



Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades



Figura 1 Fotografía: Gil Garcetti

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades prohíbe la discriminación en contra de las personas con discapacidades y garantiza su derecho a participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad.

P: ¿Qué es la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA)?

La ADA es una ley federal pionera promulgada por el Congreso en 1990 que prohíbe la discriminación en contra de las personas con discapacidades en las actividades cotidianas.

La ADA se divide en cinco partes llamadas “títulos”. Los requisitos que se definen en cada título abarcan diferentes aspectos de la vida, entre ellos, el empleo, la educación y el transporte y rigen muchos lugares tanto públicos como privados que están abiertos al público.

El objetivo de la ADA es eliminar barreras y permitir que todos tengan igualdad de oportunidades para lograr el éxito.

P: ¿A quiénes protege la ADA?

La ADA ampara a toda persona con discapacidades físicas o mentales que limiten sustancialmente una o más actividades importantes de la vida. Algunos ejemplos de actividades importantes son dormir, hablar, caminar y trabajar.

P: ¿Quiénes están obligados a cumplir con la ADA?

Las empresas privadas con más de 15 empleados, los organismos gubernamentales estatales y locales, los negocios abiertos al público, las instalaciones comerciales, los proveedores de servicios de transporte y las empresas de telecomunicaciones deben cumplir con los requisitos de la ADA.

P: ¿De qué se trata el Título I de la ADA?

La ADA prohíbe que los empleadores discriminen a aspirantes calificados que tengan discapacidades a la hora de tomar decisiones de contratación. Sus requisitos no solo abarcan los procesos de solicitud de empleo y contratación, sino que prohíben prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo; los empleados con discapacidades deben tener acceso a los mismos beneficios laborales que otros empleados, desde transporte y materiales de capacitación hasta el uso del baño para el personal.

De ser contratada, una persona con una discapacidad no puede ser objeto de acoso, ni despedírsele o recibir un salario más bajo debido a su discapacidad.

El Título I también exige que se hagan adaptaciones razonables para los empleados que las necesitan, tales como modificar espacios comunes en las instalaciones, como salas de descanso y baños, a fin de que sean accesibles para todos los empleados; proporcionar tecnología asistencial o adaptar muebles y equipos como escritorios o teléfonos; o bien, ajustar los horarios de trabajo o reestructurar puestos para adaptarlos a personas con discapacidades.

P: ¿Cuál es la definición de un empleado o solicitante calificado?

Un empleado o solicitante calificado que tenga una discapacidad es una persona que, con o sin adaptaciones razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo en cuestión.

P: ¿Necesito hablar sobre las adaptaciones durante una entrevista de trabajo?

Es posible que algunos aspirantes tengan que solicitar adaptaciones para el proceso mismo de contratación, por ejemplo, si la entrevista está programada en un salón de conferencias que no queda en la planta baja y el edificio no tiene ascensor, un usuario de silla de ruedas puede solicitar que se lleve a cabo en una oficina de la planta baja.

Pero si no es necesario hacer adaptaciones, los aspirantes con discapacidades no tienen ninguna obligación de hablar sobre su discapacidad o futuras solicitudes durante la entrevista de trabajo. Los empleadores no pueden preguntar sobre discapacidades durante una entrevista, pero sí pueden preguntar cómo los aspirantes llevarán a cabo las tareas específicas del cargo, con o sin adaptaciones. Una oferta de empleo puede condicionarse a los resultados de un examen médico, pero únicamente si dicho examen se exige a todos los aspirantes a puestos similares.

De ser contratado, el empleado no tiene que revelar su discapacidad a los compañeros de trabajo, pero debe revelársela a alguien de la gerencia o a Recursos Humanos si desean solicitar adaptaciones. Las adaptaciones pueden solicitarse al iniciar un nuevo empleo o en cualquier momento posterior; no hay un tiempo límite para hacerlo ya que a medida que evolucionan las discapacidades o las personas envejecen, las necesidades pueden cambiar.

P: ¿Cuándo se puede rehusar un empleador a proporcionar una adaptación?

Un empleador no está obligado a hacer adaptaciones si ello implica una “dificultad excesiva” para el funcionamiento de la empresa o perjudica los estándares de calidad o de producción.

La ADA define el término “dificultad excesiva” como algo que resulta demasiado difícil o costoso proporcionarlo desde el punto de vista del tamaño de la empresa, sus recursos financieros y las necesidades del negocio. Sin embargo, un empleador no puede rehusarse a proporcionar una adaptación por el solo hecho de que esto conlleve un gasto. Cuando una adaptación se considera una dificultad excesiva, el empleador debe intentar encontrar otra solución. Si existen diferentes adaptaciones que satisfagan las necesidades del empleado, el empleador puede elegir la que desee proporcionar.

