



Sistema de protección y abogacía de California

1 (800) 776-5746

www.disabilityrightsca.org

Derechos Laborales Conforme a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) y otras leyes relacionadas

Cuarta Edición

Abril de 2010, Publicación No. 5068.01

**Aviso: Ley sujeta a cambios de acuerdo al reglamento federal
propuesto**

ÍNDICE

A. Resumen de la ADA.....	1
1. La ADA y la ADA-AA.....	1
2. Título I – En General	2
3. Empleadores a los que Afecta	3
4. Individuos Protegidos.....	3
5. ¿Existe alguna excepción por la cual un “individuo cualificado” con una discapacidad no será cubierto por la ADA?	9
6. ¿Cubre la ADA las discapacidades temporales?.....	9
7. ¿Están protegidos como “empleados” los contratistas independientes o voluntarios de acuerdo a la ADA?	10
8. ¿Necesita la ADA “discriminación positiva” por parte de los empleadores?.....	11
9. ¿Qué tipo de acciones por parte de un empleador están prohibidas por la ADA?	11
10. ¿Debe mi empleador saber que tengo una discapacidad para ser protegido por la ADA?	11
11. ¿Tengo que informar a mi posible empleador de mi discapacidad durante el proceso de contratación?.....	12
12. ¿Cuándo necesito informar a mi empleador de mi discapacidad?	12
13. ¿Cómo demuestro a un empleador que tengo una discapacidad?	13
B. CUESTIONES PREVIAS AL EMPLEO	13
1. ¿Qué preguntas pueden aparecer en una solicitud de empleo?.	13
2. Tengo una discapacidad psiquiátrica. ¿Son legales las preguntas acerca de mi historial de salud mental?	14
3. ¿Qué hago cuando estoy completando una solicitud de empleo y se me hace una pregunta ilegal?	14
4. Si existen periodos de tiempo durante los cuales carecí de ocupación, ¿qué puedo hacer para explicarlo sin poner en peligro mi solicitud?	15
5. Antes de ir a una entrevista, ¿debo averiguar si hay acceso para sillas de ruedas?	15
6. ¿Qué pasa si voy a la entrevista y no hay acceso para sillas de ruedas?	15
7. ¿Qué hago si me llaman para una entrevista y tengo un impedimento que me obliga a comunicarme de una manera especializada ¿Cómo puedo conseguir una adaptación?	15

8. ¿Cómo averiguo si voy a necesitar una adaptación para realizar el trabajo?.....	15
9. ¿Qué tipo de preguntas me pueden hacer en una entrevista?....	16
10.¿Qué pasa si mi discapacidad es obvia? ¿Me pueden preguntar si necesito adaptaciones razonables?	16
11.¿Prohíbe la ADA las pruebas en el empleo?.....	17
12.¿Es aplicable el modelo de “adaptación razonable” a las pruebas de empleo?	18
13.¿Hay normas especiales para los exámenes médicos?	19
14.Durante el examen médico posterior a la oferta revelé que tomo medicamentos para mi Discapacidad Psiquiátrica. Ahora mi empleador me pide que firme una autorización que les permitiría consultar todos mis archivos médicos. ¿Es esto legal? ¿Debería firmar la autorización?.....	20
15.¿Se puede revelar la información obtenida en un examen médico?	21
16.¿Puede el empleador compartir información médica con cualquiera?	21
17.Durante el empleo, ¿Cuándo se consideran “relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio” las preguntas o exámenes médicos relacionados con la discapacidad de un empleado?	21
18.Después de una oferta de trabajo, ¿puede un empleador preguntar a todas las personas si necesitan una adaptación razonable para realizar el trabajo?	23
19.Si durante la etapa posterior a la oferta de trabajo usted solicita una adaptación razonable para realizar el trabajo, ¿puede el empleador pedirle que presente documentación acerca de su discapacidad?	23
20.¿Está prohibido hacer pruebas de drogas?.....	23
21.¿Qué hay de las inquietudes de seguridad?.....	25
22.¿Qué pasa si soy incapaz de satisfacer los estándares de conducta debido a mi discapacidad?	25
C. ADAPTACIONES RAZONABLES	29
1. ¿Qué es una “adaptación razonable”?.....	29
2. ¿Qué se considera adaptación razonable para los empleados con discapacidades psiquiátricas?	29
3. ¿Que pasa si nunca he informado a mi empleador de mi discapacidad y más tarde me doy cuenta de que necesito una adaptación?	30
4. ¿Cómo pido una adaptación razonable?.....	30
5. ¿Qué pasa si la adaptación no es efectiva? ¿Tiene mi empleador	

la obligación de ayudarme a buscar otras adaptaciones razonables?	31
6. ¿Qué pasa si no estoy seguro de que adaptaciones necesito? ..	31
7. Necesito un dispositivo de asistencia para realizar mi trabajo. ¿Puedo pedir a mi empleador que lo proporciones?	31
8. Yo sé qué equipo satisface mis necesidades laborales. ¿Tengo derecho a ello?.....	32
9. Uso mi propia computadora para el trabajo. Se está descomponiendo. ¿Puedo pedir que mi empleador pague por su arreglo?.....	32
10.¿En qué áreas del empleo puedo pedir un dispositivo asistencial?	33
11.¿Qué tipo de dispositivos asistenciales puedo pedir?	33
12.Tengo un impedimento de movilidad y necesito usar una silla de ruedas. ¿Puedo pedir a mi empleador que me facilite una en el trabajo?.....	36
13.Tengo un impedimento visual y no puedo leer texto escrito. ¿Tengo derecho a recibir la solicitud de empleo y otra información relacionada con el trabajo en un formato alternativo?.....	37
14.Trabajo a tiempo completo. Para acomodarme mi empleador me permite trabajar desde casa durante parte del tiempo. ¿Puedo pedir equipos especiales para ayudarme con el trabajo que realizo desde casa?	37
15.Mi compañía está llevando a cabo modificaciones considerables en nuestro sistema informático. Como resultado ya no puedo usar mis equipos especiales. ¿Qué puedo hacer?	38
16.¿Qué necesito hacer para conseguir el equipo correcto para el trabajo?.....	38
17.Tengo una evaluación por escrito realizada por el Departamento de Rehabilitación (DR, Department of Rehabilitation) que establece los dispositivos asistenciales que necesito. ¿Cómo puedo usar esta evaluación?	39
18.¿Puede mi empleador requerir que yo obtenga una carta de mi médico indicando qué tipo de equipos necesito?.....	39
19.¿Está mi empleador obligado a proporcionar cualquier adaptación que yo solicite?	40
20.¿Qué es una “dificultad excesiva”?	40
21.¿Puede un empleador tener en consideración la salud y seguridad a la hora de decidir si contrata o mantiene en plantilla a un empleado con una discapacidad? ¿Qué es una “Amenaza Directa”?.....	41

D. VARIOS (Ascensos, Compensación al Trabajador & Beneficios del Seguro Social)	44
1. ¿Es la ADA aplicable a ascensos?	44
2. Cumpló las condiciones de elegibilidad de Compensación al Trabajador. ¿También me protege a mí la ADA?	44
3. ¿Presentar una reclamación ante el fondo de compensación al trabajador previene a un trabajador lesionado representar una reclamación en virtud a la ADA?	44
4. He oído que solicitar beneficios por discapacidad del Seguro Social u otros beneficios por discapacidad podría afectar a mis posibilidades de presentar una reclamación por discriminación. ¿Es verdad?	44
E. OTRAS LEYES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES	45
1. ¿Qué es la Sección 504?	45
2. ¿Existe alguna ley en California que me proteja?	46
3. ¿Qué es la Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, Family Medical Leave Act)?	49
4. ¿Existe algún otro programa que me pague por tomarme una excedencia familiar?	49
5. ¿Qué derechos tengo en el caso de que mi empleador me deniegue injustamente la excedencia de la FMLA?	50
6. ¿Es la FMLA aplicable a empleadores gubernamentales?	50
7. ¿Son la ADA y la FMLA lo mismo?	51
F. INFORMACIÓN PARA PRESENTAR QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR VIOLACIONES DE LA ADA, LA FEHA Y LA SECCIÓN 504	53
1. ¿Puede ayudarme la ADA o FEHA si creo que mi empleador está discriminando contra mí porque tengo una discapacidad?	53
2. ¿Cómo sé si debo presentar una queja estatal o federal?	53
3. ¿Qué discapacidades están protegidas por estas leyes?	53
4. ¿Qué empleadores se ven afectados por estas leyes?	54
5. ¿Dónde y cuándo puedo presentar una reclamación?	55
6. Soy un empleado del Título II de la ADA (empleado por un gobierno estatal o local). ¿Dónde y cuándo presento una reclamación?	55
7. Estoy empleado por un empleador que recibe fondos federales (Sección 504). ¿Dónde y cuándo presento una reclamación?	56
8. He presentado una reclamación con el DFEH (o EEOC). ¿Qué puedo esperar que suceda? ¿Cuánto tiempo tardarán en ayudarme?	56

9. ¿Qué sucederá si se determina que mi reclamación es verdad?	57
10. ¿Son mis derechos diferentes si pertenezco a un sindicato?.....	58
11. ¿Qué hay de la mediación? ¿Es una manera más rápida de resolver mis inquietudes?.....	58
G. ANEXO	1
1. A. EJEMPLO DE SOLICITUD DE ADAPTACIÓN RAZONABLE	1
2. B. EJEMPLO DE CARTA DEL MEDICO APOYANDO LA NECESIDAD DE UNA ADAPTACIÓN	3
3. RECURSOS ANTI DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	4
H. CITAS.....	7

(Página en Blanco)

A. Resumen de la ADA

1. La ADA y la ADA-AA

La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, Americans with Disabilities Act) es una ley federal que hace ilegal la discriminación por motivos de discapacidad. Otorga protección de los derechos civiles a las personas con discapacidades y prohíbe la discriminación en el empleo, lugares públicos y servicios públicos. La ADA contiene títulos que son como los capítulos de un libro. El Título I de la ADA prohíbe la discriminación en el empleo contra las personas con discapacidades por parte de empleadores con 15 o más de 15 empleados.

La ADA fue aprobada por el Congreso en 1990 como la Ley Pública 101-336 (Public Law 101-336) y firmada por el Presidente George H.W. Bush. En 2008, la ADA fue enmendada por el Congreso, firmada por el Presidente George W. Bush y se convirtió en la Ley Pública 110-325. Esta ley se conoce como la Ley de Enmiendas a la ADA (ADA-AA, ADA Amendments Act). Estas enmiendas, o la ADA-AA, entraron en vigor el 1 de enero de 2009. Por lo tanto, a partir de 2009 han tenido lugar cambios significativos en la ley en lo que respecta a los derechos de empleo bajo la ADA.

En particular, la ADA-AA define ahora de forma expresa los términos “actividades importantes de la vida” y “limita sustancialmente”, que no se habían definido previamente y estaban abiertos a interpretación por parte de los tribunales o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, U.S. Equal Employment Opportunity Commission) mediante regulación administrativa. Al elaborar estas nuevas e importantes definiciones relacionadas con la definición general de “discapacidad”, la ADA-AA también rechaza de forma expresa las consideraciones de varias de las decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos (United States Supreme Court) que habían interpretado la ADA (y “limita sustancialmente” y “actividades importantes de la vida”) muy estrictamente y que denegaron cobertura a algunas personas con discapacidades.¹ Por ejemplo, en un caso conocido como *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo que se deberían usar medidas atenuantes cuando un individuo estuviera “limitado sustancialmente” en una o más de una actividad importante de la vida. Al rechazar esta decisión de *Sutton*, la ADA-AA rechaza ahora de forma expresa, en casi todas las

circunstancias, la jurisprudencia establecida por Sutton en lo que respecta a las “medidas atenuantes”. En consecuencia, la ADA-AA proporciona una orientación vital a las personas con discapacidades, empleadores, defensores, abogados y jueces en cuanto a las intenciones del Congreso acerca de a quién debería afectar la Ley y cómo debería interpretarse la Ley en el futuro. La ADA-AA sólo es aplicable a actos de discriminación que hayan ocurrido después del 1 de enero de 2009, que es cuando la ley entró en vigor.²

También debería saber que además del Título I de la ADA existen otras leyes que protegen los derechos de las personas calificadas que tienen discapacidades frente a la discriminación en el entorno laboral. Por ejemplo, el Título II de la ADA protege a los individuos cualificados que tienen discapacidades de la discriminación por parte del estado o del gobierno local. Por lo tanto si su empleador es parte del estado o del gobierno local, puede que usted también pueda reclamar bajo el Título II de la ADA. El Título II de la ADA podría afectar a algunas entidades estatales y locales que no están cubiertas bajo el Título I. Dos de las leyes de derechos civiles más prominentes que se usan en California para proteger contra la discriminación por discapacidad que no se encuentran en la ADA son 1) la ley Federal conocida como la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) (si su empleador recibe financiación Federal) y 2) la ley estatal conocida como la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (California Fair Employment and Housing Act). Una vez más, esta publicación se centra principalmente en sus derechos bajo la ADA. Sin embargo, usted podría tener derechos y recursos adicionales en estas otras leyes.

2. Título I – En General

El Título I de la ADA establece:

“Ninguna entidad cubierta discriminará en contra de un **individuo cualificado** por razones de **discapacidad** en lo que respecta a los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, ascenso o despido de empleados, compensación a empleados, capacitación laboral y otros términos, condiciones y privilegios laborales.”³

Esta definición sólo prohíbe la discriminación a un “individuo cualificado” por razones de “discapacidad”. Por lo tanto, las definiciones tanto de

“individuo cualificado” y “discapacidad” son críticas a la hora de determinar si está usted protegido frente a la discriminación bajo el Título I. Estas definiciones se discuten en detalle en esta publicación más adelante. También notará que la prohibición de discriminación sólo afecta a una “entidad cubierta” así que esa definición también será importante a la hora de determinar si está usted protegido frente a la discriminación bajo el Título I.

3. Empleadores a los que Afecta

En virtud al Título I,⁴ la ADA afecta a los empleadores privados, entidades de gobierno estatal y local, agencias de empleo y sindicatos laborales. El Título I define “entidad afectada” como “un empleador, agencia de empleo, organización laboral o comité conjunto de empleados y patronal”⁵. En general, un “empleador” se define como “una persona que se dedica a una industria que afecta al comercio y que tiene 15 o más de 15 empleados. . . y cualquier representante de dicha persona”⁶. Sin embargo, el término “empleador” no incluye al Gobierno Federal (Federal Government), los Estados Unidos, tribus indias y clubes privados.⁷ La ADA no afecta a las entidades religiosas, sin embargo, las entidades religiosas pueden dar preferencia a personas de una religión en particular y pueden requerir que todos los solicitantes y empleados sigan los principios religiosos de la organización.⁸

4. Individuos Protegidos

La ADA protege a una persona con una discapacidad frente a la discriminación a causa de esa discapacidad. La ADA define “**discapacidad**” de tres maneras diferentes independientes, al mismo tiempo que indica que las tres definiciones se interpretarán en términos generales.⁹ En consecuencia, usted solo necesita satisfacer los términos de una de estas definiciones para tener una “discapacidad” de acuerdo a la ADA. Sin embargo, para estar protegido frente a la discriminación a causa de esa discapacidad, usted también debe demostrar que usted es un “**individuo cualificado**”, lo que se explica más abajo.

Las tres definiciones de “**discapacidad**” de acuerdo a la ADA son las siguientes:

Primero, usted es una persona con una “discapacidad” de acuerdo a la ADA si usted tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de una actividad importante de la vida.

Un “impedimento físico” es “Cualquier trastorno fisiológico o condición, desfiguramiento cosmético o pérdida anatómica que afecte a uno o a más de uno de los siguientes sistemas del cuerpo: neurológico, músculo-esquelético, órganos sensoriales, respiratorio (incluyendo órganos del habla), cardiovascular, reproductivo, digestivo, genitourinario, hémico y linfático, la piel y endocrino”.¹⁰ Un “impedimento mental” es “Cualquier trastorno mental o psicológico, como por ejemplo retraso mental, síndrome orgánico cerebral, enfermedad emocional o mental y discapacidades del aprendizaje específicas”.¹¹

Existen dos importantes subdefiniciones a la primera definición de “discapacidad”: ¿Qué es una “**actividad importante de la vida**”? Y, ¿qué es “**Limita Sustancialmente**”? La ADA-AA responde a estas preguntas directamente y define estos importantes términos de la siguiente manera.

