



¿Le Han Tratado Injustamente en el Trabajo?

Descubra si la
Ley de Estadounidenses con
Discapacidades (ADA) Puede Ayudarle

Guía de Autoayuda

www.azdisabilitylaw.org
center@azdisabilitylaw.org

E5-PLS

Las personas con discapacidades pueden enfrentar muchas barreras en el trabajo. Estos son algunos ejemplos de barreras:

- Una persona que utiliza silla de ruedas podría tener problemas para entrar y moverse en una oficina o tener dificultades para usar algunos de los equipos en un lugar de trabajo.
- Una persona con enfermedad mental podría tener problemas para obtener un trabajo o un mejor puesto en su empresa por el temor o las ideas equivocadas de otras personas sobre lo bien que pueda hacer un trabajo y si puede hacerlo de forma segura.
- Una persona que vive con VIH podría ser despedida de un empleo porque el patrón teme que elevará los costos del plan de cobertura de seguro



Si usted se ha encontrado alguna de estas barreras u otros problemas relacionados con su discapacidad en su lugar de trabajo o cuando trata de obtener un empleo, usted podría obtener ayuda bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (o la "ADA") indica que un patrón cubierto por la ADA no puede discriminar contra una persona calificada que tiene una discapacidad y que está solicitando un empleo o ya se encuentra empleada. Si su patrón discrimina en contra de usted o le trata injustamente debido a su discapacidad, usted tiene derecho de entablar una denuncia (también conocida como un "cargo") de discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ("EEOC" en inglés). Para mayor información sobre cómo formular una denuncia, vea nuestra guía titulada "Tomando Medidas: Cómo presentar una denuncia en caso que haya sido tratado injustamente por un patrón porque tiene una discapacidad". Es importante formular la denuncia dentro de 300 días a partir de la fecha de la discriminación para poder iniciar más adelante una demanda bajo la ADA.

¿Puede Ayudarle la ADA?

Usted tiene que contestar 4 preguntas al tratar de decidir si la ADA puede ayudarle o no a tomar medidas contra un patrón que le ha tratado injustamente. Las preguntas son:

#1 -- ¿Es el patrón que le ha tratado injustamente un patrón cubierto bajo la ADA?

#2 -- ¿Tiene usted una discapacidad bajo la ADA?





#3 -- ¿Tiene usted las aptitudes y habilidades requeridas para hacer el trabajo?

#4 -- ¿Ha discriminado el patrón en contra de usted o le ha tratado injustamente en base a su discapacidad?

#1 -- ¿Es el patrón que le trató injustamente un patrón cubierto?

Los patrones cubiertos bajo la ADA son:

- Patrones privados (no gubernamentales) con 15 empleados o más (Algunos ejemplos incluyen restaurantes, tiendas al por menor, distritos escolares, hospitales.)
- Gobiernos estatales y locales, sin importar su tamaño. (Ejemplos incluyen la Ciudad de Tucson y el Departamento de Transporte de Arizona). Sin embargo, hay medidas limitadas contra gobiernos de Estados.

La ADA no se aplica a:

- El gobierno Federal.
- Las tribus indígenas.

Nota: Aunque la ADA no se aplica al gobierno federal, una ley llamada la Ley de Rehabilitación sí se aplica a los patrones federales. Debido a que la ADA y la Ley de Rehabilitación son ambas leyes federales que prohíben la discriminación contra individuos calificados que tienen discapacidades, la información en esta guía también se aplica a empleados y solicitantes que trabajan para el gobierno federal.

Hay una diferencia importante entre la ADA y la Ley de Rehabilitación y es lo que usted hace cuando cree que ha sido tratado injustamente por su patrón. Si usted cree que ha sido tratado injustamente debido a su discapacidad por un patrón federal, por favor llame a la oficina EEO del patrón o al Centro para la Ley de Discapacidad, para información acerca de cómo presentar una denuncia.

#2 -- ¿Tiene usted una discapacidad según la ADA?

Usted puede recibir la protección de la ADA si ...

- Usted tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida.
- Los impedimentos físicos incluyen impedimentos como: epilepsia, diabetes, parálisis o pérdida de la audición o de la vista.



