



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/employee-es>

Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado

Si usted está calificado como una persona con una discapacidad, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) le protege contra discriminación en todos los aspectos del empleo. Esta hoja informativa explica la ley actual basada en los cambios desde que la Ley de Enmiendas de la ADA de 2008 (ADAAA, por sus siglas en inglés) fue aprobada en 2008.

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 un debate legal sobre lo que significaba lo que es tener una discapacidad de acuerdo a la ley. En los siguientes 15 años, las decisiones judiciales restringieron gradualmente la definición de discapacidad. Esto hizo más difícil para los empleados con discapacidades ganar reclamaciones de discriminación contra sus empleadores.

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



Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado

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 y no en si una persona tenía una discapacidad. La ADAAA rechazó dos decisiones del Tribunal Supremo que anteriormente habían limitado la definición de discapacidad de la ADA. 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. La ley también cubre las agencias de empleo, las organizaciones laborales y los comités de manejo laboral.

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, usted tiene una discapacidad calificada si usted:

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



Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado

discapacidad. Sin embargo, si un empleador necesita verificar la necesidad de una acomodación razonable debido a una discapacidad que no es evidente, se les permite solicitar documentos médicos relacionados con la solicitud de acomodación. Por ejemplo, si tiene una discapacidad que no es visible y requiere una licencia flexible para asistir a las citas médicas, su empleador puede solicitar documentación que verifique la necesidad de esa licencia.

¿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. Alguien con una muñeca rota que se recuperará completamente después de seis semanas no tendría una discapacidad.

- **Incluso si usted usa medicamentos, herramientas u otras terapias que mejoran sus síntomas, se considera que tiene una discapacidad según la ADA.** Por ejemplo, si usa insulina para controlar su diabetes y mantener estable su azúcar en la sangre, sigue teniendo una discapacidad bajo la ADA, aunque sus síntomas estén bajo control. Sin embargo, el hecho de que necesite anteojos normales o lentes de contacto no lo califica como discapacitado según la ADA.



Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado

- **Si usted tiene 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 que tiene una discapacidad según la ADA.** Por ejemplo, cáncer que está en remisión o una condición de convulsión que produce solo convulsiones ocasionales ambas discapacidades están 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 la apariencia u otra cualidad de la persona. 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 persona que se considera que tiene una discapacidad puede presentar quejas de discriminación contra un empleador por cualquier beneficio que no sea una “acomodación razonable”. Una acomodación razonable es un cambio en el lugar de trabajo que permite a un empleado con una discapacidad realizar las principales partes de su trabajo. Por ejemplo, alguien que trabaja en un centro de llamadas debe poder usar un teléfono para recibir llamadas. Normalmente, un empleador debe proporcionar una acomodación razonable a un empleado calificado con una discapacidad. Sin embargo, si solo se considera como una persona que tiene una discapacidad, no se requiere una acomodación razonable.

Para más información, visite el sitio web de la EEOC al https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adaaa_info.cfm

- Para presentar un reclamo de discriminación por discapacidad en el empleo, comuníquese con la EEOC al 1.800.669.4000.



Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado

Para hablar con alguien sobre cómo o si la ADA se aplica a su situación laboral, 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.



Northeast ADA Center

<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.

© Copyright 2019 Red Nacional ADA. Todos los derechos reservados.
Puede ser reproducido y distribuido libremente con atribución a la Red Nacional de la ADA (www.adata.org).



Cambios de la Ley de Enmiendas de la ADA desde la perspectiva del empleado