



Visite www.paralysis.org, la página de internet de la Fundación Christopher y Dana Reeve.

Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act, ADA*)

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) se promulgó en julio de 1990. Garantiza la participación plena en la sociedad estadounidense para todas las personas con discapacidades, del mismo modo que la Ley de Derechos Civiles de 1964 garantizó los derechos para todas las personas independientemente de la raza, el sexo, la nacionalidad de origen o la religión.

La ADA cubre a todas las personas con un impedimento que limite sustancialmente una o más actividades importantes de la vida.

El título I de la ADA prohíbe que los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las agencias de empleo y los sindicatos discriminen a personas calificadas con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios de empleo.

Un individuo con discapacidad es una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, tiene un registro del impedimento o se considera que tiene dicho impedimento.

Un empleado o postulante calificado con una discapacidad es una persona que, con o sin adaptación de comodidades razonable, puede realizar las funciones esenciales de la tarea en cuestión. La adaptación de comodidades razonable puede incluir, entre otras cosas: hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados resulten fácilmente accesibles y utilizables para las personas con discapacidades; reestructurar tareas; modificar programaciones de trabajo; reasignar a un puesto vacante; adquirir o modificar equipos o dispositivos; ajustar o modificar exámenes, material de capacitación o directivas y proporcionar lectores o intérpretes calificados.

Se requiere que un empleador realice un ajuste de comodidades para la discapacidad conocida de un postulante o empleado calificado si eso no supone una inconveniencia indebida en el funcionamiento del negocio del empleador. Una inconveniencia indebida se define como una acción que requiere una dificultad o un gasto significativo si se la considera teniendo en cuenta factores tales como el tamaño, los recursos financieros y la naturaleza y estructura de la

operación de un empleador.

No se requiere que un empleador reduzca la calidad o los estándares de producción para hacer una adaptación de comodidades; tampoco se obliga a un empleador a proporcionar elementos de uso personal como gafas o audífonos.

Los empleadores no pueden preguntar a los postulantes acerca de la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad. Se les puede preguntar a los postulantes acerca de su capacidad para realizar funciones específicas de la tarea. Una oferta de trabajo puede estar sujeta a los resultados de un examen médico, pero sólo si el examen es obligatorio para todos los empleados que ingresan en trabajos similares. Los exámenes médicos de empleados deben estar relacionados con la tarea y deben ser coherentes con las necesidades empresariales del empleador.

Los empleados y los postulantes que actualmente consuman sustancias ilegales no están cubiertos por la ADA, cuando un empleador actúa basándose en el uso de las mismas. Las pruebas para detectar sustancias ilegales no están sujetas a restricciones de la ADA referidas a exámenes médicos. Los empleados pueden mantener los mismos estándares de rendimiento para los usuarios de sustancias ilegales y los alcohólicos que para los demás empleados.

El título II de la ADA prohíbe la discriminación de individuos calificados con discapacidades en todos los programas, actividades y servicios de entidades públicas. Esto se aplica a todos los gobiernos locales y estatales, sus departamentos y agencias y a cualquier otra dependencia o distrito de propósitos especiales de los gobiernos locales o estatales.

El título III de la ADA prohíbe la discriminación basada en discapacidades por parte de “entidades privadas” que operen “edificios públicos”. Los negocios regidos por el título III incluyen bancos, restaurantes, supermercados, hoteles, centros comerciales, centros deportivos privados, cines y teatros, centros privados de cuidados diurnos, escuelas e institutos terciarios, oficinas contables o de seguros, oficinas de abogados, consultorios médicos, museos y gimnasios.

Fuentes:

Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo de los EE.UU. (U.S. Equal Employment Opportunity Commission), Departamento de Justicia de los EE.UU. (U.S. Department of Justice) http://www.christopherreeve.org/site/c.lqLPIXOAKnF/b.4637463/k.C559/Informaci243n_b225s_ica_sobre_ADA.htm

Enlaces (en español)

<http://www.eeoc.gov/spanish/>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)

La EEOC es responsable en asegurar que se cumplan las leyes federales contra la discriminación de un candidato de trabajo debido a su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, genética o discapacidad.

<http://www.access-board.gov/spanish.htm>

El Consejo de Acceso (“Access Board”) de los Estados Unidos

Agencia federal independiente comprometida con el diseño de servicios accesibles a personas con discapacidades.

Tel.: 1-800-872-2253

<http://www.fcc.gov/cgb/spanish/>

Federal Communications Commission (FCC)

Ofrece información técnica acerca de la ADA.

Tel.: 1-888-CALL-FCC (225-5322)

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

Guía sobre las Leyes de Derechos de Discapacitados

Una publicación del Departamento de Justicia de los EE.UU. Abarca la ADA, telecomunicaciones, acceso al transporte aéreo y más.

Tel.: 1-800-514-0301

<http://askjan.org/espanol/espanol.htm>

Job Accommodation Network

La página de esta red para acomodaciones en el trabajo provee artículos sobre diferentes temas en relación a la adaptación en el trabajo, incluidas publicaciones sobre enmiendas de la ADA, las responsabilidades del empleador y de la persona con discapacidades, una guía práctica para los empleados que solicitan acomodaciones y más.

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

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

Esta página del Departamento de Justicia de los EE.UU. incluye una guía sobre la ADA y enlaces a páginas con guías de leyes y derechos para personas con discapacidades.

Enlaces (en inglés)

<http://www.adata.org/>

National Institute on Disability and Rehabilitation

Brinda información sobre asistencia técnica según el estado donde habite.

Los siguientes libros están disponibles para ser retirados gratuitamente de la biblioteca del Centro de Recursos para la Parálisis (*Paralysis Resource Center*, PRC). Visite www.paralysis.org y busque el artículo que desea en el “Catálogo de la biblioteca”.

Libros (en español)

Acceso al gobierno estatal y local: sus derechos y responsabilidades según el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Jackson Heights, NY: United Spinal Association, 2004.

El Acta de Americanos con Discapacidades: su guía personal de la Ley. Washington, DC: Paralyzed Veterans of America (Veteranos Paralizados de América), 3rd ed.

Explicación de la Ley que Protege a los Impedidos (la Ley ADA). Jackson Heights, NY: United Spinal Association, 2004. Disponible para descarga gratuita en: http://www.unitedspinal.org/pdf/ada_spanish.pdf

La Ley para Personas con Desabilidades: preguntas y respuestas. Comisión para Igualdad en las Oportunidades de Empleo de los EE.UU. 1992.

Romano, Joseph. **Los derechos legales: una guía para la familia.** Norristown, Pa: Joseph L. Romano, Esq., 2001.

Una guía legal para las personas con lesiones de la médula espinal.

Videos (en inglés)

The ADA Revisited. Quality Media Resources, 2006. (24 min.) El conjunto contiene un DVD, y varias guías y folletos.

The Americans with Disabilities Act: Is It Working? Princeton, NJ: Films for the Humanities & Sciences, 2001. 12 min. En VHS y DVD

My Country: Chronicling the Civil Rights Movement that Created the Americans with Disabilities Act. Aquarius, 1997. DVD 60 min. Distribuido por Program Development Associates www.disabilitytraining.com

La información mencionada 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.