Las “**actividades importantes de la vida**” incluyen “cuidarse a uno mismo, realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, ponerse de pie, levantar cosas, inclinarse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse y trabajar”¹². Una “actividad importante de la vida” también incluye “la realización de una función importante del cuerpo, incluyendo, pero sin limitarse al, funcionamiento del sistema inmune, crecimiento celular normal, funcionamiento del sistema digestivo, intestinos, vejiga, sistema neurológico, cerebro, sistema respiratorio, circulatorio, endocrino y de las funciones reproductivas”.¹³

En cuanto a la definición de “**limita sustancialmente**”, la ADA-AA establece que el término se debe interpretar “de manera consistente con las determinaciones y propósitos de la Ley de Enmiendas de la ADA (ADA Amendments Act) de 2008”¹⁴. La sección de “determinaciones” de la ADA-AA (que no está codificada) hace referencia expresa a dos decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que afirma ya no son buenos precedentes legales en lo que respecta a “limita sustancialmente”. El Congreso establece expresamente que *Sutton v. United Air Lines, Inc.*, 527 U.S. 471 (1999) y *Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams*, 534 U.S. 184 (2002) y las decisiones de los tribunales inferiores que interpretan estos casos han interpretado de forma incorrecta, muy estrictamente, el término “limita sustancialmente, y que en consecuencia “han eliminado la protección a muchas personas a quienes el Congreso tenía la intención de proteger”¹⁵. Además, en la sección de determinaciones de la ADA-AA, el Congreso establece de forma expresa que los reglamentos que interpretan la ADA que definen “limita

sustancialmente” “restringe significativamente” también son incorrectos y necesitan ser enmendados.¹⁶

Además, la ADA-AA define “**limita sustancialmente**” de la siguiente manera. “Un impedimento que limita sustancialmente una actividad importante de la vida no tiene por qué limitar otras actividades importantes de la vida para que se considere una discapacidad.”¹⁷ “Un impedimento que es episódico o que está en remisión es una discapacidad si limita de forma sustancial una actividad importante de la vida cuando está presente.”¹⁸ Además,

La determinación de si un impedimento limita sustancialmente una actividad importante de la vida se tomará sin tener en cuenta los efectos terapéuticos de medidas paliativas tales como—(I) medicación, suministros médicos, equipos o aparatos, aparatos para mala visión (que no incluyen anteojos normales o lentes de contacto), prótesis, incluyendo extremidades y aparatos, audífonos e implantes cocleares u otros aparatos de ayuda auditiva implantables, dispositivos de movilidad o equipos y suministros para terapia de oxígeno; (II) el uso de tecnología asistencial; (III) adaptaciones razonables o asistencia o servicios auxiliares ; o (IV) comportamientos aprendidos o modificaciones neurológicas adaptativas.¹⁹

Sin embargo, “los efectos terapéuticos de las medidas paliativas de anteojos normales o de lentes de contacto se deben tener en cuenta a la hora de determinar si un impedimento limita sustancialmente una actividad importante de la vida”.²⁰ Además, los reglamentos que interpretan la ADA identifican varios factores a la hora de determinar si una persona está limitada sustancialmente en una actividad importante de la vida: “(i) La naturaleza y severidad del impedimento; (ii) La duración o la duración esperada del impedimento; y (iii) El impacto permanente, el impacto a largo plazo o el impacto permanente o a largo plazo esperado a causa del impacto o como resultado del mismo”.²¹ Estos reglamentos también establecen que la definición de “limita sustancialmente” será igualmente satisfecha si una persona es “incapaz de realizar una actividad importante de la vida que una persona promedio de la población general es capaz de realizar”.²²

Por consiguiente, la primera definición de “discapacidad” discutida anteriormente exige un análisis de dos subdefiniciones clave: “actividad

importante de la vida” y “limita sustancialmente”.

Segundo, usted es una persona con una “discapacidad” de acuerdo a la ADA si usted tiene un historial de dicho impedimento (como por ejemplo una condición en remisión). Las definiciones de impedimento físico y mental se dan en la sección anterior. El término “tiene un historial de dicho impedimento” quiere decir que usted tiene un historial, o ha sido incorrectamente clasificado como que tiene un historial de un impedimento mental o físico que limita sustancialmente una o más de una actividad importante de la vida. Por ejemplo, alguien que ha tenido cáncer pero cuyo cáncer está en remisión en la actualidad.

Tercero, usted es una persona con una discapacidad de acuerdo a la ADA si se considera que usted tiene dicho impedimento. De nuevo, las definiciones de impedimento físico y mental se dan en las secciones anteriores. En cuanto al aspecto de “se considera” de esta tercera definición, si su impedimento no limita su capacidad para realizar su trabajo, pero su empleador o posible empleador le tratan como si lo hiciera, entonces “se considera” que usted tiene un impedimento. Esto podría incluir a una persona con epilepsia cuyos ataques están bajo control. También podría incluir a alguien que es ciego y que puede mecanografiar al tacto con precisión, pero a quién no se le permite ser un mecanógrafo porque otros creen que él o ella no puede mecanografiar debido a la ceguera. O también se podría “considerar que usted tiene un impedimento” incluso si usted no tiene ninguno de los impedimentos indicados, pero su empleador o empleador potencial le tratan como si tuviera un impedimento sustancialmente limitante. Esto podría ser debido porque usted está asociado o relacionado con alguien que tiene una discapacidad. O esto podría incluir a alguien con un andar difícil a quien el empleador o empleador potencial trata como si él o ella tuviera una limitación en su capacidad de realizar tareas manuales.

Como la ley indica en la actualidad, “Una persona satisface los requisitos para que ‘se considere que tiene tal impedimento’ si la persona establece que él o ella ha sido objeto de una acción prohibida por esta Ley como consecuencia de un impedimento físico o mental, ya sea real o percibido, sin importar si el impedimento limita, o se percibe que limita, una actividad importante de la vida”.²³ Sin embargo, de acuerdo a la ADA-AA, que se considere que se tiene dicho impedimento, “no debe aplicarse a impedimentos que son transitorios y menores. Un impedimento transitorio es un impedimento con una duración real o esperada de seis meses o

menos”.²⁴

Incluso si usted satisface una de las tres definiciones de “discapacidad”²⁵ señaladas anteriormente, aún tiene que satisfacer la otra definición de discapacidad basada en el empleo para recibir la protección de la ADA frente a la discriminación laboral. Esto es muy importante, usted no sólo debe tener una “discapacidad” sino que debe ser un “individuo cualificado” con una discapacidad.²⁶ Ser un “**individuo cualificado**” con una discapacidad quiere decir que usted también debe estar cualificado para realizar las funciones esenciales del trabajo (en otras palabras, con o sin una adaptación razonable). Esto quiere decir que usted debe tener los requisitos mínimos necesarios para realizar el trabajo tales como la educación, experiencia o licencias necesarias. Un “**individuo cualificado**” se define como “una persona que, con o sin **adaptaciones razonables**, puede realizar las **funciones esenciales** del puesto laboral que dicha persona ocupa o desea.”²⁷

Habrá notado que la definición de “individuo cualificado” incluye dos importantes términos, “**adaptación razonable**” y “**funciones esenciales**”.

Por lo tanto estas subdefiniciones serán importantes a la hora de determinar si usted es o no es un “individuo cualificado” y está protegido por el Título I de la ADA.

El reglamento que interpreta la ADA define “**funciones esenciales**” como “los deberes fundamentales del puesto laboral que el individuo con una discapacidad tiene o desea”.²⁸ Las funciones esenciales “no incluyen las funciones secundarias del puesto laboral”.²⁹ En otras palabras, las tareas fundamentales del trabajo son deberes importantes y necesarios del puesto. Una persona debe ser considerada para un puesto siempre y cuando él o ella pueda realizar las funciones importantes del trabajo con o sin adaptaciones razonables.³⁰ Los empleadores no pueden denegarle un trabajo siempre y cuando usted esté cualificado por el simple hecho de no poder realizar las funciones secundarias de dicho trabajo si su discapacidad es la razón por la que no puede realizarlas. La opinión del empleador se tiene en cuenta a la hora de determinar qué funciones del trabajo son esenciales.³¹ Si un empleador ha preparado una descripción por escrito antes de anunciar o entrevistar a los solicitantes del trabajo, esta descripción es evidencia de las funciones esenciales del trabajo.³² Las “funciones secundarias” son tareas que no son “funciones esenciales” del trabajo. Podrían ser deberes incluidos en la descripción de un trabajo como “otros deberes que se le asignen”.

De acuerdo a la ADA, una “**adaptación razonable**” incluye modificaciones o ajustes que permiten realizar las funciones esenciales de su trabajo a los empleados con discapacidades.³³

Algunos ejemplos de posibles adaptaciones incluyen: permitir que un empleado se ausente del trabajo para ir a citas médicas; permitir que un empleado tenga un horario de trabajo flexible de manera que el empleado pueda trabajar más horas en los “días buenos” y menos horas cuando sea necesario; reorganizar la descripción del trabajo para eliminar las funciones que no sean esenciales; facilitar dispositivos técnicos tales como computadoras con sintetizadores de voz; asegurarse de que los sanitarios sean accesibles; o simplemente educar y reformar las actitudes de los compañeros de trabajo.³⁴

La reasignación a un puesto vacante, o a un puesto que estará vacante dentro de poco, es otra adaptación razonable posible.³⁵ Usted debe estar cualificado para realizar el otro trabajo. Un ascenso nunca se considera una adaptación razonable y su empleador no está obligado a crear un nuevo puesto para usted.

La determinación de si una adaptación solicitada es razonable se podría realizar mediante un “proceso interactivo” entre el empleador y el empleado. El reglamento establece que,

“Para determinar la adaptación razonable apropiada podría ser necesario que la entidad afectada inicie un proceso informal e interactivo con la persona cualificada que tiene una discapacidad y que necesita la adaptación. Este proceso debería identificar las limitaciones precisas que resulten de la discapacidad y las adaptaciones razonables potenciales que podrían solucionar dichas limitaciones.”³⁶

Por ejemplo, si un empleador dice que “no” a su primera petición de una adaptación razonable, él o ella podría pedir al mismo tiempo que usted facilitara información adicional o que el asunto se discutiera más a fondo con él o ella. De acuerdo a la ley, usted podría tener la obligación de facilitar más información o de discutir el asunto más a fondo para encontrar una adaptación “razonable” y apropiada para su empleador. Por lo tanto, usted podría tener la obligación de reunirse con su empleador y de facilitarle más información acerca de sus limitaciones o su necesidad de una adaptación razonable en particular. Para obtener más detalles en

lo referente a “adaptaciones razonables” consulte la Sección C de esta publicación.

5. ¿Existe alguna excepción por la cual un “individuo cualificado” con una discapacidad no será cubierto por la ADA?

Si los estándares de cualificación que se aplican a todos los solicitantes o empleados tienden a eliminar a las personas con discapacidades, los empleadores podrían usarlo como defensa si los requisitos están relacionados con el trabajo, son consistentes con las necesidades del negocio y no se pueden satisfacer mediante adaptaciones razonables.³⁷

6. ¿Cubre la ADA las discapacidades temporales?

En general, la ADA no cubre las discapacidades temporales. Esto es debido a que la definición principal de “discapacidad” requiere que se demuestre una “limitación sustancial” en una o más de una “actividad importante de la vida”.³⁸ La mayoría de las discapacidades temporales no cumplirán esta definición. Sin embargo, la ADA también establece que “Un impedimento que es episódico o que está en remisión es una discapacidad si limita de forma sustancial una actividad importante de la vida cuando está presente”.³⁹ El reglamento que interpreta la ADA establece que uno de los factores que puede ser relevante para determinar si un impedimento limita de forma sustancial es la duración del impedimento.⁴⁰ El tiempo que un impedimento afecta a las actividades importantes de la vida puede ayudar a determinar si el impedimento limita de forma sustancial dichas actividades.⁴¹

Aun así, la ley especifica que en lo que respecta a aquellas personas que “se considera que tienen dicho impedimento” que la protección de la ADA no debe aplicarse a “impedimentos transitorios y de menor importancia”.⁴² “Un impedimento transitorio es un impedimento con una duración real o esperada de seis meses o menos”.⁴³

La determinación de si un impedimento es temporal o no se hace caso por caso. Por lo general, aquellas condiciones que sólo duran unos pocos días o semanas y que no tienen efectos permanentes o a largo plazo en su salud no son impedimentos sustancialmente limitantes. Ejemplos de dichas condiciones de corta duración son el resfriado común, la gripe y la mayoría de fracturas óseas y esguinces. El simple hecho de que usted pueda haber necesitado descanso absoluto en cama u hospitalización a

consecuencia de dicha condición no cambia la naturaleza transitoria de la condición. Incluso la necesidad de cirugía, sin más, no es suficiente para elevar una condición a corto plazo a nivel de una discapacidad.

Aunque las restricciones temporales a corto plazo no suelen ser sustancialmente limitantes, un impedimento no necesariamente tiene que ser permanente para ser elevado al nivel de discapacidad. Algunas condiciones pueden ser a largo plazo, o potencialmente a largo plazo, en el sentido que su duración es indefinida o desconocida, o se espera que sea de al menos varios meses. Tales condiciones, si son severas, podrían constituir discapacidades. Por lo tanto, si usted pierde la vista o resulta paralizado pero se espera que se recupere completamente “eventualmente”, usted es una persona con una discapacidad, a pesar de la prognosis de completa recuperación en algún momento indeterminado en el futuro.

7. ¿Están protegidos como “empleados” los contratistas independientes o voluntarios de acuerdo a la ADA?

No. Los contratistas independientes no se consideran empleados de acuerdo a la definición de la ADA y de la FEHA. La cuestión de si una persona es un contratista independiente se decide caso por caso y depende de si la persona tiene control sobre el trabajo que él o ella realiza. Los factores a considerar incluyen si la persona hace lo siguiente:

Proporciona las herramientas o materiales;

Pone servicios a disposición del público en general;

Trabaja para varios clientes al mismo tiempo;

Puede tener ganancias o pérdidas como resultado de los servicios ofrecidos;

Invierte en las instalaciones en el lugar de trabajo;

Dirige el orden en el que se debe realizar el trabajo; y

Decide el horario durante el que se debe realizar el trabajo.

Generalmente, los voluntarios no son “empleados” protegidos. Sin embargo, se puede considerar como empleado a una persona como resultado de un servicio voluntario si él/ella recibe beneficios tales como

una pensión, seguro de vida colectivo, compensación al trabajador y acceso a certificación profesional, incluso si los beneficios son provistos por una tercera parte. Un voluntario también podría estar cubierto si el trabajo voluntario es necesario para empleo regular o normalmente conduce a un empleo regular con la misma entidad.

8. ¿Necesita la ADA “discriminación positiva” por parte de los empleadores?

La ADA no obliga a los empleadores contratar un número fijo de personas con discapacidades. Sólo requiere que los empleadores den iguales oportunidades de empleo a las personas calificadas con discapacidades que las que dan a los empleados sin discapacidades.⁴⁴ Usted debe ser capaz de realizar las funciones esenciales de su trabajo, ya sea con o sin adaptaciones razonables, para ser protegido por la ADA.⁴⁵ Los empleadores no están obligados a contratar o a mantener en plantilla a una persona que no puede realizar las funciones esenciales de un trabajo incluso con adaptaciones razonables. Además, dado que la ADA se aplica sólo a las personas con discapacidades, los empleados no discapacitados no pueden hacer uso de ella para recurrir el favoritismo percibido hacia los empleados con discapacidades.

9. ¿Qué tipo de acciones por parte de un empleador están prohibidas por la ADA?

De acuerdo a la ADA, los empleadores no pueden discriminar por motivo de su discapacidad en los procedimientos de solicitud, contratación, despido, ascenso, compensación, capacitación y otros términos y condiciones del empleo y la contratación.⁴⁶ Esto incluye anuncios, permanencia en el trabajo, despidos, ausencias, beneficios y el resto de actividades relacionadas con el empleo. Negarse a ofrecer adaptaciones razonables también es discriminación, a menos que el empleador pueda establecer que hacerlo sería una carga excesiva o una amenaza directa a la salud y seguridad del individuo u otras personas.⁴⁷ Además, la ADA se aplica a los contratos que el empleado pueda tener con otros negocios.⁴⁸

10. ¿Debe mi empleador saber que tengo una discapacidad para ser protegido por la ADA?

Sí. La ADA prohíbe la discriminación en base a una discapacidad **conocida**.⁴⁹ De acuerdo a la ADA, para poder pedir una adaptación razonable o presentar una queja por discriminación contra su empleador

usted debe ser capaz de demostrar que su empleador sabía que usted tenía una discapacidad. Usted puede solicitar una “adaptación razonable” una vez que informa a su empleador de que usted tiene una discapacidad. Los empleadores solo están obligados a ofrecer “adaptaciones razonables” para discapacidades **conocidas**.⁵⁰ La ADA no considera una notificación de discapacidad el decirle a un empleador que usted está teniendo problemas personales o de salud. Los problemas personales y los problemas de salud podrían ser temporales y la ADA no los califica como discapacidad necesariamente.⁵¹ Usted debe informar a su empleador de que usted tiene una discapacidad cubierta por la ADA.

