



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/employment-rights-pwd-es>

Algunos enlaces pueden tener contenido solo en inglés.

Sus derechos laborales como persona con una discapacidad y la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) protege a las personas de ser tratadas injustamente por tener una discapacidad. Esto significa que la ADA protege a las personas con discapacidades contra la discriminación. El Título I de la ADA garantiza que las personas con discapacidades tengan los mismos derechos y oportunidades laborales que el resto de las personas en el empleo. Esta hoja informativa responde a preguntas sobre el Título I de la ADA, que regula los empleos.

¿Cómo sé si estoy protegido/a por la ADA?

La ADA establece que usted tiene una discapacidad si su cuerpo o cerebro funciona de forma diferente a la de la mayoría de las personas, lo que dificulta o imposibilita realizar actividades como oír, ver, hablar, pensar, caminar o respirar. A veces, usted puede ver la discapacidad de una persona. Puede que use una silla de ruedas o un bastón blanco para caminar. En ocasiones, no puede ver la discapacidad de una persona, como autismo, diabetes, cáncer, problemas de aprendizaje o pudiera tener sordera o dificultades auditivas.

La ADA también protege a las personas que sufren discriminación porque:

- Tuvieron una discapacidad en el pasado (aunque ya no tengan la discapacidad).
- Nunca tuvieron una discapacidad, pero alguien cree que sí la tienen.
- Tienen una relación cercana con alguien que tiene una discapacidad, como su hijo/a, padre, madre, su pareja o un buen amigo.

¿Cuáles son mis derechos laborales bajo la ADA?

La ADA le protege de la discriminación por discapacidad al solicitar empleo y en el trabajo. En el trabajo, estas protecciones abarcan la contratación, el despido, la capacitación, el salario, los ascensos, los beneficios y las licencias. Según la ADA, una licencia significa tomarse tiempo libre del trabajo si lo necesita debido a su discapacidad. Tampoco se le puede acosar en el trabajo debido a su discapacidad, y un empleador no puede despedirle ni sancionarle por pedir la ayuda que necesita para realizar su trabajo. Esto se denomina acomodación razonable. Es importante recordar que usted tiene derecho a solicitar una acomodación razonable al solicitar empleo y después de ser contratado para el empleo.



¿Qué es una “acomodación razonable”?

Una acomodación razonable es cualquier cambio en un trabajo, el lugar donde trabaja o la forma habitual de hacer las cosas que le permita solicitar un empleo, realizar el trabajo u obtener los mismos beneficios que otras personas en su trabajo. En la mayoría de los casos, un empleador debe proporcionarle la acomodación que necesita para solicitar un empleo o realizar su trabajo. Recuerde que la decisión final sobre la acomodación que recibe la toma su empleador, siempre y cuando le permita realizar su trabajo de igual manera. Debe poder realizar el trabajo que desea o para el que fue contratado, con o sin una acomodación razonable. Algunos de los tipos de acomodaciones más comunes son:

- Cambios en el edificio donde trabaja la persona, como instalar una rampa o ampliar el área de trabajo o un baño.
- Un intérprete de lenguaje de señas para una persona sorda cuando asista a reuniones o capacitaciones.
- Una herramienta para leer información en la pantalla de una computadora o proporcionar capacitación y documentos escritos en Braille o archivos de audio para una persona ciega o con dificultades visuales.
- Herramientas para uso de computadoras para una persona con dificultades para usar las manos.
- Un espacio de trabajo más silencioso o auriculares para que sea menos ruidoso para una persona con una discapacidad como el autismo.
- Escribir instrucciones o una lista de verificación para ayudar a una persona con una discapacidad como el síndrome de Down a realizar sus tareas laborales.
- Permitir un horario de trabajo diferente o tiempo libre para que una persona reciba tratamiento para una discapacidad o para entrenar a un animal de servicio.

¿Qué debo hacer si considero que podría necesitar una acomodación razonable?

Si cree que podría necesitar una acomodación al solicitar un empleo o durante el trabajo, debe solicitarla. Puede solicitar una acomodación razonable en cualquier momento: al solicitar un empleo, antes de empezar el trabajo para el que fue contratado o después de empezar a trabajar.

¿Cómo solicito una acomodación razonable?

Si necesita una acomodación debido a su discapacidad, debe informar a su empleador. No necesita completar un formulario especial ni usar palabras específicas. Por ejemplo, si usa silla de ruedas y no cabe debajo de su escritorio en el trabajo, debe informárselo a su supervisor. Esto constituye una solicitud de acomodación razonable. Un certificado médico que solicita tiempo libre debido a una discapacidad o que indica que puede trabajar, pero necesita un horario diferente debido a una discapacidad, también constituye una solicitud de acomodación razonable.

¿Qué sucede después de solicitar una acomodación razonable?

Una vez que solicite una acomodación, su empleador debe hablar con usted sobre cómo se realizará. Si tiene una discapacidad que su empleador desconoce, este puede solicitarle que obtenga documentos de su médico u otro profesional de la salud que indiquen que tiene una discapacidad y expliquen las razones por las que necesita una acomodación razonable. Usted y su empleador deben colaborar para encontrar una acomodación que se adapte a sus necesidades. Su empleador no tiene que proporcionarle exactamente la acomodación que solicita. Debe ser “razonable”. Sin embargo, la



Sus derechos laborales como persona con una discapacidad y la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)

acomodación debe permitirle a usted realizar el mismo trabajo que las personas sin discapacidades. Si la acomodación es demasiado costosa o difícil para su empleador, es posible que tenga que hablar con usted sobre otra opción que también sea adecuada.

¿Qué debo hacer si creo que mis derechos laborales según la ADA no han sido protegidos?

Puede ponerse en contacto con la Red Nacional de la ADA en el 1-800-949-4232 para obtener asesoramiento sobre qué hacer a continuación. Esto podría incluir ponerse en contacto con la oficina más cercana de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). La EEOC es una agencia gubernamental que ayuda a las personas a proteger sus derechos laborales. Le ayudarán a determinar si debe presentar una denuncia por discriminación contra su empleador.

Información de contacto nacional de la EEOC:

800-669-4000 (voz)

800-669-6820 (TTY)

844-234-5122 (videoteléfono en ASL)

info@eeoc.gov (correo electrónico)

Información sobre las oficinas locales de la EEOC:

<https://www.eeoc.gov/es/field-office>

¿A quién puedo preguntar si tengo preguntas o quiero más información sobre la ADA?

La Red Nacional de la ADA responde preguntas y proporciona información sobre la ley. Contáctenos gratis, por voz o TTY, al 1-800-949-4232 o envíenos un correo electrónico para hablar con uno de nuestros especialistas en la ADA.

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



<https://www.adapacific.org>

Los contenidos de este documento fueron desarrollados bajo subvenciones del Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación (subvención de NIDILRR #90DPAD0006). 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 este documento no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL o HHS, y no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

© Derechos de autor Red Nacional de la ADA 2023. Todos Los Derechos Reservados.

Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).