



A member of the ADA National Network

Sus Derechos Laborales como Persona con Discapacidad y la ADA

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*ADA, por sus siglas en inglés*) es una ley que protege a una persona de ser tratada injustamente sólo por tener una discapacidad. Esto significa que esta ley protege a las personas con discapacidades de la discriminación. Esta ley se asegura de que las personas con discapacidades tengan los mismos derechos y oportunidades que los demás en el trabajo, y cuando utilizan los servicios del gobierno estatal y local, así como cuando compran artículos y servicios en lugares abiertos al público. Esta hoja informativa responde a las preguntas sobre el Título I de la ADA que se ocupa de los empleos.

¿Cómo sé si Estoy Protegido por la ADA?

La ADA dice que usted tiene una discapacidad si su cuerpo o su cerebro funcionan de forma diferente a la mayoría de la gente por lo tanto le resulta más difícil o imposible hacer cosas como oír, ver, hablar, pensar, caminar o respirar. Algunas veces se puede ver la discapacidad de una persona. Es posible que utilicen una silla de ruedas o que usen un bastón blanco al caminar. Pero una persona también puede tener una discapacidad que usted no puede ver como autismo, diabetes, cáncer, problemas de aprendizaje o que sean sordos o tengan problemas de audición.

La ADA también protege a las personas que son discriminadas por:

- Haber tenido una discapacidad (aunque ya no la tenga),
- Nunca haber tenido una discapacidad, pero alguien cree que la tiene, o
- Estar cerca de alguien que tiene una discapacidad, como su hijo, su padre o la persona con la que están casados.

¿Cuáles Son Mis Derechos Laborales Según la ADA?

La ADA le protege de ser discriminado a causa de una discapacidad cuando solicita un empleo y en el trabajo. En el trabajo, estas protecciones cubren la contratación, el despido, la capacitación, el pago, las promociones, los beneficios y la licencia. Según la ley, la licencia significa tomar tiempo libre del trabajo si su discapacidad empeora o se enferma. La gente tampoco puede molestarle en el trabajo a causa de su discapacidad, y un empleador no puede despedirle o castigarle por pedir sus derechos según esta ley. Y lo que es más importante, tiene derecho a pedir una adaptación razonable cuando solicite un trabajo y después de conseguirlo.

¿Qué es un "acomodación razonable"?

Una acomodación razonable es cualquier cambio en un puesto de trabajo, en el lugar donde se trabaja o en la forma en que se hacen las cosas habitualmente, que le permita solicitar un puesto de trabajo, hacer el trabajo u obtener los mismos beneficios que obtienen otras personas en su puesto. La mayoría de las veces, el empleador debe proporcionarle las acomodaciones que necesita para solicitar un empleo o para hacer su trabajo. Pero usted debe ser capaz de hacer 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 en el que trabaja la persona, como la colocación de una rampa o la ampliación de la zona de trabajo o de los baños
- Un intérprete de lenguaje de señas para una persona sorda cuando acude a reuniones o formaciones

- Una herramienta para leer lo que hay en la pantalla de una computadora o para proporcionar capacitación y documentos escritos en Braille o archivos informáticos de audio para una persona ciega o con dificultades para ver
- Herramientas informáticas para una persona que tiene 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 para ayudar a una persona que tiene 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 por una discapacidad o para entrenar a un animal de servicio

¿Qué Debo Hacer si Creo que Puedo Necesitar una Acomodación Razonable?

Si cree que puede necesitar una acomodación al solicitar un trabajo o en el trabajo, debe pedirla. Puede pedir una acomodación razonable en cualquier momento cuando esté solicitando un trabajo o en cualquier momento antes o después de empezar a trabajar.

¿Cómo Puedo Solicitar una Acomodación Razonable?

Debe comunicar a su empleador que necesita una acomodación debido a su discapacidad. No es necesario que complete un formulario especial ni que utilice determinadas palabras. Por ejemplo, si utiliza una silla de ruedas y no cabe debajo de su escritorio en el trabajo, debe decírselo a su supervisor. Se trata de una solicitud de acomodación razonable. Una nota del médico solicitando tiempo libre debido a una discapacidad o diciendo que puede trabajar pero que necesita un horario de trabajo diferente debido a una discapacidad es también una solicitud de acomodación razonable.

¿Qué Ocurre Después de Solicitar una Acomodación Razonable?

Una vez que solicite una acomodación, el empleador debe hablar con usted sobre cómo se realizará la acomodación. Si tiene una discapacidad que el empleador desconoce, puede pedirle que consiga documentos de su médico o de otro proveedor de servicios médicos que digan que tiene una discapacidad y que den las razones por las que necesita una acomodación razonable. Usted y el empleador deben trabajar juntos para encontrar una acomodación que funcione. Su empleador no tiene que darle la acomodación exacta que usted pide. Tiene que ser "razonable". Pero la acomodación debe permitirle hacer el mismo trabajo que pueden hacer las personas sin discapacidad. Si la acomodación cuesta demasiado o es demasiado difícil para su empleador, éste puede tener que hablar con usted sobre otra cosa que siga funcionando.

¿Qué Debo Hacer si Creo que Mis Derechos Laborales según la ADA No Han Sido Proporcionados?

Deberías ponerte 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 conseguir sus derechos laborales. Ellos te ayudarán a averiguar si debes presentar una denuncia por discriminación contra tu empresa.

Información de Contacto Nacional de la EEOC: 800-669-4000 (voz), 800-669-6820 (TTY), 844-234-5122 (videoteléfono ASL), info@eeoc.gov(correo electrónico)

Información sobre las Oficinas Locales de la EEOC <https://www.eeoc.gov/field-office>

Si tiene preguntas sobre la ADA y sus derechos, también puede ponerse en contacto con el Centro de la ADA del Pacífico: (800) 949-4232 (Retransmisión), adatech@adapacific.org(correo electrónico)