En base al contenido de la ADA, los reglamentos y el historial legislativo, está claro que no se culpará a los empleadores de no acomodar una discapacidad de cuya existencia no habían sido informados.⁵² La responsabilidad de informar al empleador acerca de una discapacidad es, por lo tanto, de la persona que tiene la discapacidad y es él o ella la que tiene que pedir una “adaptación razonable”, si se necesita. Disability Rights California recomienda que las adaptaciones para discapacidades se pidan por escrito. El Anexo contiene un ejemplo de una carta de Solicitud de Adaptación Razonable (Reasonable Accommodation Request).

11. ¿Tengo que informar a mi posible empleador de mi discapacidad durante el proceso de contratación?

No. De hecho, un posible empleador no puede preguntarle si tiene una discapacidad durante el proceso de contratación.⁵³ Un posible empleador puede preguntarle si usted tiene las aptitudes necesarias para realizar las funciones del trabajo que está solicitando.⁵⁴ Esto se puede hacer preguntándole acerca de su experiencia laboral en el pasado, capacitación laboral u otras aptitudes relevantes. Sin embargo, un posible empleador no puede preguntarle si usted tiene una discapacidad en ningún momento durante el proceso de contratación alegando que no tener una discapacidad es un requisito necesario para el trabajo.

12. ¿Cuándo necesito informar a mi empleador de mi discapacidad?

La ADA no obliga al empleado a informar al empleador acerca de una discapacidad en ningún momento en particular. Por lo tanto usted podría decidir no informar a su empleador acerca de su discapacidad.

Aunque no es necesario informar a su empleador de que usted tiene una discapacidad en ningún momento en particular, usted debería informar a su empleador y solicitar una “adaptación razonable” cuando se dé cuenta de que necesita una adaptación para cumplir adecuadamente con las funciones esenciales de su trabajo. Esperar hasta después de ser despedido es demasiado tarde para solicitar una adaptación. Para poder probar que su empleador participó en una contratación o despido discriminatorios por motivo de su discapacidad, usted debe ser capaz de demostrar que su empleador tenía conocimiento de su discapacidad. Una vez que el empleador tiene conocimiento de una discapacidad, él o ella deben ofrecer “adaptaciones razonables” que le permitirán realizar las funciones esenciales de su trabajo.⁵⁵

13. ¿Cómo demuestro a un empleador que tengo una discapacidad?

De acuerdo a la ADA usted tiene una discapacidad cuando (1) usted tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de una de sus actividades importantes de la vida; (2) usted tiene un historial de tal impedimento; o (3) se considera que usted tiene tal impedimento.⁵⁶ En ciertas ocasiones una discapacidad será obvia, por ejemplo cuando usted usa una silla de ruedas, o podría no ser obvia, por ejemplo en el caso de una discapacidad del aprendizaje. En general, usted no tendrá que demostrar que tiene una discapacidad cuando la discapacidad es obvia, aunque deberá hacerlo si su empleador desea documentación acerca de su discapacidad. Si su discapacidad no es obvia tendrá que presentar a su empleador información de su médico que describa su discapacidad. En el Anexo encontrará un ejemplo de carta del médico.

B. CUESTIONES PREVIAS AL EMPLEO

1. ¿Qué preguntas pueden aparecer en una solicitud de empleo?

De acuerdo a la ADA, la solicitud de empleo es una consulta previa al empleo. Su propósito es recopilar información acerca de sus aptitudes, capacidad, preparación, credenciales y referencias. También sirve para saber cómo ponerse en contacto con usted. **No se puede** utilizar para obtener información acerca de si usted es una persona con una discapacidad o acerca de la naturaleza o severidad de su discapacidad.

Están prohibidas las preguntas que intentan recabar información acerca

de sus enfermedades previas o actuales, medicación, tratamiento médico, abuso de estupefacientes, discapacidades, lesiones o reclamaciones a la Compensación del Trabajador, así como todas las preguntas relacionadas con el historial médico de su familia. Sin embargo las preguntas acerca del uso ilegal de drogas sí están permitidas.

También están prohibidas las preguntas acerca de temas estrechamente relacionados con discapacidades ya que responder a ellas seguramente desvelaría información acerca de su discapacidad.

Por norma general, un empleador no puede hacerle preguntas acerca de si necesitará adaptaciones razonables para realizar un trabajo durante el proceso de solicitud o en una entrevista. Esto se debe a que estas preguntas seguramente desvelarían si usted tiene una discapacidad (normalmente sólo las personas con discapacidades necesitan adaptaciones razonables).

Para asegurarse de que las falsas ideas no influyen en el proceso de selección, la ADA prohíbe cualquier pregunta relativa a su condición física o mental. Hasta que se le ofrece un trabajo, a un empleador sólo se le permite hacer preguntas acerca su capacidad de realizar tareas relacionadas con el trabajo.

2. Tengo una discapacidad psiquiátrica. ¿Son legales las preguntas acerca de mi historial de salud mental?

No. Las personas con discapacidades psiquiátricas a menudo se enfrentan con formularios de solicitud de empleo que piden información detallada acerca de su salud mental. En algunas ocasiones la información facilitada podría usarse para excluirle del empleo, a menudo incluso antes de que se evalúe su capacidad para desempeñar las funciones del puesto de trabajo.

3. ¿Qué hago cuando estoy completando una solicitud de empleo y se me hace una pregunta ilegal?

Ésta es una decisión individual que debe tomar usted mismo. Mentir en una solicitud es motivo suficiente para despido en el futuro. Dejar una pregunta en blanco podría causar que el empleador haga preguntas concretas. Algunas personas contestan a esta pregunta con un “no procede”, o diciendo “Puedo realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin adaptaciones razonables” o “Ésta es una pregunta inapropiada”.

4. Si existen periodos de tiempo durante los cuales carecí de ocupación, ¿qué puedo hacer para explicarlo sin poner en peligro mi solicitud?

Hay varias maneras de las que puede hacer frente a los periodos de tiempo sin ocupación en su currículum. Una sugerencia es indicar que los periodos de tiempo durante los cuales usted careció de ocupación se debieron a motivos personales, pero sin indicar cuáles eran estos motivos personales. Otra sugerencia es explicar de forma concreta el periodo de tiempo sin ocupación. Sin embargo esto puede ocasionar que un empleador lo rechace debido a prejuicios relacionados con la discapacidad.

5. Antes de ir a una entrevista, ¿debo averiguar si hay acceso para sillas de ruedas?

Sí un posible empleador está obligado a acomodarlo durante una entrevista. El empleador está obligado a cambiar el lugar de la entrevista si no es accesible a sillas de ruedas.

6. ¿Qué pasa si voy a la entrevista y no hay acceso para sillas de ruedas?

Ésta es una decisión individual pero una opción es pedir que la entrevista se re programe en un lugar accesible.

7. ¿Qué hago si me llaman para una entrevista y tengo un impedimento que me obliga a comunicarme de una manera especializada ¿Cómo puedo conseguir una adaptación?

Debe hacerle saber al posible empleador si usted necesita y desea una adaptación. Un posible empleador está obligado a acomodar los impedimentos conocidos relacionados con su discapacidad durante una entrevista.

8. ¿Cómo averiguo si voy a necesitar una adaptación para realizar el trabajo?

Pida una descripción del puesto de trabajo que defina las funciones esenciales del trabajo. Pregunte dónde trabajará y si es accesible y en un entorno compatible con sus necesidades. Evalúe cuáles serán sus necesidades para realizar el trabajo. Sus médicos y consejeros de

rehabilitación vocacionales pueden ayudarlo.

9. ¿Qué tipo de preguntas me pueden hacer en una entrevista?

El propósito de la entrevista es investigar su capacidad, educación, aptitudes, experiencia laboral, licencias o certificaciones necesarias para realizar el trabajo. Están prohibidas las preguntas acerca de si usted es una persona con una discapacidad y las preguntas acerca de la naturaleza o severidad de su discapacidad.

Un empleador debería describir el trabajo en detalle para que usted comprenda de forma razonable lo que se espera y preguntarle si usted puede realizar las funciones del trabajo con o sin adaptaciones razonables. Un empleador también puede pedirle que demuestre cómo será usted capaz de realizar las funciones del trabajo, ya sea con adaptaciones razonables o sin ellas.

Ejemplo: Una persona con una discapacidad psiquiátrica solicita un trabajo como reportero de un periódico. Durante la entrevista el empleador hace preguntas acerca de la capacidad del solicitante para trabajar bajo presión. Esto está permitido de acuerdo a la ADA. Sin embargo, hacer preguntas acerca de si una persona ha sido tratada por motivo de estrés ansiedad o un trastorno de pánico no está permitido.

10. ¿Qué pasa si mi discapacidad es obvia? ¿Me pueden preguntar si necesito adaptaciones razonables?

Un empleador puede hacerle algunas preguntas concretas, dentro de unos límites, cuando tenga razones para creer que un usted necesitará una adaptación razonable para realizar las funciones de su trabajo. En concreto, el empleador puede preguntarle *si necesita una adaptación razonable* y *qué tipo de adaptación razonable* sería necesaria para que usted realizara las funciones del trabajo. El empleador puede hacer estas preguntas si:

El empleador tiene razones para creer que usted necesitará adaptaciones razonables debido a una discapacidad obvia;

El empleador tiene razones para creer que usted necesitará adaptaciones razonables debido a una discapacidad oculta pero que usted ha revelado de forma voluntaria al empleador; o

Usted ha revelado de forma voluntaria al empleador que usted necesita una adaptación razonable para realizar el trabajo.

Ejemplo: Un solicitante con un impedimento visual importante solicita un trabajo que implica trabajar con una computadora. El empleador puede preguntarle si necesitará una adaptación razonable para realizar las funciones del trabajo. El empleador no puede realizar preguntas adicionales acerca de adaptaciones razonables si el solicitante responde que “no” (aunque, por supuesto, el empleador podría preguntar al solicitante que describa o demuestre la ejecución de la tarea en cuestión). El empleador puede hacer preguntas acerca del tipo de adaptación que necesita si el solicitante dice que *necesitará* una adaptación, como por ejemplo “¿Qué necesitará?” Si el solicitante informa de que necesita un programa informático o *software* que aumenta el tamaño del texto en la pantalla de la computadora, el empleador puede hacer preguntas como “¿Quién es el fabricante de ese programa?”, “Necesita una marca en particular” o “¿Es ese programa informático compatible con nuestras computadoras?” Sin embargo, el empleador no puede hacer preguntas acerca de la condición subyacente del solicitante. Además, el empleado no puede hacer preguntas acerca de adaptaciones razonables que no estén relacionadas con las funciones del trabajo, como por ejemplo “¿Necesitará adaptaciones razonables para llegar a la cafetería?”

11. ¿Prohíbe la ADA las pruebas en el empleo?

No. La ADA sólo obliga a que las pruebas que eliminan a las personas con discapacidades estén relacionadas con el trabajo y que sean consistentes con las necesidades del negocio. Un empleador puede usar las pruebas para evaluar la aptitud, agilidad física, inteligencia y habilidades específicas. Este tipo de pruebas no se consideran “exámenes médicos” de acuerdo a la ADA y no están sujetos a las normas especiales que rigen los exámenes médicos.

Las pruebas utilizadas por un empleador deben estar diseñadas para evaluar las funciones **esenciales** del trabajo y deben predecir el rendimiento en el trabajo con precisión. Las pruebas tienen que estar relacionadas con el trabajo y ser consistentes con las necesidades del negocio si dichas pruebas evalúan a personas con discapacidades.

Las pruebas deberían evaluar lo que pretenden evaluar. De acuerdo al informe del Comité Judicial de la Cámara de Representantes (House

Judiciary Committee), es discriminatorio elegir y administrar pruebas a una persona que tiene una discapacidad que impide sus habilidades sensoriales, manuales o del habla, si lo que la prueba evalúa son las habilidades sensoriales, manuales o del habla en lugar de las habilidades o aptitudes que la prueba pretende evaluar. Se permite que un empleado utilice tal prueba sólo si la prueba evaluará de verdad una habilidad necesaria para el trabajo.

12. ¿Es aplicable el modelo de “adaptación razonable” a las pruebas de empleo?

Los empleadores tienen la obligación de facilitarle adaptaciones razonables para permitirle realizar la prueba de empleo. El lugar donde se realizan las pruebas tiene que ser un lugar accesible. Un posible empleador puede solicitar documentación, dentro de lo razonable, acerca de la discapacidad.

Por ejemplo, una persona con dislexia debería tener la oportunidad de hacer una prueba oral en lugar de una prueba por escrito a menos que la prueba se hubiera diseñado para evaluar la capacidad lectora. Las personas con discapacidades podrían necesitar más tiempo para completar la prueba. Si la audición no es necesaria para un trabajo, pero es necesaria para la prueba, el empleador debería tener un intérprete de lenguaje por señas u otra adaptación adecuada para un candidato sordo.

Usted no debería ser descalificado de un trabajo que usted tiene la capacidad de realizar por tener una discapacidad que le impida hacer la prueba tal y como se ofrece. Las personas que realmente están cualificadas podrían resultar excluidas cuando un empleador no realiza adaptaciones razonables y esto afecta negativamente a los resultados de las pruebas. La ADA se diseñó para prohibir esto. Un empleador debería evaluar su capacidad para realizar un trabajo, no su capacidad de hacer una prueba.

Los resultados de las pruebas no se pueden usar para excluir su discapacidad a menos que: (a) las habilidades evaluadas sean necesarias para realizar una función esencial del puesto de trabajo; y (b) no existen adaptaciones razonables que se puedan realizar para permitirle realizar esa función esencial; o (c) ofrecer la adaptación necesaria causaría dificultades excesivas.

Ejemplo: Una persona con una discapacidad psiquiátrica presentó una

solicitud para un puesto de paisajista/jardinero. El solicitante satisfacía los requisitos detallados en la descripción del trabajo y tenía experiencia previa en esta ocupación. Sin embargo, la presión de las pruebas cronometradas y por escrito hizo que el solicitante no tuviera buen rendimiento. Se le dieron 15 minutos durante la entrevista para que respondiera a una serie de preguntas que evaluaban su conocimiento de las responsabilidades del trabajo. Al ser incapaz de completar este ejercicio se le denegó el trabajo. Ante estas circunstancias, el empleador podría haber “acomodado razonablemente” al candidato ofreciendo plantear las preguntas oralmente o no poniendo un límite de tiempo fijo a la prueba.

13. ¿Hay normas especiales para los exámenes médicos?

Sí. Los exámenes médicos están prohibidos hasta después de realizarse una oferta de trabajo.

Sin embargo, el empleo puede depender de los resultados de su examen médico. Si un empleador requiere exámenes médicos, el empleador debe requerir exámenes médicos a **todos** los solicitantes o a todos los candidatos a un puesto en particular. No se puede hacer un examen médico a unas personas sí y a otras no. Un “Examen Médico” es un procedimiento o prueba que intenta recabar información acerca de los impedimentos físicos, mentales o de salud de una persona.

Un empleador puede hacerle **exámenes psicológicos** previos a una oferta, a menos que el examen en particular sea un *examen médico*. Esta decisión se tomaría en base a factores tales como el propósito de la prueba y la intención del empleador a la hora de hacer la prueba. Los exámenes psicológicos son exámenes médicos si ponen en evidencia factores que llevarían a identificar trastornos o impedimentos mentales (por ejemplo aquellos indicados en el más reciente *Manual de Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales [DSM, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders]* de la Asociación Psiquiátrica Americana [American Psychiatric Association]).

Una prueba no es médica si se diseña y se usa sólo para evaluar aspectos tales como la honestidad, gustos y hábitos y, por lo tanto, se puede realizar antes de una oferta de trabajo.

De acuerdo a la ADA, una prueba de agilidad física en la que usted, como candidato al puesto de trabajo, demuestra la capacidad de realizar tareas

del trabajo reales o simuladas, no es un examen médico.

Una prueba de aptitudes físicas en la que se evalúa su rendimiento a la hora de realizar tareas físicas – como correr o levantar pesos – no es un examen médico.

Un empleador puede hacerle **pruebas de visión** cuando usted es candidato, a menos que la prueba en particular sea *médica*. Evaluar su capacidad de leer etiquetas o distinguir objetos como parte de una demostración de su capacidad de realizar el trabajo no es un examen médico. Pero un examen oftalmológico u optométrico de su vista es médico. Pedirle que lea una tabla optométrica también sería un examen médico.

14. Durante el examen médico posterior a la oferta revelé que tomo medicamentos para mi Discapacidad Psiquiátrica (Psychiatric Disability). Ahora mi empleador me pide que firme una autorización que les permitiría consultar todos mis archivos médicos. ¿Es esto legal? ¿Debería firmar la autorización?

