

## La Ley de Estadounidenses con Discapacidades: Derechos para Personas con Discapacidades

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) fue promulgada en 1990. Es una legislación integral de derechos civiles que afecta a una amplia gama de personas con discapacidades, incluidas las discapacidades del desarrollo. La ADA está diseñada para prevenir la discriminación contra personas con discapacidades en ámbitos públicos y privados, de manera que tengan los mismos derechos y acceso que la población general. Los casos y disputas relacionadas con la ADA deben evaluarse caso por caso, investigando los hechos y circunstancias particulares de cada situación.

Este folleto tiene como objetivo proporcionar información básica y pautas generales, pero las sutilezas de casos individuales pueden significar que la información a continuación no sea aplicable. Consulte la sección de recursos al final de este documento para obtener información sobre más formas de aprender sobre la ADA y buscar asistencia.

### Población Protegida

Las personas cubiertas por las protecciones de la ADA incluyen a cualquier persona con una discapacidad, que la ADA define como una persona que tiene una discapacidad física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, como el movimiento, la respiración, el pensamiento, la comunicación, el trabajo y muchas otras. La definición también incluye a personas que tienen un historial de discapacidad, incluso si esa discapacidad ya no está presente. Por último, incluye a personas que son "consideradas como tener una discapacidad", es decir, personas que se presume que tienen una discapacidad.

### Áreas Cubiertas y Organismos de Aplicación

Hay cinco secciones principales de la ADA, llamadas Títulos. Cada una rige un ámbito diferente:

#### 1. Título I - Empleo

El Título I se aplica a cualquier empleador con 15 o más empleados, así como a empleadores gubernamentales estatales y locales de cualquier tamaño. Prohíbe la discriminación en la contratación, capacitación y empleo continuo basada en la discapacidad. Esto significa que un empleador no puede dejar de contratar, degradar u penalizar de alguna manera a un solicitante o empleado que pueda realizar las "funciones esenciales" de un trabajo con o sin "acomodaciones razonables". Obliga a los empleadores a

ofrecer "acomodaciones razonables" a los empleados a menos que causen "dificultades indebidas". Si la acomodación solicitada causaría dificultades indebidas, se deben explorar otros medios para lograr el mismo resultado.

Alguien debe identificarse como una persona con discapacidad y solicitar adaptaciones para recibirlas. Los empleados pueden optar por autoidentificarse durante la fase de contratación, oferta o empleo de su relación con su empleador, aunque nunca están obligados a hacerlo a menos que deseen adaptaciones de algún tipo.

Si los empleadores tienen preocupaciones sobre la capacidad de un solicitante para realizar el trabajo, pueden indicar las tareas laborales y preguntar al solicitante si puede realizarlas. El posible empleador también puede solicitar una demostración de cómo el empleado realizaría la tarea, con las adaptaciones solicitadas, en algunos casos.

La mayoría de los problemas del Título I son aplicados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC). Si cree que puede haber experimentado discriminación basada en la discapacidad en el proceso de empleo, debe presentar una queja ante la EEOC dentro de los 300 días en el estado de Virginia.

## 2. Título II - Gobiernos Estatales y Locales

El Título II de la ADA se centra en los gobiernos estatales y locales, fuera de los problemas laborales cubiertos en el Título I. Obliga a que los gobiernos estatales y locales faciliten, brinden servicios, programas y actividades que acomoden a las personas con discapacidades. El Título II incluye el transporte público operado por estados y localidades, lugares de votación, tribunales, cárceles y defensores públicos. Se debe proporcionar modificaciones razonables a las personas con discapacidades para acceder a instalaciones y servicios a menos que hacerlo cause una carga indebida, ponga en riesgo la seguridad o altere fundamentalmente el programa o servicio.

El Título II es aplicado principalmente por el Departamento de Justicia, aunque en algunos casos otras agencias federales pueden encargarse de la ejecución. Tiene 300 días desde la fecha en que ocurrió un problema para presentar una queja.

## 3. Título III - Alojamiento Públicos

El Título III regula instalaciones, programas y servicios de entidades privadas abiertas al público. Esto incluye lugares como hoteles, lugares de recreación, centros de cuidado infantil y hospitales. Se debe proporcionar modificaciones razonables a las personas con discapacidades para recibir todos los servicios, bienes, privilegios y más de estos lugares públicos, a menos que hacerlo cause una carga indebida, ponga en riesgo la seguridad o altere fundamentalmente el programa o servicio.

El Título III es aplicado principalmente por el Departamento de Justicia, aunque en algunos casos otras agencias federales pueden encargarse de la ejecución.

#### 4. Título IV - Telecomunicaciones

El Título IV se centra en las comunicaciones telefónicas e internet, y garantiza que haya una red de opciones de telecomunicaciones para las personas cuya discapacidad les impide utilizar eficazmente un teléfono estándar.

El Título IV es aplicado por la Comisión Federal de Comunicaciones.

#### 5. Título V - Disposiciones Varias

El Título V contiene algunas regulaciones que se aplican a todos los demás títulos, a veces llamadas cuestiones transversales. Esto incluye temas como la definición de discapacidad, requisitos de integración, modificaciones razonables, cargos por adaptaciones y preocupaciones de seguridad.

### Presentar una Queja

En general, presentar una queja tan pronto como sea posible después de un incidente o preocupación es lo ideal. Contar con un rastro documental o cualquier otra prueba de modificaciones solicitadas, denegaciones y/o discriminación es de gran ayuda.

Para presentar una queja laboral, comuníquese con la EEOC (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo) en <https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

Para presentar una queja sobre el gobierno estatal o local o lugares de alojamiento público, comuníquese con el Departamento de Justicia en <https://www.ada.gov/complaint/>

### Recursos de la ADA

1. Mid-Atlantic ADA Center: Línea directa gratuita para responder preguntas, información sobre la ADA, orientación, capacitación y personal para responder preguntas sobre la ADA. Sitio web: [www.adainfo.org](http://www.adainfo.org)
2. ADA National Network: Información y orientación sobre la ADA. Sitio web: [www.adata.org](http://www.adata.org)
3. Departamento de Justicia: Acuerdos pasados, documentos de orientación, cómo presentar una queja. Sitio web: <https://www.ada.gov>
4. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): Información sobre derechos y recursos para empleados, documentos de orientación, cómo presentar una queja. Sitio web: <https://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>
5. Ask Jan: Información y referencia gratuita sobre adaptaciones en el lugar de trabajo. Sitio web: <https://askjan.org/>