- Los impedimentos mentales incluyen impedimentos como: retraso mental, depresión, ansiedad, dislexia y otras discapacidades de aprendizaje
- Que limita sustancialmente significa que usted no puede realizar, o está muy limitado en su capacidad de realizar, una o más de las actividades principales de la vida listadas abajo.
- Las actividades principales de la vida incluyen: ver, oír, hablar, caminar, respirar, levantar, mantener relaciones sociales normales, estar de pie, aprender, realizar trabajos manuales, cuidarse a sí mismo, trabajar (no solamente en una tarea, sino en muchos trabajos diferentes), tener relaciones sexuales y parir hijos.

Ejemplo:

Manuel tiene dislexia y lee a un nivel de 2º grado. La dislexia tiene un impacto significativo sobre su habilidad de aprender, que es una de las actividades principales de la vida cubiertas por la ADA. Manuel es una persona con una discapacidad bajo la ADA. Ramona, por otro lado, tiene una discapacidad leve de aprendizaje. Debido a la discapacidad de aprendizaje, le toma más tiempo leer, pero puede leer a nivel del grado 12. Ramona probablemente no calificaría como persona con una discapacidad bajo la ADA.



Ejemplo:

Elena tiene depresión leve. Como resultado, ella tiene problemas a veces para pensar con claridad en el trabajo. En general, sin embargo, Elena es capaz de controlar la depresión tomando alimentos saludables y durmiendo lo suficiente. Elena probablemente no calificaría como persona con una discapacidad bajo la ADA. Miguel, sin embargo, tiene depresión severa. La depresión afecta su habilidad de realizar muchas actividades principales de la vida, incluyendo tener relaciones sociales normales y aprender y cuidarse por sí mismo. Miguel es una persona con una discapacidad bajo la ADA.



En algunos casos, una persona no tiene que tener una discapacidad para estar protegida por la ADA. La ADA también protege a determinadas personas sin discapacidades, incluyendo:

- 1) Una persona que tiene historial de una discapacidad, como una persona que se ha recuperado de una adicción anterior a las drogas.
- 2) Una persona de la cual se piensa o se considera que tiene una discapacidad. Un ejemplo sería una persona que tiene depresión leve que no la limita sustancialmente en ninguna actividad principal de la vida, pero su patrón asume que, debido a que tiene depresión, tiene una discapacidad.

3) Una persona con una relación con una persona con discapacidad, si el patrón está enterado y trata a la persona injustamente debido a esa relación. Esto puede aplicarse si la persona es padre o madre, cónyuge, socia, asociada de negocios o amiga de una persona con una discapacidad.

4) Una persona que: 1) se ha opuesto al tratamiento injusto del patrón hacia sí misma o hacia otro empleado debido a discapacidad, 2) ha formulado una denuncia o cargo bajo la ADA, o 3) ha sido testigo o ha ayudado en la investigación de la denuncia.

#3 - ¿Tiene usted las aptitudes y habilidades requeridas para hacer el trabajo?

Generalmente, la ADA protege solamente a personas con discapacidades que están calificadas para hacer el trabajo. Una persona está calificada bajo la ADA si:

- Satisface los requisitos mínimos del trabajo. En otras palabras, si el trabajo requiere un título universitario, pero no tiene un título universitario, no satisfaría los requerimientos mínimos de ese puesto.
- Puede hacer el trabajo con o sin acomodaciones razonables.

Una acomodación razonable es un cambio que se hace a un trabajo o un lugar de trabajo, que permite que una persona con discapacidad haga el trabajo.

Las acomodaciones razonables pueden incluir cosas como:



Añadir una rampa al edificio de la oficina para que una persona que usa silla de ruedas pueda ingresar al edificio.

Permitir que un empleado trabaje con un horario de trabajo diferente.

Adquirir equipo o dispositivos que podrían ayudar a un empleado a hacer un trabajo.

Proveer un intérprete de lenguaje de señas o un lector.

Proporcionar materiales de trabajo en un formato diferente, como una cinta de audio.

Dar permiso de salir a la persona para recibir tratamiento médico.