La ADA⁵⁷ establece que un empleador está autorizado a realizar un examen médico después de haberle hecho una oferta de trabajo y antes de que comience con sus tareas laborales. Se permite que un empleador condicione la oferta de trabajo a los resultados del examen siempre y cuando todos los empleados que acceden al trabajo sean examinados sin importar si tienen una discapacidad o no. Es más, un examen o indagación posterior a la oferta no tiene por qué estar “relacionado con el trabajo” o ser “consistente con las necesidades del negocio” pero todos los empleados deben estar sujetos a los mismos requisitos. Por lo tanto, un empleador puede solicitar el acceso a su historial de salud mental, siempre y cuando también solicite el historial de salud mental del resto de candidatos antes de que ocupen su puesto sin importar si tienen una discapacidad o no. La información que se obtenga de dicho historial no se puede utilizar contra usted. Si el empleador usa su historial para descartarlo para el puesto debido a su discapacidad, el empleador debe demostrar que el criterio utilizado para excluirlo está relacionado con el trabajo y es consistente con las necesidades del negocio y no puede ser satisfecho mediante una adaptación razonable para poder defenderse de una acusación de discriminación.

15. ¿Se puede revelar la información obtenida en un examen médico?

Toda la información médica acerca de candidatos o empleados, sin excepción, DEBE SER CONFIDENCIAL. Que la información médica sea confidencial quiere decir que se debe guardar en un archivo médico aparte, no en su archivo personal.

16. ¿Puede el empleador compartir información médica con cualquiera?

Su información médica se puede compartir con los supervisores si lo contratan y necesita adaptaciones tales como la modificación de deberes o restricción de horario. La información se puede compartir con el personal de seguridad o el personal de primeros auxilios si es una condición que podría necesitar tratamiento médico de emergencia. La información médica se debe compartir con los oficiales del gobierno que investigan el cumplimiento de la ADA. Dado que la ADA no excluye las leyes estatales de Compensación al Trabajador (Worker's Compensation), el empleador es libre de entregar información a estas oficinas o a otros fondos de compensación por lesiones sin violar la ADA. Los empleadores también pueden usar la información a efectos de seguro cuando así sea necesario para administrar un plan de seguro de salud.

17. Durante el empleo, ¿Cuándo se consideran “relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio” las preguntas o exámenes médicos relacionados con la discapacidad de un empleado?

Este requisito puede cumplirse cuando un empleador cree razonablemente, basándose en evidencias objetivas, que: (1) su capacidad para realizar funciones esenciales del trabajo se verán perjudicadas por una condición médica; o (2) usted presentará una amenaza directa debido a una condición médica. Por ejemplo, las preguntas o exámenes médicos están permitidas si son resultado de una petición de adaptación razonable y la necesidad de dicha adaptación no es obvia o si responden a inquietudes razonables acerca de la capacidad de una persona para realizar las funciones esenciales de su puesto. Además, las preguntas o exámenes están permitidos si otra Ley Federal o reglamento las requieren. En estas situaciones las preguntas o exámenes no deben superar el alcance de la condición médica y su efecto sobre su

capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo o trabajar sin presentar una amenaza directa, ya sea con o sin adaptaciones razonables.

Ejemplo 1: Un repartidor no se aprende la ruta que debe seguir cuando hace los envíos en un vecindario en particular. A menudo no entrega los paquetes o los entrega en una dirección equivocada. Esta persona no está realizando su función esencial de hacer entregas. Sin embargo, no hay indicación alguna que no aprenderse su ruta esté relacionado con su condición médica. La ADA no permitiría un examen médico (incluyendo un examen psiquiátrico) como algo relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio en este caso, ya que el empleador carece de motivos para creer razonablemente, **basándose en la evidencia objetiva**, que la capacidad de esta persona para realizar la función esencial de su trabajo está impedida por una condición médica.

Ejemplo 2: Un servicio de limusinas tiene conocimiento que uno de sus mejores chóferes tiene un trastorno bipolar y que sufrió un episodio maníaco el año pasado que se inició cuando estaba llevando a un grupo de diplomáticos a reuniones durante todo el día. Durante el episodio maníaco el chófer se comportó de manera que constituía una amenaza directa a sí mismo y a otras personas (condujo una limusina de la compañía de forma peligrosa repetidamente). Tras una corta excedencia el chófer volvió al trabajo y a su alto rendimiento habitual. El servicio de limusinas quiere asignarle ahora la tarea de llevar a varios hombres de negocios que puede que tengan negociaciones laborales durante todo el día durante las siguientes semanas. El empleador está preocupado de que esto ocasionará otro episodio maníaco y que, como resultado, el empleado conducirá de forma peligrosa y constituirá un peligro a sí mismo y a otras personas. No existen indicaciones que la condición del empleado haya cambiado en el último año o que el episodio maníaco del año pasado no fuera debido a la tarea de llevar a clientes a reuniones durante todo el día. El empleador podría hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o exigir un examen médico ya que él o ella cree razonablemente, en base a evidencia objetiva, que el empleado constituirá una amenaza directa a sí mismo u a otras personas debido a una condición médica.

Ejemplo 3: Un empleado con depresión desea volver al trabajo tras una excedencia durante la que fue hospitalizada y durante la que se ajustó su medicación. Su empleador podría pedir un examen para comprobar que

está preparada para volver al trabajo ya que tiene razones para creer, basándose en la hospitalización y ajuste de la medicación, que su capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo aún podría estar impedida a causa de la condición médica. Sin embargo, este examen debe limitarse a los efectos de la depresión sobre su capacidad, ya sea con o sin adaptaciones razonables, para realizar las funciones esenciales del trabajo. Por ejemplo, hacer preguntas acerca de su historial psiquiátrico completo o acerca de sus sesiones de terapia excedería los límites permitidos.

18. Después de una oferta de trabajo, ¿puede un empleador preguntar a todas las personas si necesitan una adaptación razonable para realizar el trabajo?

Sí.

19. Si durante la etapa posterior a la oferta de trabajo usted solicita una adaptación razonable para realizar el trabajo, ¿puede el empleador pedirle que presente documentación acerca de su discapacidad?

Sí, si usted solicita una adaptación razonable para poder realizar el trabajo y la necesidad de dicha adaptación no es obvia, el empleador puede pedir que presente un número *razonable* de documentos que justifiquen su derecho a una adaptación razonable. El empleador puede pedir documentación que demuestre que usted tiene una *discapacidad cubierta* y que indique sus *limitaciones funcionales*.

Ejemplo: Un empleado que se va a incorporar al trabajo indica que va a necesitar descansos de 15 minutos cada dos horas para comer algo y así mantener su nivel de azúcar en sangre. El empleador puede pedir a la empleada que presente documentación de su médico que demuestre que: (a) tiene un impedimento que limita sustancialmente una actividad importante de la vida; y (b) la empleada realmente necesita los descansos solicitados debido al impedimento.

20. ¿Está prohibido hacer pruebas de drogas?

La ADA ni obliga ni prohíbe hacer pruebas de drogas. Las pruebas de drogas **NO** se consideran un “examen médico”. Puede que le hagan una prueba antes de que el empleador le haga una oferta de trabajo.

Las pruebas de drogas no tienen que estar relacionadas con los deberes del trabajo o con las necesidades del negocio. Si un empleador hace pruebas de drogas, éstas tienen que ser conformes a las leyes federales, estatales y locales que correspondan. La ADA considera que una prueba de drogas positiva es indicativa de un consumo actual de drogas. Una persona que consume drogas de manera ilegal no es un individuo protegido por la ADA cuando el empleador toma medidas basadas en dicho consumo.

Dado que la ADA no protege a las personas que consumen drogas ilegales o alcohol en la actualidad, a los empleadores se les permite:

- Prohibir el consumo de alcohol o drogas ilegales en el lugar de trabajo a todos los empleados;

- Requerir que los empleados no se encuentren bajo los efectos del alcohol o de drogas ilegales en el lugar de trabajo;

- Requerir que los empleados se comporten de acuerdo a los requisitos establecidos por la Ley Lugar de Trabajo Libre de Drogas (Drug-Free Workplace Act) de 1988;

- Esperar los mismos estándares de cualificación para el empleo o el mismo rendimiento y comportamiento de los empleados consumidores de drogas que del resto de empleados; y

- Requerir que los empleados en puestos sensibles, según se definen en los reglamentos establecido por los Departamentos de Transporte y Defensa (Departments of Transportation and Defense) y la Comisión Reguladora Nuclear (Nuclear Regulatory Commission), cumplan con los estándares establecidos por dichos reglamentos.

Un empleador está autorizado a hacerle pruebas de consumo ilegal de drogas. Sin embargo, las pruebas no pueden interferir con su derecho a no divulgar su discapacidad médica antes de recibir una oferta de empleo. En otras palabras, el empleador puede realizar una prueba de drogas después de haber hecho una oferta de empleo y que ésta oferta dependa del resultado negativo de la prueba de drogas o asegurarse de que cualquier prueba de drogas que se realice antes de una oferta de trabajo sólo compruebe el consumo ilegal de drogas y no el consume de otras que el candidato pudiera estar consumiendo bajo supervisión médica (ej.: para

tratar un trastorno mental, epilepsia).

21. ¿Qué hay de las inquietudes de seguridad?

La ADA no obliga a un empleador a contratarlo si usted representaría una **amenaza directa** a su propia salud o seguridad o a la salud y seguridad de otras personas en el lugar de trabajo.

Antes de que un empleador decida no contratarlo porque usted representa una amenaza directa, el empleador debe determinar primero que usted representa un riesgo considerable de daños a su propia salud y seguridad y la salud y seguridad de otras personas y que este riesgo no puede eliminarse o reducirse mediante una adaptación razonable. Esta determinación debe basarse en una evaluación de su capacidad actual para realizar las funciones esenciales del trabajo de forma segura. El empleador debería identificar el riesgo específico que usted representa. La determinación de si usted posee una amenaza directa debería basarse en los siguientes factores:

La duración del riesgo;

La naturaleza y gravedad del daño potencial;

La probabilidad de que el daño potencial pueda ocurrir; y

La inminencia del daño potencial.

Una evaluación de una amenaza directa a la salud o seguridad debe basarse en un juicio razonable que se basa en los conocimientos más actuales y/o la mejor evidencia objetiva disponible.

22. ¿Qué pasa si soy incapaz de satisfacer los estándares de conducta debido a mi discapacidad?

Las pautas dictadas por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)⁵⁸ disponen que los empleadores puedan requerir que los empleados con discapacidades cumplan los estándares de conducta que se aplican de manera uniforme a todos los empleados y que están relacionados con el puesto de trabajo en cuestión.

Las Pautas (Guidelines) establecen que “no hay nada en la ADA que prevenga que un empleador mantenga un lugar de trabajo libre de

violencia o amenazas de violencia o de disciplinarlo si usted roba o destruye propiedad”. Por lo tanto, un empleador puede disciplinar a un empleado con una discapacidad por mala conducta si el empleador impondría la misma disciplina a un empleado sin una discapacidad.

Ejemplo: Un empleado roba dinero de su empleador. Incluso si esta empleada afirma que la mala conducta fue debida a una discapacidad, el empleador puede disciplinarla de forma consistente con las políticas disciplinarias uniformes porque el empleado violó un estándar de conducta que está relacionado con el trabajo y es consistente con la necesidad del negocio.

Sin embargo, si la mala conducta en cuestión no está “relacionada con el puesto de trabajo en cuestión”, la EEOC adopta la posición que el empleador debe acomodar comportamientos que de otra forma resultarían en una acción disciplinaria.

Ejemplo: Un empleado con una discapacidad mental trabaja en un almacén. Este empleado no tiene contacto con los clientes y su contacto con compañeros de trabajo es poco frecuente. El empleado ha ido al trabajo con un aspecto cada vez más desaliñado y con ropa poco adecuada. Los compañeros de trabajo se quejan de su comportamiento antisocial, que no se dirige a ellos en conversaciones informales y que es grosero y brusco. Sin embargo su trabajo no se ha visto afectado. El manual de La Empresa (Company handbook) exige que los empleados vayan al trabajo arreglados y que sean corteses. Al ser amonestado por su apariencia y mala educación el empleado informa al empleador que su comportamiento es resultado de su discapacidad. Las pautas de la EEOC establecen que “el código de vestimenta y las normas de cortesía hacia con los compañeros no están relacionadas con el puesto en cuestión y no son consistentes con las necesidades del negocio porque este empleado no tiene contacto con los clientes y no tiene un contacto habitual con los otros empleados. Por lo tanto, la aplicación rígida de estas normas con este empleado violaría la ADA.”

AVISO: La EEOC no parece tener en consideración el resultado que podría ocasionar el obligar a un empleador a “acomodar” la mala educación con los compañeros sobre la moral de los empleados y el funcionamiento normal del negocio. En teoría estos factores podrían permitir en algunas ocasiones que el empleador argumente que acomodar tal comportamiento crearía dificultades excesivas.

Los empleadores no tienen que excusar mala conducta en el pasado. Por lo tanto, un empleador no necesita rescindir una amonestación si le amonesta por violar el estándar de comportamiento y no sabe que usted tiene una discapacidad. Sin embargo, una vez que se informa al empleador de que el mal comportamiento es resultado de una discapacidad, el empleador debe llevar a cabo el análisis de la ADA y determinar si el empleado realmente tiene una discapacidad, si la mala conducta fue resultado de la discapacidad, si se pueden llevar a cabo adaptaciones razonables para la discapacidad y si tal adaptación causaría dificultades excesivas.

Medicación: Las pautas de la EEOC dejan absolutamente claro que la decisión de tomar o no tomar medicamentos psiquiátricos está sólo en sus manos y que es su responsabilidad tomar dicha medicación. Si el empleador cree que su conducta se debe a que usted no ha tomado su medicación, el empleador **no** debería decirle que se tome su medicación. En cambio, el empleador debería concentrarse en las consecuencias de un mal comportamiento continuado de acuerdo a la política disciplinaria uniforme de La Empresa.

(Página en Blanco)

C. ADAPTACIONES RAZONABLES

1. ¿Qué es una “adaptación razonable”?

De acuerdo al Título de la ADA una “adaptación razonable” incluye modificaciones o ajustes que permiten que los empleados con discapacidades realicen las funciones esenciales de su trabajo.⁵⁹ Sin embargo, un empleador no está obligado a ofrecer una “adaptación razonable” si puede demostrar que ello causaría dificultades excesivas o que sería una amenaza a la seguridad del empleado o a la de otras personas. (Consulte los apartados más abajo para obtener más detalles acerca de las definiciones de “dificultad excesiva” y “amenaza directa”.)

Estos son algunos ejemplos de adaptaciones posibles: permitir que un empleado se ausente del trabajo para ir al médico o al terapeuta; permitir que un empleado tenga un horario de trabajo flexible para que dicho empleado pueda trabajar más horas en sus “días buenos” y menos horas cuando así lo necesite; modificar la descripción del trabajo para eliminar las funciones no esenciales; ofrecer un lugar de trabajo con acceso para sillas de ruedas, un interprete de lenguaje por señas o materiales en Braille; o simplemente educando y modificando las actitudes de los compañeros de trabajo.

Reasignar al empleado a un puesto vacante o a un puesto que estará vacante dentro de poco tiempo es otra adaptación razonable posible. Usted debe estar cualificado para el otro trabajo y un ascenso **nunca** se considera una adaptación razonable. Un empleador no necesita tener otro trabajo para poder acomodarlo.

La ADA no obliga a los empleadores a contratar un número fijo de personas con discapacidades. Sólo obliga a que los empleadores den las mismas oportunidades de empleo a las personas cualificadas con discapacidades que las que dan a los empleados sin discapacidades.⁶⁰ Usted necesita ser capaz de realizar las funciones esenciales de su trabajo con o sin adaptaciones razonables para ser protegido por la ADA.⁶¹ Los empleadores no están obligados a contratar o mantener en plantilla a una persona que, incluso con adaptaciones razonables, no puede realizar las funciones esenciales del trabajo.

2. ¿Qué se considera adaptación razonable para los empleados con discapacidades psiquiátricas?

Sólo es posible desarrollar adaptaciones efectivas cuando se tiene un conocimiento claro de usted, en su función de empleado, de los requisitos de su trabajo y de la familiaridad con el entorno de trabajo concreto. Sin embargo, ejemplos de adaptaciones en el lugar de trabajo que han ayudado a otros trabajadores con discapacidades psiquiátricas pueden ayudar con este proceso.

Normalmente las adaptaciones para trabajadores con discapacidades psiquiátricas incluyen cambios en el proceso de supervisión, la prestación de asistencia personal, cambios de horario, cambios en los aspectos físicos del lugar de trabajo, reestructuración de las obligaciones laborales y ajustes a las políticas.

