

Guía rápida de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) es una ley federal que protege a las personas con discapacidades contra la discriminación. El Título I de la ADA les brinda a las personas con discapacidades protecciones en el lugar de trabajo. La ADA también les ofrece a algunos empleados el beneficio adicional de adaptaciones razonables.

Los empleadores cubiertos por el Título I de la ADA son:

- Empleadores privados con 15 empleados o más.
- Agencias de empleo, organizaciones sindicales y comités conjuntos de administración laboral.
- Gobiernos locales y estatales, independientemente de su tamaño.
- Empleados del poder legislativo federal (como empleados del Senado, la Cámara de Representantes, y agencias que respaldan al Congreso).
Nota: Los empleados del poder ejecutivo federal (como el Servicio Postal de los Estados Unidos, agencias, etc.) se encuentran cubiertos por la Ley de Rehabilitación de 1973 (similar a la ADA).
- Organizaciones religiosas.

Los empleadores no cubiertos por el Título I de la ADA son:

- Tribus indígenas (la ADA adoptó la misma definición de empleador que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que exige específicamente a las tribus indígenas).
- Determinados clubes privados de membresía.

Los empleados elegibles para la protección de la ADA son:

- "Personas calificadas" (es decir, que pueden llevar a cabo las tareas básicas del trabajo, con o sin adaptaciones razonables).
- Personas con una discapacidad, según la definición de la ADA.

¿Qué es una discapacidad en virtud de la ADA?

- Una discapacidad es una deficiencia física o mental que limita considerablemente la realización de una actividad fundamental de la vida diaria.
- Para obtener más información acerca de cómo determinar si una persona tiene una discapacidad en virtud de la ADA, visite el sitio web <http://askjan.org/corner/vol05iss04.htm>.

¿Qué es una actividad fundamental de la vida diaria en virtud de la ADA?

- Son actividades que una persona normal puede realizar con poca o sin dificultad. Por ejemplo:
 - Caminar
 - Aprender
 - Realizar las principales funciones corporales
 - Ver
 - Cuidar de sí mismo
 - Hablar
 - Trabajar
 - Escuchar
 - Concentrarse
 - Respirar
 - Dormir

Para obtener más información acerca de las actividades fundamentales de la vida diaria, visite el sitio web: <https://askjan.org/topics/Americans-with-Disabilities-Act-Amendments-Act.cfm>

¿Quiénes están amparados por la ADA?

- Personas que actualmente tienen una discapacidad
- Personas con antecedentes de discapacidad
- Personas que se considera que tienen una discapacidad
- Personas en función de una relación con una persona que tiene una discapacidad (es decir, un cuidador)

Si es elegible para las protecciones de la ADA, ¿cuáles son sus derechos?

- Protección contra la discriminación.
- Adaptaciones razonables, únicamente si
 - Sufre de una discapacidad actualmente, o
 - Tiene un antecedente de discapacidad

¿Qué son las adaptaciones razonables?

“Una adaptación es cualquier modificación que se realice en el entorno laboral o en la forma de realizar habitualmente las tareas que le permita a una persona con una discapacidad determinada disfrutar de la igualdad de oportunidades de empleo”

Ejemplos:

- Modificar el horario laboral (por ej., flexibilidad del horaria, trabajo a distancia)
- Modificar el espacio de trabajo (por ej., trasladar de su oficina, silla nueva)
- Utilizar tecnología (por ej., alarmas, teléfonos inteligentes)
- Cambiar la política (por ej., autorizar más descansos)
- Asignar tareas laborales no esenciales a otros empleados
- Asignar a un puesto vacante, si existe alguno

¿Cuándo se aplica la ADA?

Se aplica durante todas las fases del empleo, incluso:

- Reclutamiento
- Pagos y beneficios
- Contratación y despido
- Ascensos
- Asignaciones de tareas
- Capacitación
- Licencias
- Cese de empleo
- Todas las demás actividades laborales relacionadas

¿Los empleadores deben realizar adaptaciones razonables para los empleados elegibles?

Sí, a menos que pueden demostrar que sería una dificultad excesiva.

Recursos sobre la ADA y las adaptaciones razonables:

- Triage Cancer: <http://TriageCancer.org/employment>
- Video Animado- Cómo lidiar con efectos secundarios en el trabajo: <https://trriagecancer.org/videoanimado>
- Guía rápida sobre adaptaciones razonables de Triage Cancer: <https://trriagecancer.org/GuíaRápida-Adaptaciones>
- Lista de verificación de Triage Cancer: Adaptaciones razonables: <https://trriagecancer.org/Listadeverificación-Adaptaciones>
- Guía rápida de Triage Cancer sobre divulgación, privacidad y formularios de certificación médica: <https://trriagecancer.org/GuíaRápida-divulgación>
- Red de Acomodaciones Laborales: www.askjan.org
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo: www.EEOC.gov