* Nota para las personas que han sido despedidas, suspendidas o colocadas en ausencia médica sin goce de sueldo debido a sus discapacidades: Si usted desea solicitar beneficios de Seguro Social y también formular un reclamo bajo la ADA, debiera llamar al Centro o a un abogado particular antes de hacerlo. Si usted ya recibe Seguro Social y un patrón le dice que usted no puede trabajar o que no tiene derechos bajo la ADA, debiera llamar al Centro o a un abogado particular para asesorarse.

#4 -- ¿Ha discriminado el patrón en contra de usted o le ha tratado injustamente en base a su discapacidad?

Usted tiene que determinar también si el patrón le ha tratado injustamente en base a su discapacidad. Un patrón puede discriminar en su contra o tratarlo injustamente en el trabajo de muchas formas diferentes. Esto incluye cosas como:

- Pasarlo a usted por alto cuando solicita un mejor puesto porque, aunque usted siempre ha trabajado bien y tiene las aptitudes para el nuevo puesto, el patrón cree que su discapacidad podría prevenirle realizar las tareas del nuevo trabajo
- Utilizar un examen para el trabajo que usted no puede pasar debido a su discapacidad, aun cuando usted puede hacer el trabajo
- Denegar sus solicitudes de acomodaciones razonables, aun cuando no serían muy costosas ni interrumpirían los negocios de su patrón
- Tener una relación con otra empresa que resultaría en discriminación. Un ejemplo sería una empresa que contrata con una agencia de empleos y pide a la agencia de empleos que no refiera a personas con discapacidades.
- Denegarle una oportunidad de trabajo porque usted tiene una relación o asociación con una persona con discapacidad
- Exámenes para el trabajo que miden su discapacidad en vez de sus aptitudes. Por ejemplo, una empresa podría rehusar una solicitud de una persona con una enfermedad mental que tiene problemas para concentrarse en lugares ruidosos pidiendo tomar el examen para el trabajo en un cuarto separado, con menos ruido
- Tratarle injustamente o discriminar en su contra porque usted 1) se ha opuesto al tratamiento injusto del patrón hacia otro empleado debido a su discapacidad, 2) ha formulado una denuncia o demanda bajo la ADA, o 3) ha sido testigo o ha ayudado en la investigación de la denuncia



Estas son solamente algunas de las formas en que un patrón puede discriminar contra personas con discapacidades. Si usted cree que se le ha tratado injustamente cuando ha solicitado un trabajo, o en el trabajo, por favor llame al Centro de Arizona para la Ley de Discapacidad para solicitar ayuda. Puede llamarnos al 1-800-927-2260 (voz/teléfono de texto, llamada gratuita fuera de Phoenix) o al 602-274-6287 (voz/teléfono de texto).

Si tuviera alguna pregunta acerca de esta guía u otras preguntas acerca de sus derechos legales como una persona con una discapacidad, por favor escriba o llame al Centro de Arizona para la Ley de Discapacidad al:

5025 E. Washington
Suite 202
Phoenix, AZ 85034-2005
602-274-6287 (voz o teléfono de texto)
800-927-2260 (llamada gratuita)
602-274-6779 (fax)

center@azdisabilitylaw.org

Para obtener una lista de nuestras capacitaciones o ver otras guías del centro para que abogue por sí mismo, visite nuestra página electrónica en www.azdisabilitylaw.org

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos – Administración de Discapacidades del Desarrollo y Centro de Servicios de Salud Mental, y el Departamento de Educación – Administración de Servicios de Rehabilitación.

Las leyes federal y estatal pueden cambiar en cualquier momento. Si hubiera alguna pregunta acerca de si continúa siendo válida cualquier información del manual, póngase en contacto con el Centro de Arizona para la Ley de Discapacidad o con un abogado en su comunidad.

El propósito de esta guía es proporcionar información general a las personas en cuanto a sus derechos y protecciones conforme a la ley. Su intención no es sustituir la asesoría legal. Posiblemente desee ponerse en contacto con el Centro de Arizona para la Ley de Discapacidad o consultar con un abogado de su comunidad en caso que requiriera información adicional.

- Esta guía está disponible en formatos alternativos, a solicitud.

Revisado: Abril de 2011