3. ¿Que pasa si nunca he informado a mi empleador de mi discapacidad y más tarde me doy cuenta de que necesito una adaptación?

La ADA puede ofrecerle protección una vez que dé a conocer su discapacidad, incluso si ya lleva un tiempo ocupando el puesto. Los trabajadores con discapacidades de larga duración pueden solicitar adaptaciones en cualquier momento durante su empleo. De igual manera, los empleados actuales que sufran una enfermedad o un accidente y que resulten discapacitados pueden solicitar adaptaciones durante su periodo de empleo. Que la adaptación se tenga que ofrecer o no depende de si causa o no dificultades excesivas al empleador. Sin embargo, no se espera que los empleadores ofrezcan adaptaciones para discapacidades de los empleados que desconozcan.

4. ¿Cómo pido una adaptación razonable?

Necesita informar a su empleador de (1) que tiene una discapacidad, (2) cómo su discapacidad interfiere con su habilidad para cumplir con las obligaciones del trabajo y (3) qué adaptaciones necesitará para poder cumplir sus funciones laborales.

Usted puede hacer la petición oralmente o por escrito; sin embargo, si su empleador no responde a la petición oral en un plazo de tiempo razonable usted debería hacer la petición por escrito.

Se ha incluido un ejemplo de carta de petición de adaptación razonable con este documento. Debería pedir a su empleador que le diera una respuesta en un plazo de tiempo específico ya que necesitará tomar otras

medidas si su petición es denegada.

5. ¿Qué pasa si la adaptación no es efectiva? ¿Tiene mi empleador la obligación de ayudarme a buscar otras adaptaciones razonables?

Se espera que un empleador tome la iniciativa y vuelva a iniciar el proceso interactivo para determinar si alguna otra adaptación puede ser efectiva a la hora de ayudar al empleado a realizar sus funciones esenciales en el trabajo si un primer intento de adaptación para un empleado con una discapacidad no tiene éxito.⁶²

6. ¿Qué pasa si no estoy seguro de que adaptaciones necesito?

Si no está usted seguro de qué adaptaciones necesita existen evaluadores profesionales que pueden evaluar su necesidad. Puede encontrar estos servicios en las unidades de rehabilitación de los hospitales así como en algunas organizaciones que prestan servicios para personas con discapacidades, como por ejemplo los centros regionales. Un gran recurso para acceder a este servicio y otras ayudas relacionadas con el trabajo es el Departamento de Rehabilitación (DR, Department of Rehabilitation). Puede encontrar la oficina del Departamento de Rehabilitación más cercana consultando la guía telefónica bajo "State of California, Department of Rehabilitation".

Si usted satisface los requisitos para recibir los servicios del DR y una evaluación de las adaptaciones que necesita, debería saber que su posible empleador no tiene ninguna obligación legal de aceptar la evaluación y la conclusión de otra agencia. De todas formas es posible que un posible empleador se anime a seguir las recomendaciones de la evaluación de DR porque el empleador podría negociar compartir el costo de cualquier adaptación que usted necesite.

7. Necesito un dispositivo de asistencia para realizar mi trabajo. ¿Puedo pedir a mi empleador que lo proporcione?

Sí. La ADA dice que una de las maneras de las que su empleador podría acomodarlo es proporcionando nuevos equipos o modificando el equipo de oficina ya existente.⁶³ Usted puede pedir un dispositivo especial como adaptación si lo necesita para ser efectivo en su trabajo. Al igual que con

otras adaptaciones su petición de equipos debe ser razonable. Esto quiere decir que el equipo que usted desea tiene que ser consistente con la naturaleza del negocio y debería ser asequible a la luz de los recursos del negocio.⁶⁴

8. Yo sé qué equipo satisface mis necesidades laborales. ¿Tengo derecho a ello?

Si usted sabe exactamente lo que necesita, debería sugerirlo cuando discuta sus necesidades con su empleador. Encontrar la adaptación necesaria debería ser un proceso de colaboración en el que usted y su empleado tienen en cuenta las diferentes opciones.⁶⁵ Su empleador debería siempre consultar con usted y tener su preferencia como consideración principal.⁶⁶ Sin embargo, el empleador no está obligado a proporcionarle el artículo concreto o de la marca que usted pide. De hecho, la ADA otorga a su empleador la libertad de como decide ayudarlo. Por supuesto, lo que ofrezca tiene que tener unos estándares mínimos. Debería ser efectivo. Debería ayudar a superar las limitaciones causadas por su discapacidad para que así usted pueda cumplir con sus obligaciones laborales. Si el dispositivo que se ofrece funciona de manera que usted será capaz de usarlo para estar a la altura de las expectativas de su empleador, el empleador no tiene que hacer nada más. Usted puede rechazar el equipo que se le ofrezca pero podría enfrentarse a la posibilidad de ser despedido si no rinde adecuadamente sin dicho equipo.⁶⁷

Siempre puede ofrecerse a facilitar su propio equipo, en cuyo caso usted tiene mucha más libertad a hora de elegir que equipo será. Usted tiene derecho a traer su propio equipo siempre y cuando su elección sea compatible con la tecnología que se usa en la oficina, no interfiera con la capacidad de otros empleados para realizar su trabajo y no sea probable que necesite mucha ayuda.⁶⁸

9. Uso mi propia computadora para el trabajo. Se está descomponiendo. ¿Puedo pedir que mi empleador pague por su arreglo?

La ADA no habla de este asunto directamente. Sin embargo, su voluntad de usar su propia computadora es un claro beneficio para el empleador. Usted podría argumentar que, como adaptación, el empleador se debería ocupar al menos del costo de mantenimiento y reparación de su equipo.

Una vez más, costo es un factor. El empleador podría no ser responsable de la reparación de su computadora si la reparación es demasiado cara y no se lo puede permitir. Usted debería escribir los términos de su acuerdo con el empleador para asegurarse de que su empleador tiene claras sus obligaciones. El acuerdo debería incluir una declaración que refleje el deber del empleador de reparar su equipo.

10. ¿En qué áreas del empleo puedo pedir un dispositivo asistencial?

El derecho a equipos especiales existe en todas las etapas del trabajo, como por ejemplo durante la contratación, empleo y beneficios.⁶⁹ Naturalmente cada etapa tiene distintas necesidades. Dada la incertidumbre del proceso de contratación, es probable que el empleador no compre tecnología cara durante esta etapa. El empleador puede hacer uso de otras soluciones para satisfacer sus necesidades. Normalmente el goce de beneficios y privilegios del trabajo tampoco tiene necesidad de equipos. Sin embargo, tiene que ser consciente de que la ADA pone este derecho a su disposición en caso de que usted pueda demostrar que lo necesita en estas circunstancias.

Conseguir equipos especiales es más probable mientras usted esté empleado. Estos equipos deberían permitirle realizar las obligaciones principales del trabajo. La ADA llama “funciones esenciales del trabajo” a estas obligaciones. Se le contrató para que completara estas tareas esenciales. Por otro lado, podría haber, a menudo hay, tareas y funciones que son secundarias al trabajo que usted realiza. La ADA no protege tales tareas. La ley no obliga a su empleador a proporcionar equipos adaptativos para que usted pueda realizar las funciones no esenciales de su trabajo.

11. ¿Qué tipo de dispositivos asistenciales puedo pedir?

La ADA no limita de forma inflexible el tipo de equipos que usted puede pedir. Cualquier cosa que le ayude a realizar su trabajo puede considerarse una adaptación razonable. Puede ser una sencilla herramienta tal como una máquina de escribir de una sola mano para una persona que sólo puede usar una mano. También podría ser un dispositivo muy avanzado como por ejemplo un equipo de comunicación de fabricación especial que ayuda a comunicarse a una persona con una discapacidad del habla.

Para darle una idea de la gama de equipos que su empleador podría proporcionarle de acuerdo a la ADA, aquí tiene una lista de ejemplos que la EEOC ha indicado en su manual de asistencia técnica que son adaptaciones razonables. Esta lista son sólo ejemplos. Usted podría necesitar algo completamente diferente:

Los Dispositivos de Telecomunicaciones para Sordos (TDDs, Telecommunication Devices for the Deaf) hacen posible que las personas con discapacidades auditivas y/o del habla se comuniquen por teléfono;

Los amplificadores telefónicos son útiles para las personas con impedimentos auditivos;

Software o programas especiales para computadoras normales y otros equipos pueden ampliar el tamaño de la letra o leer en voz alta documentos escritos a personas con discapacidades visuales y/o de lectura;

Marcas táctiles en equipos mediante Braille o texto en relieve ayudan a las personas con impedimentos visuales;

Los auriculares de teléfono e interruptores de luz adaptativos pueden ser usados por personas con parálisis cerebral u otras discapacidades manuales;

Las personas con discapacidades visuales o de lectura pueden usar calculadoras parlantes;

Los teléfonos con altavoz podrían resultar efectivos para las personas que han sufrido amputaciones o que tienen otros impedimentos de movimiento.

Un temporizador con indicador de luz permitió que un técnico médico sordo realizara pruebas de laboratorio. Costo \$27.00;

A una oficinista con un uso limitado de sus manos se le proporcionó un archivador rotatorio tipo "lazy susan" que le permitió alcanzar todos los materiales que necesitaba para su trabajo. Costo \$85.00;

A un jardinero que tenía un uso limitado de uno de sus brazos se le proporcionó una extensión desmontable para un rastrillo.

Esto le permitió agarrar el brazo de la extensión con la mano impedida y controlar el rastrillo con el brazo funcional. Costo \$20.00;

Se cambió la distribución de un escritorio del lado derecho al izquierdo para así permitir que una operadora de entrada de datos con un impedimento visual realizara su trabajo. Costo \$0;

Un amplificador telefónico diseñado para funcionar con un audífono permitió que un empleado de una planta mantuviera su puesto de trabajo y evitara ser fuera transferido a un puesto de remuneración inferior. Costo \$24.00;

A una recepcionista ciego se le proporcionó un detector de luz que le permitió determinar que líneas de la centralita estaban sonando, en espera o en uso. (Un detector de luz emite una señal sonora cuando se sostiene sobre una fuente iluminada.) Costo \$50.00 a \$100.00;

Una persona que sólo tenía uso de una mano y que trabajaba en un puesto de servicio de alimentos era capaz de realizar todas las tareas excepto abrir latas. Se le proporcionó un abrelatas de una sola mano. Costo \$35.00;

La compra de un trapeador ligero y de una escoba pequeña permitió que un empleado con síndrome de Down y problemas congénitos de corazón realizara su trabajo con mínimo esfuerzo. Costo inferior a \$40;

Un camionero sufría de síndrome del túnel carpiano, lo que limitaba el movimiento de su muñeca y causaba grandes molestias con tiempo frío. Una férula especial para la muñeca usada con un guante diseñado para buceadores permitió que pudiera conducir incluso con tiempo extremadamente frío. Costo \$55.00;

Un auricular telefónico permitió que un corredor de seguros con parálisis cerebral pudiera escribir mientras hablaba con los clientes. Costo del alquiler \$6.00 al mes; y

Una sencilla pieza de cartón conocida como “plantilla” hizo

posible que una persona con retraso mental pudiera doblar pantalones de mezclilla o “jeans” correctamente en su trabajo de mozo de almacén en una tienda de venta al por menor. Costo \$0.

12. Tengo un impedimento de movilidad y necesito usar una silla de ruedas. ¿Puedo pedir a mi empleador que me facilite una en el trabajo?

Normalmente no. Los aparatos personales que usted usa de forma habitual para sus actividades diarias son una excepción importante al tipo de equipos que usted puede solicitar.⁷⁰ Si usted usa una silla de ruedas todos los días, esté o no en el trabajo, su silla de ruedas se considera un artículo personal y su empleador no tiene que facilitar una para que la use en el lugar de trabajo. Pero incluso en este caso puede existir una situación en la que su empleador sería responsable. Por ejemplo, si usted tiene suficiente fuerza en la parte superior del cuerpo como para usar una silla de ruedas manual en su vida privada pero algunos aspectos del entorno de trabajo como el terreno o la textura y profundidad de la alfombra le impiden usar la silla de ruedas manual. Su empleador podría tener que facilitar una silla de ruedas eléctrica en tales casos.

La mayoría de artículos que su médico le receta para la salud y actividades vitales normales son aparatos personales. Entre estos artículos se incluyen anteojos, audífonos, bastones, muletas, equipos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos. Los artículos sin receta, como por ejemplo elevadores para sillas de ruedas son de naturaleza personal y son su propia responsabilidad.

La línea que separa los artículos personales y los equipos relacionados con el trabajo es en ocasión borrosa. Una persona con un impedimento auditivo necesita un amplificador telefónico por motivos personales y para comunicarse por teléfono en el trabajo. No existe una simple respuesta para conocer la naturaleza de todos los aparatos. Como puede comprobar en la lista en la pregunta anterior, la EEOC describe a los amplificadores telefónicos como adaptaciones razonables. Podría decirse con seguridad que si usted necesita algún equipo, una herramienta, algunos suministros o algún artículo de tecnología avanzada para poder realizar una labor específica de su trabajo, su empleador debería facilitarlo sin importar sus características.

13. Tengo un impedimento visual y no puedo leer texto escrito. ¿Tengo derecho a recibir la solicitud de empleo y otra información relacionada con el trabajo en un formato alternativo?

Sí. Usted tiene derecho a ser tratado de igual forma que otras personas en todas las etapas y aspectos del empleo. Esto quiere decir que usted tiene derecho a tener la oportunidad de leer y completar la solicitud de empleo. Usted tiene derecho a conocer y tener acceso a otra información relacionada con el trabajo que se facilite a todos los empleados incluyendo información acerca de las políticas de empleo, beneficios, deducciones de impuestos y demás. Sin embargo, la ADA no obliga a que su empleador facilite la información en el formato que usted solicita. Su empleador puede elegir entre las opciones que son efectivas en su caso. Una de las opciones más típicas es la grabación en audio de los materiales. Si esto no es adecuado, usted necesitará explicar por qué no es adecuado y sugerir la manera más práctica de satisfacer sus necesidades.

Para completar la solicitud de empleo y otros formularios su empleador podría ofrecerle un asistente personal para que lea la información y complete los formularios siguiendo sus instrucciones.⁷¹ Dada la sensibilidad y la naturaleza personal de alguna información, usted puede insistir en que el asistente sea una persona con acceso a dicha información confidencial.

14. Trabajo a tiempo completo. Para acomodarme mi empleador me permite trabajar desde casa durante parte del tiempo. ¿Puedo pedir equipos especiales para ayudarme con el trabajo que realizo desde casa?

En teoría sí. Si se le permite trabajar desde casa y necesita equipos especiales para realizar su trabajo su empleador debería facilitarlos. Dado que también trabaja en la oficina, es de suponer que usted también necesitaría las mismas ayudas allí. Ofrecer las mismas adaptaciones en ambos lugares podría resultar demasiado caro. La ADA no fuerza al empleador a cargar con el costo de un artículo que es demasiado caro para ese negocio. Lo que es importante resaltar es que el hecho de que su empleador esté de acuerdo en alterar su horario de trabajo y permitirle trabajar desde casa no le obliga a proporcionarle automáticamente todo lo que necesite sin importar su costo. Si el equipo es portátil, puede que sólo tenga derecho a una unidad y sea responsabilidad suya llevarlo de casa al

trabajo y viceversa.

15. Mi compañía está llevando a cabo modificaciones considerables en nuestro sistema informático. Como resultado ya no puedo usar mis equipos especiales. ¿Qué puedo hacer?

Usted aún tiene derecho a adaptaciones razonables.⁷² Su compañía debería encontrar otra manera de permitirle hacer su trabajo. Existen muchas alternativas. Podría ser posible ajustar el sistema informático para que usted pueda seguir trabajando como antes. La compañía podría tener también que proporcionarle diferentes equipos. Podría tener también que ofrecerle personal de soporte para asistirlo con su trabajo. Podría incluso tener que modificar su horario de trabajo de forma que usted ya no tuviera que usar una computadora. Y por último, la compañía podría ofrecerle un cambio de puesto. Las transferencias o cambios de puesto deberían ser la última opción a tener en consideración. El nuevo puesto tiene que ser equivalente al supuesto actual en todos los aspectos, como por ejemplo remuneración, beneficios, categoría y oportunidades de ascenso.⁷³

Su empleador no puede ofrecerle un puesto inferior a menos que sea el único disponible. Usted tampoco puede pedir ser transferido a un puesto superior. Tampoco puede obligar a su empleador a crear un puesto completamente nuevo para acomodarlo. Por otra parte, no puede esperar que la compañía continúe usando el sistema actual si el cambio se hace por necesidades del negocio. Normalmente, los juzgados suelen aceptar la decisión del negocio de que el cambio tecnológico es, de hecho, adecuado.

