



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

Llámenos gratis al
1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en
www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite
<https://adainfo.us/employer-esp>

Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva de un empleador

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley que protege los derechos de las personas con discapacidades en todos los aspectos concernientes al empleo. Como empleador, es importante que entienda sus derechos y responsabilidades conforme a esta ley. Esta hoja informativa explica la ley actual basada en los cambios más recientes realizados por la Ley de Enmiendas de la ADA de 2008 (ADAAA, por sus siglas en inglés).

Trasfondo

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos en 1990 que hace que sea ilegal discriminar contra cualquier persona calificada con una discapacidad. La ADA protege a las personas con discapacidades en muchas áreas de la vida pública, incluido el empleo.

Después de que se aprobó la ley, hubo desacuerdo legal sobre lo que significaba discapacidad. En los siguientes 15 años, decisiones judiciales restringieron gradualmente la definición de discapacidad. Esto hizo muy difícil para los empleados probar que tenían una discapacidad que les permitiría estar protegidos por la ADA. Como resultado, los tribunales nunca pensaron si hubo discriminación.

La Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA)

Para abordar este problema, el Congreso aprobó la Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA, por sus siglas en inglés) en 2008. La ADAAA declaró que la discapacidad debe definirse de manera amplia para incluir a más personas. También dijo que la ley debería centrarse en si hubo o no hubo discriminación. La ADAAA rechazó dos decisiones de la Corte Suprema que habían desempeñado un papel importante en la restricción de la definición legal de discapacidad.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es la agencia responsable de hacer cumplir las regulaciones laborales de la ADA. La EEOC escribió nuevas reglas sobre la definición de discapacidad en base a los cambios de la ADAAA.

¿Qué está cubierto bajo las regulaciones de la ADA?

La ADA se aplica a todos los empleadores con 15 o más empleados. Esto incluye empleadores privados y empleadores estatales y locales. Las agencias de empleo, las organizaciones laborales y los comités de manejo laboral también están cubiertos por la ley.

La ley protege a los empleados con discapacidades de la discriminación en todos los aspectos del empleo, incluido el reclutamiento, entrevistas, contratación y el trabajo y sus beneficios. El 25 de marzo de 2011, la EEOC publicó los reglamentos de la ADAAA y entraron en vigencia el 24 de mayo de 2011.

¿Cómo la ADA define discapacidad?

La ADAAA no cambió la definición básica de discapacidad, pero hizo más fácil decidir si un empleado está cubierto. Bajo la ADA, una persona tiene una discapacidad calificada si él o ella:

1. Tiene un impedimento físico o mental (enfermedad, lesión u otra condición) que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida
2. Tiene un registro de tal impedimento o
3. Se considera que tiene tal impedimento

El caso de cada empleado debe ser examinado de forma individual. En general, no debería ser demasiado difícil determinar si alguien tiene una discapacidad. Sin embargo, si necesita verificar la necesidad de una acomodación razonable debido a una discapacidad que no es evidente, se le permite solicitar documentos médicos relacionados con la solicitud de acomodación.

¿Qué se incluye en la definición legal de una discapacidad?

- **El impedimento “limita sustancialmente” una actividad importante de la vida.** Ejemplos de actividades importantes de la vida son respirar, caminar, hablar, escuchar, pensar, ver, dormir, cuidarse a sí mismo, realizar tareas manuales y trabajar. Las funciones corporales principales también se incluyen como actividades principales de la vida en la Ley de Enmiendas de la ADA. Por ejemplo, el cáncer afecta el crecimiento normal de las células, el trastorno bipolar afecta la función cerebral y la diabetes afecta el sistema endocrino. Una discapacidad no necesariamente tiene que limitar severamente o impedir que alguien realice una actividad importante de la vida o prevenir una función corporal importante, pero tiene que tener un impacto significativo en la forma en que vive la persona. Por ejemplo, una persona que tiene artritis la cual limita el uso de sus manos puede considerarse que tiene una discapacidad. Sin embargo, no todo impedimento es una discapacidad.

Incluso si una persona usa medicamentos, herramientas u otras terapias que mejoran los síntomas, se considera que tiene una discapacidad según la ADA. Por ejemplo, se considera que los empleados con diabetes que usan insulina para mantener estable su azúcar en la sangre tienen una discapacidad a pesar de que la insulina reduce los efectos de su diabetes.

- **Una condición que cumple con la definición de discapacidad cuando está activa, pero está en remisión (no está activa) o solo ocurre de vez en cuando, se considera una discapacidad.** Por ejemplo, cáncer que está en remisión o una condición de convulsión que produce solo convulsiones ocasionales son ambas discapacidades cubiertas, incluso aunque no afecten a alguien en todo momento.
- **Una persona que es “considerada como” que tiene una discapacidad también está cubierta por la definición de discapacidad de la ADA.** “Considerada como” significa que otras personas pueden pensar que una persona tiene una discapacidad debido a su apariencia u otra cualidad. Por ejemplo, una mujer cuya cara tiene cicatrices debido a un accidente automovilístico solicita

un trabajo como representante de servicio al cliente. Ella está altamente calificada para el trabajo, pero el entrevistador no quiere contratarla porque cree que los clientes se sentirán incómodos al mirarla. Ella no está sustancialmente limitada en ninguna actividad importante de la vida, pero el entrevistador está “considerándola como” si tuviera una discapacidad.

Tenga en cuenta que: una acomodación razonable es un cambio en el lugar de trabajo que permite a un empleado con una discapacidad realizar las partes principales del trabajo. Si un empleado es “considerado como” si tuviera una discapacidad, no se requiere una acomodación razonable.

Recursos

Hoja informativa (en inglés) sobre Reglamentos Finales de la EEOC para Implementar la ADA
http://www.eeoc.gov/laws/regulations/adaaa_fact_sheet.cfm.

Si tiene preguntas, llame a su centro regional de la ADA al 1.800.949.4232.

El contenido fue desarrollado por el Northeast ADA Center y se basa en el consenso profesional de expertos de la ADA y de la Red Nacional de la ADA.



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

Los contenidos de esta hoja informativa se desarrollaron bajo subvenciones del Instituto Nacional de Discapacidad, Vida Independiente e Investigación de Rehabilitación (Subvenciones números 90DP0088 y 90DP0086 de NIDILRR). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de esta hoja informativa no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y no se debe asumir endoso del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2019. Todos Los Derechos Reservados.
Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).