P: ¿El seguro que proporciona mi empleo se ve afectado por la ADA?

La ADA no exige que las empresas cubran padecimientos preexistentes ni todos los gastos médicos relacionados con una discapacidad; solo estipula que los empleados con discapacidades reciban igualdad de acceso a la misma cobertura de seguro que se ofrece a los demás empleados.

P: ¿De qué se trata el Título II de la ADA?

Este título exige que los gobiernos locales y estatales les proporcionen a las personas con discapacidades igualdad de oportunidades de beneficiarse de programas, servicios y actividades.

Tal vez esto implique permitir el acceso de perros de servicio a edificios donde se prohíben mascotas; instalar rampas o elevadores para sillas de ruedas en espacios en donde se realizan reuniones públicas o proporcionar un asistente para tomar notas a una persona con destreza limitada que esté desempeñando funciones como miembro de un jurado. Una escuela o universidad pública debe mudar una clase de un aula inaccesible a una ubicación accesible para adaptarse a un estudiante que usa una silla de ruedas. Las elecciones locales deben llevarse a cabo en edificios accesibles. El transporte público, incluidos los autobuses, los trenes —sean rápidos, ligeros, metropolitanos o interurbanos—, tales como el Amtrak, deben ofrecer adaptaciones que quizás incluyan rampas, elevadores, cambios en la ubicación de las paradas y áreas designadas para pasajeros con discapacidades.

P: ¿De qué se trata el Título III de la ADA?

El Título III prohíbe que los negocios abiertos al público, tales como bancos, restaurantes, supermercados, hoteles, centros comerciales, estadios de propiedad privada, cines, guarderías, escuelas y universidades privadas, así como despachos de contabilidad o de seguros, bufetes de abogados, consultorios médicos, museos y clubes deportivos discriminen a las personas con discapacidades.

Estos establecimientos deben proporcionar igualdad de acceso a los bienes o servicios que ofrecen. Por ejemplo, una tienda departamental debe modificar su política de permitir solo una persona en cada vestidor si un cliente con parálisis necesita ayuda de su cuidador para probarse las prendas. Deben instalarse rampas en la entrada de un gimnasio local y los pasillos de los restaurantes deben ser lo suficientemente anchos para que quepa una silla de ruedas. Debe permitirse la entrada de mascotas de servicio en estos negocios a pesar de que tengan políticas que prohíban la entrada de mascotas.

P: ¿De qué se trata el Título IV de la ADA?

El Título IV de la ADA exige que las empresas de telecomunicaciones proporcionen servicios equivalentes a los clientes con discapacidades, en particular a las personas sordas o con dificultades auditivas. Estos servicios incluyen máquinas de teletipo (TTY), servicio de retransmisión de telecomunicaciones (TRS) y otros métodos de telecomunicaciones accesibles.

P: ¿De qué se trata el Título V de la ADA?

Este título incluye disposiciones generales y técnicas que son relevantes para todos los títulos, entre ellas, disposiciones contra las represalias, para proteger a las personas que ejercen los derechos que le otorga la ADA.

P: ¿Qué debo hacer si considero que han sido violados mis derechos de conformidad con la ADA?

Si considera que lo han discriminado debido a su discapacidad, puede interponer una queja ya sea ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC) o el Departamento de Justicia de EE. UU. (DOJ).

Para quejas relacionadas con el Título I (discriminación en el empleo), comuníquese con la EEOC o con la Agencia de Prácticas de Empleo Justas (FEPA) de su zona. (Para obtener una lista de oficinas de la FEPA por estado, visite el sitio web de la EEOC en <https://www.eeoc.gov/state-local-and-tribal-programs-coordinators-program-managers>.) También hay un formulario de quejas disponible en el sitio web de la EEOC en <https://www.eeoc.gov/federal-sector/filing-formal-complaint>. Es ilegal que los empleados sean sancionados o que sufran represalias por denunciar infracciones.

Para presentar quejas relacionadas con el Título II o el III (en contra de una entidad estatal o local o un negocio abierto al público como un restaurante, consultorio médico, tienda minorista, hotel, etc.), comuníquese con el DOJ en línea, por correo o por fax. Visite el sitio web del DOJ en <https://civilrights.justice.gov/#crt-landing--reporting> para obtener más información y enlaces para presentar una queja.

Para obtener instrucciones sobre cómo interponer una queja relacionada con la ADA, consulte: http://www.ada.gov/filing_complaint.htm

P: ¿En dónde más puedo obtener información sobre la ADA?