16. ¿Qué necesito hacer para conseguir el equipo correcto para el trabajo?

El proceso comienza con usted haciéndole saber al empleador que tiene una discapacidad y que necesita un dispositivo asistencial para realizar su trabajo. A continuación debería solicitar una reunión en la cual discutiría sus necesidades específicas. Usted y su empleador pueden ponerse de acuerdo en qué satisface sus necesidades si usted y/o su empleador tienen suficientes conocimientos acerca de tecnología. Usted debería documentar de forma precisa los contenidos de su discusión y los términos de su acuerdo. Si no saben lo suficiente o no se pueden poner de acuerdo en el mismo dispositivo, su empleador debería solicitar la opinión

de un evaluador que pueda recomendar una acción efectiva.⁷⁴

Su empleador no está obligado a comprar los equipos más caros o más sofisticados. De hecho, el empleador no tiene por que comprar nada si sus necesidades se pueden satisfacer de alguna otra manera. Por ejemplo, si no hay una opción razonable porque todos los dispositivos disponibles son demasiado caros, se le debería dar la opción de proporcionarlo usted mismo. Su empleador no puede depender del costo de un artículo para no hacer nada. Cuando se descarta una opción, el empleador debería considerar otras alternativas razonables.

17. Tengo una evaluación por escrito realizada por el Departamento de Rehabilitación (DR, Department of Rehabilitation) que establece los dispositivos asistenciales que necesito. ¿Cómo puedo usar esta evaluación?

Dado que estas evaluaciones son bastante completas, puede usarlas para diversos propósitos. Puede usarlas como prueba de su discapacidad y de sus limitaciones funcionales que afectan a la realización de su trabajo. También puede usarlas como evidencia de su necesidad de tecnología asistencial así como de los artículos concretos que usted necesita. Sin embargo, la ADA no obliga a su empleador a aceptar las estimaciones o conclusiones de otra agencia. Su empleador tiene la libertad de tomar sus propias decisiones en base a la naturaleza y recursos del negocio.

Aún así, puede que exista una razón práctica para aceptar la evaluación del Departamento de Rehabilitación (DR, Department of Rehabilitation). Las evaluaciones realizadas por el DR son parte de un plan de rehabilitación en el cual el DR está obligado a asegurarse del logro de sus objetivos. Normalmente esto quiere decir que el DR debería ayudar financieramente en la compra de los dispositivos asistenciales que usted haya identificado en el plan. Si su empleador está de acuerdo con los resultados de la evaluación del DR, le parecerá más económico negociar con el DR para así poder compartir el costo de la tecnología que usted necesita.

18. ¿Puede mi empleador requerir que yo obtenga una carta de mi médico indicando qué tipo de equipos necesito?

No. En la mayoría de los casos un médico no tiene los conocimientos apropiados para recomendar tecnología asistencial. Existen evaluadores profesionales que estiman las necesidades tecnológicas de las personas

con discapacidades. Dependiendo de su discapacidad y del lugar en el que viva, usted puede encontrarlos en diversas entidades. Algunos trabajan en las unidades de rehabilitación de hospitales de buena reputación. Otros encuentran en organizaciones para personas con discapacidad. También existen compañías privadas cuya única función son evaluaciones tecnológicas. Un consejero en el DR, un especialista en un Centro de Vida independiente (Independent Living Center) u Organizador de Caso (Case Manager) en un Centro Regional (Regional Center) debería ser capaz de remitirlo a uno.

Además, es su empleador quien debería obtener una evaluación que revele los equipos que usted necesita. Su empleador sólo tiene derecho a conocer la limitación física y mental que usted experimenta debido a su discapacidad. Esto podría necesitar algún tipo de declaración de su médico. Pero su médico no necesita y no debería divulgar su información e historial médico. Su nota sólo debería indicar que usted tiene una discapacidad o condición médica y describir con alguna especificidad las limitaciones funcionales que afectan a su capacidad para realizar el trabajo. No hay necesidad de involucrar a su médico si usted puede proporcionar esta información mediante otros documentos fiables.

19. ¿Está mi empleador obligado a proporcionar cualquier adaptación que yo solicite?

No. Los empleadores están obligados a proporcionar “adaptaciones razonables”. Los empleadores tienen que realizar esfuerzos razonables para determinar las adaptaciones adecuadas para usted, consultándole a usted y dándole consideración prioritaria a su preferencia. El empleador puede elegir una alternativa menos costosa siempre y cuando sea adecuada.

20. ¿Qué es una “dificultad excesiva”?

Los empleadores no están obligados a proporcionar una adaptación si esta adaptación crearía una “dificultad excesiva” al empleador.⁷⁵

Por lo general, el término “dificultad excesiva” quiere decir una acción que necesita de gastos o dificultades significativas, cuando se considera a la luz de . . . [los siguientes factores]: (i) la naturaleza y el costo de la adaptación . . . ; (ii) los recursos financieros generales de la institución o instituciones involucradas en la prestación de la adaptación razonable; el

número de personas empleadas en dicha institución; el efecto sobre los gastos y recursos o el impacto de dicha adaptación en las operaciones de la institución; (iii) los recursos financieros generales de la entidad afectada; el tamaño general del negocio de una entidad afectada con respecto al número de sus empleados; el número, tipo y ubicación de sus instalaciones; y (iv) el tipo de operación u operaciones de la entidad afectada incluyendo la composición, estructura y funciones del personal de dicha entidad; la distancia geográfica, administrativa o relación fiscal de la institución o instituciones en cuestión con la entidad afectada.⁷⁶

En consecuencia, las determinaciones de “dificultad excesiva” se basan en el equilibrio de varios factores incluyendo el tamaño del empleador, el número de empleados y el costo de la adaptación solicitada.⁷⁷

Por ejemplo, una adaptación que un empleador más grande podría proporcionar con poca o ninguna dificultad podría resultar una dificultad considerable para un empleador más pequeño. Permitir que un recepcionista se tome un descanso más largo para el almuerzo o que llegue más tarde podría no ser una dificultad para un empleador grande que tiene más de un recepcionista. La misma petición podría crear dificultades considerables para un empleador más pequeño que tiene un sólo recepcionista. En el segundo escenario, un tribunal podría decidir que permitir que el recepcionista llegue tarde o se tome descansos más largos para el almuerzo crea una “dificultad excesiva”. El tribunal seguramente decidiría que asistir al trabajo y ser capaz de responder al teléfono entre las 9:00 a.m. - 5:00 p.m. era una función esencial del trabajo. Es imposible predecir con certeza cuál sería la decisión del tribunal en un caso como éste o cuán flexible o creativo sería su empleador a la hora de trabajar con usted para encontrar una adaptación razonable. Pero sin importar qué tan receptivo usted piensa que su empleador puede ser, será en su beneficio – **en una situación en la que usted piensa que su discapacidad está impidiendo su rendimiento laboral** – informar a su empleador de su discapacidad e intentar negociar una “adaptación razonable”. Una vez que lo han despedido es demasiado tarde para solicitar una adaptación razonable o decir que lo han despedido debido a su discapacidad a **menos que usted pueda demostrar que su empleador tenía conocimiento de su discapacidad.**

21. ¿Puede un empleador tener en consideración la salud y

seguridad a la hora de decidir si contrata o mantiene en plantilla a un empleado con una discapacidad? ¿Qué es una “Amenaza Directa”?

Si. En *Chevron USA, Inc. v. Echazabal*, el Tribunal Supremo ratificó el reglamento del Título I de la EEOC que permite que los empleadores tengan estándares de cualificación que excluyan a solicitantes y empleados que presenten una amenaza directa a su *propia* salud o la seguridad de otras personas en el lugar de trabajo. Este reglamento establece que una “amenaza directa” quiere decir lo siguiente:

un riesgo significativo de daños a la salud o seguridad de la persona u otras personas que no se puede eliminar o reducir mediante una adaptación razonable. La determinación de que una persona presenta una ‘amenaza directa’ se debe basar en una evaluación individualizada de la capacidad actual de dicha persona de realizar de forma segura las funciones esenciales del trabajo. Esta relación se debe basar en un juicio médico razonable que dependa del conocimiento médico más actual y/o las mejores evidencias objetivas disponibles. Los factores a considerar a la hora de determinar si un individuo presentaría una amenaza directa incluyen: (1) La duración del riesgo; (2) La naturaleza y gravedad de los posibles daños; (3) La probabilidad que los posibles daños tengan lugar; y (4) La inminencia de los posibles daños.⁷⁸

(Página en Blanco)

D. VARIOS (Ascensos [Promotions], Compensación al Trabajador [Worker's Compensation] & Beneficios del Seguro Social [Social Security Benefits])

1. ¿Es la ADA aplicable a ascensos?

La ADA prohíbe la discriminación en las oportunidades de ascenso, al igual que lo hace en las decisiones iniciales de contratación. No se le puede denegar un ascenso en base a una discapacidad.

2. Cumplo las condiciones de elegibilidad de Compensación al Trabajador. ¿También me protege a mí la ADA?

No necesariamente. Sólo se considerará que tienen una discapacidad protegida por la ADA los trabajadores lesionados que satisfacen la definición de una persona con discapacidad de la ADA, sin importar si usted satisface los criterios para recibir beneficios del fondo de Compensación al Trabajador u otras leyes para personas con discapacidades. Usted también tiene que estar cualificado para el trabajo (con o sin una adaptación razonable) para ser protegido por la ADA.

3. ¿Presentar una reclamación ante el fondo de compensación al trabajador previene a un trabajador lesionado representar una reclamación en virtud a la ADA?

No. Las leyes estatales de Compensación al Trabajador prohíben las reclamaciones en virtud a otras leyes cuando las reclamaciones están relacionadas con una lesión que ha sido compensada por el sistema de Compensación al Trabajador. Pero estas cláusulas no prohíben que un "individuo cualificado" presente una acusación de discriminación ante una agencia administrativa o que presente una demanda en virtud a la ADA.

4. He oído que solicitar beneficios por discapacidad del Seguro Social u otros beneficios por discapacidad podría afectar a mis posibilidades de presentar una reclamación por discriminación. ¿Es verdad?

Es posible. Algunas decisiones judiciales recientes en Estados Unidos han sostenido que se podría impedir que las personas que reclaman "discapacidad total" con el propósito de recibir Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI, Supplemental Security Income) o Seguro de

Incapacidad del Seguro Social (SSDI, Social Security Disability Insurance) reclamen discriminación en el empleo bajo la ADA. Lo que esto quiere decir es que las personas con una discapacidad que solicitaron y obtuvieron beneficios del Seguro Social después de ser despedidas por sus empleadores podrían perder su derecho a denunciar a los empleadores por discriminación por discapacidad. El término legal para este concepto es “impedimento legal”.

Para demostrar con éxito discriminación de acuerdo a la ADA usted tiene que demostrar que estar cualificado para realizar las funciones esenciales de su trabajo, con o sin adaptaciones razonables. Para obtener beneficios por discapacidad del Seguro Social tiene que demostrar que es incapaz de trabajar a pesar de las adaptaciones. Varios tribunales han dicho que no se puede permitir que las personas con discapacidades digan que son capaces de satisfacer las obligaciones de su trabajo y al mismo tiempo digan que tienen una discapacidad que les impide trabajar y que necesitan beneficios.

Para abordar esta cuestión la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, U.S. Equal Employment Opportunity Commission)⁷⁹ ha publicado una serie de pautas para la aplicación de la ADA. Las pautas establecen que un empleado puede ser al mismo tiempo candidato a los beneficios por discapacidad del Seguro Social y “cumplir los requisitos” a efectos de la ADA. La EEOC dice que las declaraciones que se hagan después del despido, como por ejemplo las declaraciones que se hagan en un formulario de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration), no son relevantes a la cuestión de si una persona fue despedida injustamente en base a su discapacidad. Esto es porque la solicitud de beneficios tiene lugar después de que la persona haya sido despedida de su puesto de trabajo. Para la aplicar la ADA de forma efectiva y hacer avanzar los objetivos de la política de la ADA, la EEOC anima a los tribunales a descubrir los méritos de una reclamación en base a la ADA. Aunque las pautas de aplicación de la EEOC no tienen la fuerza de la ley, pueden ser de ayuda en casos en los que se reivindique este argumento de “impedimento legal”.

E. OTRAS LEYES QUE PROTEGEN LOS DERECHOS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

1. ¿Qué es la Sección 504?

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973 prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en programas federales y por parte de cualquiera que reciba fondos federales. La Sección 504 ofrece básicamente las mismas protecciones que la ADA. Sin embargo, la definición de “discapacidad” es diferente. De acuerdo a la Ley de Rehabilitación de 1973, a los efectos de la discriminación en el empleo, “discapacidad” se define de la siguiente manera. “Individuo con una discapacidad” quiere decir cualquier persona que “tiene un impedimento físico o mental que para dicha persona constituye o resulta en un impedimento considerable en materia de empleo; y puede beneficiarse en términos de conseguir un empleo de servicios de rehabilitación facilitados de acuerdo al título I, III, o VI.”⁸⁰

2. ¿Existe alguna ley en California que me proteja?

Sí, la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (FEHA, California Fair Employment and Housing Act) prohíbe la discriminación contra cualquier persona con una discapacidad física o mental por parte de empleadores con cinco (5) o más de cinco empleados.⁸¹ El Departamento de Empleo y Vivienda Justos (The Department of Fair Employment and Housing) es la agencia de California que hace cumplir la FEHA.

En el 2000 se hicieron varios cambios a la FEHA. Estos cambios entraron en vigor el 1 de enero de 2001 en respuesta a las decisiones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de 1999 que redujo el ámbito de aplicación de la ADA. Los legisladores de California elaboraron los cambios para hacer que las protecciones de California fueran *intencionalmente* más fuertes que las ADA garantizaba en ese momento. Sin embargo, desde que la ADA se convirtió en ley en 2008, el Congreso mismo ha abordado muchas de las mismas inquietudes identificadas por California y la ADA-AA ofrece ahora de forma expresa una cobertura más amplia a las personas cualificadas en base a una discapacidad.

De manera algo similar a la ADA-AA, los cambios a la FEHA de California en el 2000 indicaron el intento de ofrecer una cobertura más amplia a las personas con discapacidades usando definiciones más amplias de “discapacidad física”, “discapacidad mental” y “actividades importantes de la vida”. Sin embargo, la ley de California también decidió incluir una nueva definición de discapacidad que no aparece en la ADA-AA, una “condición médica” que limita una o más de una actividad importante de la vida.

A continuación aparecen algunas de las importantes diferencias entre la FEHA y la ADA:

Definición de Empleador

FEHA – Cualquier persona que emplea regularmente a cinco o más de cinco personas, con la excepción de asociaciones religiosas o sociedades no organizadas para beneficios privados.⁸²

ADA – una persona involucrada en una industria que afecta al comercio y que tiene 15 o más de 15 empleados.⁸³

Definición de Discapacidad

FEHA – La definición de discapacidad es más amplia de acuerdo a la ley de California incluso a la luz de las enmiendas a la ADA-AA. La FEHA de California protege a una persona con una “discapacidad mental”, “discapacidad física” o “condición médica” que limita una actividad importante de la vida. Estas definiciones se dan a continuación:

“Discapacidad Mental” – incluye, pero no se limita a, todo lo siguiente (1) “Tener cualquier condición o trastorno mental o psicológico, como por ejemplo retraso mental, síndrome orgánico cerebral, enfermedad emocional o mental o discapacidades del aprendizaje específicas que limitan una actividad importante de la vida.”⁸⁴ (2) “Cualquier otra condición o trastorno mental o psicológico que requiere educación especial.”⁸⁵ (3) “Tener un historial de una condición o trastorno mental o psicológico. . . [descrito arriba], conocida por el empleador u otra entidad afectada por esta parte.”⁸⁶ (4) “Que el empleador le considere o le trate como que tiene, o que ha tenido, cualquier condición mental que hace difícil la consecución de actividad importante de la vida.”⁸⁷ (5) “Que el empleador le considere o le trate como que tiene, o que ha tenido, cualquier condición o trastorno mental o psicológico que no tiene efectos discapacitantes en el presente pero que podría convertirse en una discapacidad mental como se describe en el párrafo (1) o (2).”⁸⁸

“Discapacidad Física” – incluye, pero no se limita a, todo lo siguiente: (1) “tener cualquier enfermedad fisiológica, condición, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que ocasiona los dos puntos siguientes: (A) afecta a uno de los siguientes sistemas del cuerpo: neurológico, inmunológico, músculo esquelético, órganos sensoriales especiales, respiratorio, incluyendo órganos del habla, cardiovascular, reproductivo,

digestivo, remito urinario, hético y linfático, endocrino y a la piel y (b) limita una actividad importante de la vida.”⁸⁹ (2) Cualquier otro problema de salud que requiere educación especial.⁹⁰ (3) tener un historial de una enfermedad, trastorno, condición, desfiguración cosmético, pérdida anatómica o problema de salud descrito arriba y que el empleador conoce.⁹¹ (4) “Que el empleador u otra entidad afectada por esta parte le considere o le trate como que tiene, o ha tenido, cualquier condición física que hace difícil la consecución de una actividad importante de la vida.”⁹² (5) “Que el empleador u otra entidad afectada por esta parte le considere o le trate como que tiene, o ha tenido, una enfermedad, trastorno, condición, desfiguramiento cosmético, pérdida anatómica o problema de salud que no tiene efectos discapacitantes en el presente pero que podría convertirse en una discapacidad mental como se describe en el párrafo (1) o (2).”⁹³

“Condición Médica”– cualquier problema de salud relacionado o asociado con un diagnóstico de cáncer o un historial de cáncer, características definidas como genes o cromosomas identificables o características heredadas que están asociadas con un mayor riesgo estadístico a la hora de desarrollar una enfermedad o trastorno pero que no están asociadas en la actualidad con ningún síntoma de enfermedad o trastorno.⁹⁴

ADA – El término “discapacidad” quiere decir, con respecto a una persona – (A) un impedimento físico o mental que limita considerablemente una o más de una de las actividades importantes de la vida de dicha persona; (B) un historial de dicho impedimento; o (C) que se considere que tiene dicho impedimento.⁹⁵ Nótese que una “condición médica” por sí sola no satisfará la definición de discapacidad de la ADA a menos que también satisfaga la definición anterior de “discapacidad” de acuerdo a la ADA.

