Unidos, como parte de un premio de asistencia financiera por un total de 8 700 000 dólares, financiado en un 100 por ciento por la ACL/HHS. El contenido es de los autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de la ACL/HHS o del Gobierno de los Estados Unidos, ni su respaldo.