Comuníquese con la Línea de Información de la ADA (<https://www.ada.gov/infoline/>) de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia llamando al 1-800-514-0301 o al 1-833-610-1264 (TTY). Los representantes están disponibles los lunes, martes, miércoles y viernes de 9:30 a. m. a 12:00 p. m. y los jueves de 3:00 p. m. a 5:30 p. m. También puede enviarle sus preguntas a la Coordinación de Contacto con la Comunidad de la ADA a Disability.Outreach@usdoj.gov.

Asimismo, la Red Nacional de la ADA, financiada por el Instituto Nacional de

Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación, proporciona información, orientación y capacitación sobre la ADA a través de 10 centros regionales de la ADA en todo el país. Visite su sitio web en <https://adata.org/national-network> para obtener acceso a seminarios web, videos y hojas de datos gratuitos, así como enlaces a los centros regionales y otros recursos.

Fuentes: División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de EE. UU., la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. y la Red Nacional de la ADA.

¿Necesita hablar con alguien?

Nuestros especialistas en información están a su disposición para responder sus preguntas. Llame gratis al 1-800-539-7309 (línea gratuita en los EE. UU.) / 973-379-2690 (internacional) de lunes a viernes.

También puede programar una llamada o hacer una pregunta en línea en: <https://connect.paralysis.org/es/send-us-your-question>

En español:

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

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

ADA.gov: Preguntas frecuentes sobre los Títulos II y III de la ADA

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

La Red Nacional del ADA (Nacional Network)

https://adata.org/national-product-search_sp?keys=&type=All&tid=All

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. Vea la lista debajo:

New England ADA Center (Región 1)

<https://newenglandada.org/>

Teléfono: 617-695-0085; 800-949-4232

Correo electrónico: ADAinfo@IHCDesign.org

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

Northeast ADA Center (Región 2)

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

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.

Mid-Atlantic ADA Center (Región 3)

<https://www.adainfo.org>

Teléfono: 301-217-0124

Correo electrónico: aydainfo@transcen.org

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

Southeast ADA Center (Región 4)

<https://adasoutheast.org/espanol/>

Teléfono: 404-541-9001

Correo electrónico: adasoutheast@law.syr.edu

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

Great Lakes ADA Center (Región 5)

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

Teléfono: 312-413-1407

Correo electrónico: adata@adagreatlakes.org

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

Southwest ADA Center (Región 6)

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

Teléfono: 713-520-0232; 586-573-5951

Correo electrónico: swdbtac@ilru.org

Cubre Arkansas, Louisiana, Nuevo Mexico, Oklahoma y Texas

Great Plains ADA Center (Región 7)

<https://gpadacenter.org/spanish-portal/>

Teléfono: 573-882-3600

Correo electrónico: adacenter@missouri.edu

Cubre Iowa, Kansas, Missouri y Nebraska

Rocky Mountain ADA Center (Región 8)

<https://rockymountainada.org>

(Opción en español)

Teléfono: 719-358-2460

Correo electrónico: adainfo@adainformation.org

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

Pacific ADA Center (Región 9)

<https://www.adapacific.org/>

(Opción en español al final de la página)

Correo electrónico: adatech@adapacific.org

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

Northwest ADA Center (Región 10)

<https://nwadacenter.org/>

Teléfono: 425-233-8913, 800-949-4232
Correo electrónico: nwadactr@u.washington.edu
Cubre Alaska, Idaho, Oregon y Washington

En inglés:

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

<https://www.fcc.gov/accessibility>

Correo electrónico: dro@fcc.gov

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

U.S. Department of Justice: El sitio web de la ADA

<http://www.ada.gov/>

Teléfono: 800-514-0301 (Toll-free, voice), 800-514-0383 (Toll-free, TTY)

Este sitio web ofrece información exhaustiva sobre la ADA.

La información contenida en este mensaje se presenta con fines educativos e informativos sobre parálisis y sus efectos. Nada de lo contenido en este mensaje debe interpretarse como un diagnóstico o tratamiento médico ni ha sido concebido para tal fin. Esta información no reemplaza el asesoramiento de su médico u otro profesional de la salud calificado. Si tiene preguntas relacionadas con la salud, llame o acuda lo antes posible a su médico o a otro profesional de la salud calificado; consúlteles siempre antes de iniciar un nuevo tratamiento, dieta o programa de ejercicios. Jamás ignore el asesoramiento de un profesional de la salud ni retrase acudir al médico por algo que haya leído en este mensaje.

Esta publicación cuenta con el apoyo de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL), del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (HHS) como parte de una subvención de asistencia financiera por un total de \$10,000,000 con 100% de financiamiento de la ACL y el HHS. El contenido es de los autores y no representa necesariamente la postura oficial de la ACL, el HHS, ni del Gobierno de Estados Unidos, ni está avalado por estos organismos.