“Limita” frente a “Limita Sustancialmente”

FEHA – La ley de California sólo requiere una “limitación” en una actividad importante de la vida, pero al contrario que la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, no necesita una “limitación sustancial”. Esta distinción tiene por objeto dar lugar a una cobertura más amplia en virtud a la ley de este estado que en virtud a la ley federal.⁹⁶

ADA – Necesita una “limitación sustancial” en una o más de una actividad

importante de la vida. Consulte la Sección A para obtener más detalles acerca de cómo la ADA ahora define “limitación sustancial” más ampliamente en luz de la ADA-AA.

3. ¿Qué es la Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, Family Medical Leave Act)?

La Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, Family Medical Leave Act) de 1993⁹⁷ es una ley federal que obliga a los empleadores que tienen 50 o más de 50 empleados a garantizar hasta 12 semanas de excedencia sin paga a empleados con al menos 1 año de servicio que tienen un problema de salud grave. El derecho a excedencia también está disponible para cuidar a padres o hijos gravemente enfermos. Ley de Derechos de Familia de California (CFRA, The California Family Rights Act) ofrece esencialmente los mismos derechos que la FMLA.

Durante el periodo de excedencia sin paga, que se puede tomar de forma parcial cuando sea médicamente necesario o cuando el empleador y el empleado estén de acuerdo, el empleador está obligado a mantener el seguro de salud de grupo del empleado. Tras la vuelta al trabajo el empleado tiene derecho al puesto que ocupaba anteriormente o a un puesto equivalente con beneficios, paga y otros términos de empleo equivalentes.

4. ¿Existe algún otro programa que me pague por tomarme una excedencia familiar?

El 23 septiembre de 2002, el gobernador Gray Davis firmó la ley SB 1661 (Kuehl), la Ley de Seguro por Discapacidad Temporal en la Familia (FTDI, Family Temporary Disability Insurance Act), haciendo que California se convirtiera en el primer estado en tener excedencia familiar con paga para los empleados. La finalidad de la excedencia es dar seis semanas de paga por discapacidad a una persona que demuestre a un médico que él o ella es incapaz de trabajar debido a la enfermedad o lesión de un miembro de la familia. Esta ley fue aprobada y firmada por el gobernador Gray Davis en 2002. La ley entre en vigor el 1 de enero de 2004.

De acuerdo a esta ley de California, las exenciones familiares se aplican a todos los negocios. Este nuevo beneficio estará disponible a todos los empleados cubiertos en la actualidad por el programa de Seguro de Discapacidad Estatal (SDI, State Disability Insurance). SB 1661 no crea un nuevo derecho a una excedencia. Al igual que SDI, proporciona pagos por

el tiempo que un empleado no asiste al trabajo por un motivo cubierto. De acuerdo a la ley existente, los empleadores afectados por la Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, The Family Medical Leave Act) y la Ley de Derechos de Familia de California (CFRA, The California Family Rights Act) y Ley de Ausencia por Discapacidad en el Embarazo (PDL, California's Pregnancy Disability Leave) aún tienen que cumplir esas leyes y seguir permitiendo las ausencias, continuar ofreciendo beneficios y preservar los derechos laborales del empleado.

Si el empleado cumple los requisitos de elegibilidad de estas excedencias por razones cubiertas por la FTDI, el empleado podría recibir hasta seis semanas de paga durante esa excedencia. La FTDI también cubre las excedencias debidas a la enfermedad de un compañero doméstico.

Una persona que tiene derecho a excedencia de acuerdo a la FMLA y la CFRA tiene que tomarse una ausencia de FTDI al mismo tiempo que las ausencias tomadas de la FMLA y la CFRA. Sin embargo, la ley autoriza a los empleadores a requerir que los empleados usen hasta 2 semanas de tiempo de vacaciones que hayan acumulado pero que no hayan usado antes de que el empleado reciba los beneficios adicionales. Al contrario que en las excedencias de la FMLA y la CFRA, no hay garantía que el puesto del empleado se mantendrá durante el periodo de la FTDI.

5. ¿Qué derechos tengo en el caso de que mi empleador me deniegue injustamente la excedencia de la FMLA?

Va en contra de la ley que un empleador “limite, deniegue o interfiera con” sus derechos de la FMLA.⁹⁸ Si un empleador previene injustamente que usted se tome una excedencia FMLA, el empleador podría ser responsable de la pérdida de salario y de los beneficios más los intereses y puede que se le ordene que le dé empleo, que devuelva a contratar o le ascienda según corresponda.⁹⁹ Consulte *Ragsdale et al v. Wolverine World Wide, Inc.* en donde el tribunal afirmó la decisión de un tribunal de apelación que 29 C.F.R. § 825.700(a) fue un uso indebido de la autoridad del Secretario de Trabajo (Secretary of Labor) a la hora de emitir reglamentos porque los reglamentos anulaban la obligación del empleado de demostrar que el empleador interfirió, limitó o denegó los derechos del empleado de acuerdo a la FMLA con prejuicios e imponía una sanción mas severa que la pretendida por el Congreso.¹⁰⁰

6. ¿Es la FMLA aplicable a empleadores gubernamentales?

Sí. La FMLA define que “empleador” incluye a “cualquier agencia pública”, incluyendo a los estados y a la mayoría de agencias estatales.¹⁰¹ Además, el Tribunal Supremo de los EE.UU. sostuvo que el Congreso permite que los empleados privados demanden a los estados en virtud a la FMLA.¹⁰²

7. ¿Son la ADA y la FMLA lo mismo?

No. Usted puede tener tanto “una discapacidad” de acuerdo al significado de la ADA y un problema de salud grave de acuerdo al significado de la FMLA. La FMLA no pretende modificar o afectar a la ADA o a su cobertura. Las disposiciones de excedencia de la FMLA son completamente diferentes de la obligación de proporcionar adaptaciones razonables de los empleadores afectados por la ADA. El objetivo de la FMLA que la excedencia esté disponible a los empleados y empleadores que cumplan los requisitos adecuados y no limitar derechos y protecciones existentes bajo otras leyes.

Un empleador debe ofrecer excedencia de acuerdo a la disposición legal que le ofrezca los mayores derechos a usted. Cuando un empleador viola tanto la FMLA y la ADA, usted podría ser capaz de recaudar en virtud a uno o a los dos estatutos. Cuando usted es una persona cualificada con una discapacidad de acuerdo a la ADA, el empleador debe ofrecerle adaptaciones razonables y al mismo tiempo garantizar sus derechos en virtud a la FMLA.

(Página en Blanco)

F. INFORMACIÓN PARA PRESENTAR QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR VIOLACIONES DE LA ADA, LA FEHA Y LA SECCIÓN 504

1. ¿Puede ayudarme la ADA o FEHA si creo que mi empleador está discriminando contra mí porque tengo una discapacidad?

Si. La discriminación en el empleo está prohibida por la ADA y la FEHA. Ambas leyes le permiten presentar reclamaciones y algunas veces demandas ante el juzgado. En la mayoría de ocasiones usted debe primero presentar una queja ante este poder ir a juicio. Presenta una queja o una demanda tendrá que llegar hasta el final del procedimiento, asistiendo a audiencias o procedimientos judiciales, escribiendo declaraciones y siendo entrevistado por los representantes o abogados de su empleador.

2. ¿Cómo sé si debo presentar una queja estatal o federal?

Usted debe primero averiguar qué ley lo cubre a usted, a su empleador y a su queja. Puede que averigüe que está cubierto tanto por la ley estatal y la ley Federal y que puede presentar una queja con una agencia estatal o con una agencia federal. Usted puede hablar con un defensor o un abogado para que lo ayude a averiguar qué leyes lo cubren y dónde presentar su queja. En ocasión, las agencias federales y estatales tienen acuerdos acerca de quién se ocupará de su queja administrativa si puede presentar la queja ante ambas. Por ejemplo, si usted tiene derecho a presentar una queja ante el DFEH y la EEOC puede presentar la queja con cualquiera de las dos agencias. Sea cual sea la agencia ante la que presente la queja, la agencia le hará saber qué agencia investigará su queja.

Además, si presenta una queja con la EEOC, su queja será presentada automáticamente ante el DFEH. Pero si presenta la queja ante el DFEH, **debe solicitar** que el DFEH envíe una copia de su queja a la EEOC si quiere que su queja sea presentada ante ambas agencias.

3. ¿Qué discapacidades están protegidas por estas leyes?

La ADA protege a un “individuo cualificado” con una discapacidad.¹⁰³ Esto quiere decir que para estar protegido por la ADA usted debe:

Estar cualificado para realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin adaptaciones razonables. Esto quiere decir que usted debe tener los requisitos mínimos necesarios para realizar el trabajo tales como la educación, experiencia o licencias necesarias; **y**

Tener una discapacidad que es un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de una actividades importantes de la vida; **o**

Tener un historial de dicho impedimento; **o**

Que se considere que tiene dicho impedimento.

La ADA también protege a las personas que son discriminadas por su asociación o relación con una persona con discapacidad. Sin embargo, la definición de discapacidad no incluye travestismo, trastornos del comportamiento sexual o uso ilícito de drogas en la actualidad.¹⁰⁴

La FEHA cubre todas las discapacidades cubiertas por la ADA, con la excepción de que no requiere que las discapacidades físicas causen una limitación sustancial de una actividad importante de la vida, sólo una “limitación” de una actividad importante de la vida.¹⁰⁵

4. ¿Qué empleadores se ven afectados por estas leyes?

La ADA se aplica a los empleadores privados, agencias de empleo, agencias gubernamentales estatales y locales y sindicatos laborales en virtud al Título I¹⁰⁶ y empleadores gubernamentales estatales y locales en virtud al Título II.¹⁰⁷ Desde el 26 julio de 1994, los empleadores privados con 15 o más de 15 empleados deben obedecer la ADA.¹⁰⁸ La ADA afecta a todos los empleadores gubernamentales estatales y locales, sin importar el número de empleados que tienen. La ADA **no** se aplica a los siguientes empleadores: los Estados Unidos (excepto el Congreso), clubes privados y tribus indias.¹⁰⁹

De acuerdo a la FEHA, un empleador no puede discriminar en contra de personas con discapacidades cuando da empleo a cinco o más de cinco personas, es el estado de California o una subdivisión política/civil del estado, es una ciudad, a menos que “el individuo [esté] empleado por sus padres, esposo/a o hijo/a o. . . [esté] empleado en virtud a una licencia especial en un taller protegido sin fines de lucro o un centro de

rehabilitación”.¹¹⁰ La FEHA no afecta a las organizaciones religiosas y sociedades no organizadas para beneficios privados.

5. ¿Dónde y cuándo puedo presentar una reclamación?

ADA - Título I (empleadores): usted puede presentar una reclamación en base al Título I con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, U.S. Equal Employment Opportunity Commission). Su número de teléfono es 1 (800) 669-4000. La reclamación se debe presentar ante la EEOC en los 300 días siguientes a la discriminación. Si la EEOC emite una carta de derecho a demandar (right-to-sue letter) (una carta diciendo que usted puede presentar una demanda en el juzgado), tienen 90 días para demandar ante el Tribunal Federal de Distrito de los EE.UU. (US Federal District Court). Debe recibir una carta de derecho a demandar de la EEOC antes de presentar una demanda ante el juzgado en virtud al Título I.

FEHA – Puede presentar una reclamación ante el DFEH en el año siguiente a la discriminación. Si el DFEH emite una carta de “derecho a demandar”, usted puede entonces presentar una demanda privada en un juzgado estatal. Si piensa que puede tener una reclamación de la ADA además de la reclamación de la FEHA debería presentar la reclamación ante el DFEH o la EEOC durante los siguientes 300 días, ya que el límite de tiempo para presentar una reclamación de la ADA es de 300 días.

6. Soy un empleado del Título II de la ADA (empleado por un gobierno estatal o local). ¿Dónde y cuándo presento una reclamación?

En virtud a un acuerdo de división de trabajo con la EEOC, el Departamento De Justicia (DOJ, Department of Justice) es el principal responsable a la hora de investigar las reclamaciones por discriminación en el empleo contra la mayoría de los empleadores del Título II. El número de teléfono del DOJ es 1 (800) 514-0301. Las reclamaciones se deben presentar ante el DOJ en los 180 días siguientes a la discriminación. Los tribunales han mantenido que no es necesario tener una carta de derecho a demandar del DOJ antes de presentar una demanda del Título II en el juzgado. Tales demandas se deberían presentar durante el año siguiente a la discriminación. Estos tribunales han declarado que aunque los estándares legales del Título I son aplicables a una reclamación por discriminación en el empleo del Título II, los requisitos de procedimiento

del Título no lo son.

Además, si usted ha sufrido lesiones personales como resultado de no haber recibido la adaptación, usted debería presentar un formulario reclamación de responsabilidad civil del gobierno estatal.¹¹¹ Esta debería presentarse en los seis meses siguientes a la fecha del daño o lesión. Hay que hacer un pago de \$25 para presentar este formulario. Presentar este formulario protegerá cualquier reclamación de responsabilidad civil que usted pueda tener en contra del estado si decidiera demandar antes de que los hechos prescriban. **Presentar el formulario de reclamación de responsabilidad civil del gobierno estatal no elimina otros períodos de prescripción aplicables en su caso.**

En California usted también puede presentar una reclamación por discriminación con el Departamento de Empleo y Vivienda Justos (DFEH, Department of Fair Employment and Housing). El EEOC o el DFEH le harán saber qué agencia investigara su reclamación.

7. Estoy empleado por un empleador que recibe fondos federales (Sección 504). ¿Dónde y cuándo presento una reclamación?

Para presentar una reclamación contra un empleador que recibe fondos federales, un empleado debería presentar la reclamación ante la oficina de derechos civiles en la agencia que proporciona el financiamiento al empleador. Por ejemplo, para reclamaciones de discriminación en calidad de profesor de escuela, presente la reclamación ante la Oficina de Derechos Civiles Del Departamento de Educación (Department of Education's Office for Civil Rights). Una reclamación administrativa se debe presentar en los 180 días siguientes a la conducta discriminatoria. Un empleado perjudicado también puede presentar una demanda en el tribunal federal de distrito. Tal demanda se debe presentar en el año siguiente a la discriminación. No es necesario presentar una reclamación administrativa primero para poder presentar una demanda contra un empleador con financiamiento federal. Sin embargo, es necesario presentar una reclamación administrativa primero si la reclamación es en contra del gobierno federal mismo.

8. He presentado una reclamación con el DFEH (o EEOC). ¿Qué puedo esperar que suceda? ¿Cuánto tiempo tardarán en ayudarme?

Una vez que se ha presentado una reclamación con el DFEH, un consultor decide si el DFEH aceptará o rechazará la reclamación. Si se acepta la reclamación, se redacta una reclamación por escrito y se le envía a usted, el denunciante, para que la firme, en el período de una semana. Cuando haya firmado la reclamación y se la haya devuelto al DFEH, el DFEH se la entregará al demandado (su empleador). El empleador tiene 21 días para responder por escrito a la reclamación. Cuando el DFEH recibe la reclamación, el consultor decide si existían motivos para la reclamación, esto es, si su empleador ha discriminado en contra de usted. Si se encuentra motivo, el consultor del DFEH preguntará al empleador si está interesado en solucionar la cuestión mediante el proceso de conciliación. Si el empleador no quiere llegar a un acuerdo, se presenta una reclamación administrativa. Una vez agotada la vía administrativa, usted puede presentar una reclamación formal en un tribunal superior. Si después de 150 días de presentar la reclamación con el DFEH aún no se emite una acusación o si el DFEH determina antes que no se emitirá una acusación, el DFEH le notificará que podrían solicitar un aviso de derecho a demandar y demandar en un año a partir de la fecha del envío por correo de la carta de derecho a demandar.

Tras presentar una reclamación con el EEOC, el empleador acusado de violar la ADA debería recibir un aviso por escrito de la acusación 10 días después de que se presente. El EEOC investigará las acusaciones de discriminación. Si el EEOC cree que el empleador ha discriminado en contra del denunciante, intentará resolver la acusación mediante el proceso de conciliación hasta la completa satisfacción de la persona agraviada. Si el proceso de conciliación falla, el EEOC presentará una demanda o enviará una carta de “derecho a demandar” a la persona que presentó la acusación, de manera que esta persona pueda interponer una acción judicial.

9. ¿Qué sucederá si se determina que mi reclamación es verdad?

En virtud de la ADA y la FEHA, puede que usted consiga desagravio por mandato judicial (una orden de realizar o no realizar una acción) lo cual incluye, por ejemplo, la restitución a su puesto, hacer un edificio accesible, contratar un empleado para que lo asista y cobrar pagos atrasados. También podría conseguir una indemnización (pagos para compensarle) por cualquier pérdida que pueda haber sufrido y por dolor y sufrimiento y puede que sea capaz de conseguir daños punitivos (daños que castigan),

dependiendo de si la discriminación de su empleador fue deliberada.

10. ¿Son mis derechos diferentes si pertenezco a un sindicato?

No. Su derecho a verse libre de tratos discriminatorios, incluyendo trato discriminatorio por parte del sindicato mismo, es el mismo. Pero si usted pertenece a un sindicato, puede que tenga derecho a mediación, arbitraje y otros procesos para ayudarle a resolver su situación. Asimismo, si las acciones discriminatorias de su empleador violan los términos del contrato con su sindicato, puede que usted tenga derecho a reclamaciones en virtud a otras leyes además de la ADA. Si usted es un empleado del sindicato y ha sufrido discriminación en el trabajo, debería ponerse en contacto con su sindicato para asistencia además de presentar reclamaciones con la EEOC o DFEH.

11. ¿Qué hay de la mediación? ¿Es una manera más rápida de resolver mis inquietudes?

Los procesos de reclamación del EEOC y DFEH incluyen un intento de “conciliación”. Mediante el proceso de conciliación, el consultor del EEOC o DFEH intentará conseguir un acuerdo de conciliación entre el empleado agraviado y el empleador. Este proceso puede ser mucho más rápido que los litigios en el juzgado. Si la conciliación falla y no se alcanza un acuerdo, usted aún puede seguir otras acciones y tener su cita con los tribunales. El EEOC también ha instituido un programa de mediación.

(Página en Blanco)

G. ANEXO

1. A. EJEMPLO DE SOLICITUD DE ADAPTACIÓN RAZONABLE

Estimado Empleador:

Soy un empleado con una discapacidad tal y como se define por las leyes estatales y federales. Para poder realizar mis obligaciones laborales necesito una adaptación razonable. Tengo [*Indique su discapacidad*]. La discapacidad me afecta de la siguiente manera: [*Describa las limitaciones que tiene y cómo el impedimento limita sustancialmente al menos 1 actividad importante de la vida. Las actividades importantes de la vida incluyen pero no se limitan a la audición, vista, levantamiento de pesos, caminar, estar de pie y al aprendizaje.*]

La adaptación que necesito es: [*Usted debería indicar aquí las adaptaciones que necesita, sea tan específico como sea posible. Recuerde que las adaptaciones deben permitirle realizar las funciones esenciales de su trabajo, si no es así, entonces no son adaptaciones razonables.*]

Por favor, hágame saber en 10 días si me concederá la petición de adaptación para que de otro modo yo pueda considerar otras opciones según sea necesario;

Me gustaría reunirme con usted para discutir un plan de adaptación que incluya las adaptaciones que he descrito más arriba;

He adjuntado documentos médicos relativos a mi discapacidad y a mi necesidad de adaptaciones;

Por favor, hágame saber si necesita cualquier documento médico relativo a mi discapacidad y a mi necesidad de adaptaciones.

Atentamente,

Empleado

Para: Jane Do, HR Director
De: John Do, Empleado

Asunto: Solicitud de Adaptación

Fecha: 15 de enero de 2004

Recientemente fui contratado por Newberry Consulting en calidad de Asistente Administrativo. Soy un empleado con una discapacidad de acuerdo a las descripciones de las leyes estatales y federales. Para poder satisfacer mis obligaciones laborales necesito una adaptación. Tengo Lupus. Lupus es una enfermedad crónica e autoinmune. Debido a mi discapacidad tengo sensibilidad a la luz fluorescente. Éste tipo de luz me provoca dolores de cabeza y me puede causar mareos y náusea.

Me gustaría la siguiente adaptación: un protector antirreflejo para mi computadora y la retirada o sustitución de la luz fluorescente sobre mi escritorio con luz natural o luz de espectro completo. Estos tipos adaptaciones me han ayudado en el pasado.

Me gustaría reunirme con usted para discutir un plan de adaptación que incluya las adaptaciones que he descrito más arriba. El siguiente es el sitio web de adaptaciones JAN. Este sitio web será de ayuda para comprender mi discapacidad y el tipo de adaptaciones que son adecuadas:
<http://www.jan.wvu.edu> JAN también tiene un sitio web dirigido específicamente a las adaptaciones para personas con Lupus:
<http://www.jan.wvu.edu/media/lupus.html>

He adjuntado documentos médicos relativos a mi discapacidad y a mi necesidad de adaptaciones.

2. B. EJEMPLO DE CARTA DEL MEDICO APOYANDO LA NECESIDAD DE UNA ADAPTACIÓN

Querido Empleador:

[*Su nombre*] es mi paciente y tiene una discapacidad mental que ocasiona limitaciones funcionales. [*Su nombre*] tiene las siguientes limitaciones funcionales: [*Su médico debería enumerar aquí las limitaciones que limitan su capacidad para trabajar.*] Ejemplo: Es incapaz de levantarse temprano por la mañana.

La discapacidad de [*Su nombre*] se puede acomodar de la siguiente manera: [*Su médico debería enumerar aquí las adaptaciones que necesita.*] Ejemplo: Teniendo un horario de trabajo flexible.

Atentamente,

Su Médico

3. RECURSOS ANTI DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

RECURSOS DE LA ADA

Servicios de consultoría gratuitos: www.jan.wvu.edu

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission): www.eeoc.gov

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Guía de Aplicación: Adaptaciones Razonables y Dificultades Excesivas en virtud a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (2002) (Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement Guidance Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act [2002]), *disponible en* <http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>

“Solicitantes de Empleo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades” (Job Applicants and the Americans with Disabilities Act) www.eeoc.gov/facts/jobapplicant.html

Página Principal de la ADA del Departamento de Justicia de los EE.UU. (U.S. Department of Justice): www.ADA.gov

Línea de Información de la ADA: El Departamento de Justicia de los EE.UU. ofrece información a negocios, gobiernos estatales y locales o personas acerca de requisitos generales o específicos de la ADA. Los especialistas de la ADA están disponibles de lunes a viernes entre las 9:30 a.m. y las 5:30 p.m. (Hora de la Zona Este) excepto los jueves cuando el horario es de 12:30 p.m. a 5:30 p.m. También hay servicios de idioma español disponibles. Para información general de la ADA, respuestas a preguntas técnicas específicas, materiales gratuitos de la ADA o información acerca de cómo presentar una reclamación, llame al:

800-514-0301 (VOZ)

800-514-0383 (TTY, Teletipos para sordos o teléfonos de texto)

RECURSOS EN CALIFORNIA

www.dfeh.ca.gov

RECURSOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES PSIQUIÁTRICAS

www.bazelon.org

(Página en Blanco)

H. CITAS

¹ Sutton v. United Air Lines, Inc., 527 U.S. 471 (1999); Murphy v. United Parcel Service, Inc., 527 U.S. 516 (1999); Albertson's, Inc. v. Kirkingburg, 527 U.S. 555 (1999); Toyota Motor Mfg., Kentucky, Inc. v. Williams, 534 U.S. 184 (2002).

² *Consulte en general* Ekstrand v. School District of Somerset, 603 F.Supp.2d 1196, 1204-05 *citing* Landgraf v. USI Film Products, 511 U.S. 244, 280 (1994); Peacock v. County of Orange, 2009 WL 314564, en *2 n.4 (6 de oct. de 2009) (no reportado).

³ 42 Código de EE.UU. (U.S.C., United States Code) § 12112(a) (énfasis añadido).

⁴ 42 U.S.C. § 12111(5)(7); 29 C.F.R. § 1630.2 b-e.

⁵ 42 U.S.C. § 12111(2).

⁶ 42 U.S.C. § 12111(5).

⁷ 42 U.S.C. § 12111(5)(B).

⁸ 42 U.S.C. § 12113(d).

⁹ 42 U.S.C. § 12102(1)-(3).

¹⁰ 29 C.F.R. § 1630.2(h)(1).

¹¹ 29 C.F.R. § 1630.2(h)(2).

¹² 42 U.S.C. § 12102(2)(A).

¹³ 42 U.S.C. § 12102(2)(B).

¹⁴ 42 U.S.C. § 12102(4).

¹⁵ Ley de Enmiendas a la ADA (ADA Amendments Act) de 2008, Ley Pública (Public Law) 110-325, § 2 (“Decisiones”).

¹⁶ Ley de Enmiendas a la ADA (ADA Amendments Act) de 2008, Ley Pública (Public Law) 110-325, § 2 (“Decisiones”); consulte también 29 C.F.R. § 1630.2(j) (1991) (ya no es una buena ley en este punto y define

que “limita sustancialmente” incluye un análisis de “restringe significativamente”).

¹⁷ 42 U.S.C. § 12102(4)(C).

¹⁸ 42 U.S.C. § 12102(4)(D).

¹⁹ 42 U.S.C. § 12102(4)(E)(i).

²⁰ 42 U.S.C. § 12102(4)(E)(ii).

²¹ 29 C.F.R. § 1630.2(j)(2)(i)-(iii) (posiblemente sujeto a enmienda tras la ADA-AA).

²² 29 C.F.R. § 1630.2(j)(1)(i) (posiblemente sujeto a enmienda tras la ADA-AA).

²³ 42 U.S.C. § 12102(3)(A).

²⁴ *Id.* § 12102(3)(B).

²⁵ La definición de discapacidad no incluye travestismo, trastornos del comportamiento sexual o uso ilícito de drogas en la actualidad.

²⁶ 42 U.S.C. § 12111(8).

²⁷ 42 U.S.C. § 12111(8) (énfasis añadido).

²⁸ 29 C.F.R. § 1630.2(n).

²⁹ *Id.*

³⁰ 42 U.S.C. § 12112(8) (“A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta el juicio del empleador a la hora de decidir qué funciones de un trabajo son esenciales, y si un empleador ha preparado una descripción por escrito antes de anunciar o hacer entrevistas para este trabajo, esta descripción se considerará evidencia de las funciones esenciales del trabajo.”).

³¹ 29 C.F.R. § 1630.2(n)(2) &(3) (explicando las razones por las que una función puede ser esencial).

³² 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3)(i).

- ³³ 42 U.S.C. § 12112(9).
- ³⁴ 42 U.S.C. § 12111(9).
- ³⁵ *Id.* § 12111(9)(B).
- ³⁶ 29 C.F.R. § 1630.2(o)(3).
- ³⁷ 42 U.S.C. § 12113(a).
- ³⁸ 42 U.S.C. § 12102(1)(A).
- ³⁹ 42 U.S.C. § 12102(4)(D).
- ⁴⁰ 29 C.F.R. § 1630.2(j)(2)(i).
- ⁴¹ *Id.* § 1630.2(j)(2)(ii).
- ⁴² 42 U.S.C. § 12102(3)(B).
- ⁴³ *Id.*
- ⁴⁴ 42 U.S.C. § 12101(a)(7)&(8).
- ⁴⁵ 42 U.S.C. § 12111(8).
- ⁴⁶ 42 U.S.C. § 12112(a).
- ⁴⁷ 42 U.S.C. § 12112(5) & 29 C.F.R. § 1630.15(b)(2).
- ⁴⁸ 42 U.S.C. § 12112(a)(b); 29 C.F.R. § 1630.4 a-i.
- ⁴⁹ 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A); 29 C.F.R. § 1630.9(a).
- ⁵⁰ 42 U.S.C. § 12112(5)(A); 29 C.F.R. § 1630.9.
- ⁵¹ 42 U.S.C. § 12102.
- ⁵² 42 U.S.C. § 12112(4); 29 C.F.R. § 1630.8-9.
- ⁵³ 42 U.S.C. § 12112(4)(A); 29 C.F.R. § 1630.13.
- ⁵⁴ 42 U.S.C. § 12112(7)(B).

⁵⁵ 42 U.S.C. § 12112(5)(A).

⁵⁶ 42 U.S.C. § 12102(2).

⁵⁷ 42 U.S.C. § 12102(d)(3).

⁵⁸ Pautas del EEOC (EEOC Guidelines).

⁵⁹ 42 U.S.C. § 12111(9).

⁶⁰ 42 U.S.C. § 12101.

⁶¹ 42 U.S.C. § 12111(8).

⁶² 239 F.3d 1128 (9th Cir. 2001).

⁶³ 29 C.F.R. § 1630.2(O)(2)(ii).

⁶⁴ 29 C.F.R. § 1630.15(d) y 29 C.F.R. § 1630.2(p).

⁶⁵ 29 C.F.R. § 1630.2(o)(3).

⁶⁶ *Consulte el Anexo al 29 C.F.R. § 1630 et seq.*

⁶⁷ 29 C.F.R. § 1630.9(d).

⁶⁸ 29 C.F.R. § 1630.2(p)(v).

⁶⁹ 29 C.F.R. § 1630.2(o)(1).

⁷⁰ *Consulte el Manual de Asistencia Técnica de el EEOC (EEOC's Technical Assistance Manual) § 3.10.6.*

⁷¹ 29 C.F.R. § 1630.2(o)(2)(ii).

⁷² 29 C.F.R. § 1630.9(a).

⁷³ *Consulte el Anexo al 29 C.F.R. § 1630.2(o).*

⁷⁴ *Consulte el Anexo al 29 C.F.R. § 1630.9 bajo (proceso de determinación de las adaptaciones razonables adecuadas).*

⁷⁵ 42 U.S.C. § 12111(10).

⁷⁶ 42 U.S.C. § 12111(10)(A)-(B).

⁷⁷ 42 U.S.C. § 12111(10)(B).

⁷⁸ 29 C.F.R. § 1630.2(r).

⁷⁹ Pautas del EEOC (EEOC Guidelines).

⁸⁰ 29 U.S.C. § 705.

⁸¹ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(d).

⁸² Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §§ 12926(d), 12926.2 (c)

⁸³ 42 U.S.C. § 12111(4).

⁸⁴ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(i)(1).

⁸⁵ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(i)(2).

⁸⁶ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(i)(3).

⁸⁷ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(i)(4).

⁸⁸ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(i)(5).

⁸⁹ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(k)(1).

⁹⁰ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(k)(2).

⁹¹ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(k)(3).

⁹² Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(k)(4).

⁹³ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(k)(5).

⁹⁴ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) §12926(h).

⁹⁵ 42 U.S.C. § 12102(1).

⁹⁶ Código de Gobierno de California (Cal. Gov. Code) § 12926.1(c).

⁹⁷ Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, The Family Medical Leave

Act) de 1993.

⁹⁸ 29 U.S.C. § 2615(a)(1).

⁹⁹ 29 U.S.C. § 2617(a)(1).

¹⁰⁰ Ragsdale et al v. Wolverine World Wide, Inc 122 S.Ct. 1155, (2002).

¹⁰¹ 29 U.S.C. § 203(x); 29 C.F.R. § 825.104(a).

¹⁰² Departamento de Recursos Humanos de Nevada (Nevada Dept. of Human Resources) v. Hibbs 123 S.Ct. 1972, (2003). Donde una agencia federal es la parte demandada, consulte el 29 C.F.R. § 825.109 para la aplicación de disposiciones específicas de la FMLA.

¹⁰³ 42 U.S.C. § 12102(2); 29 C.F.R. § 1630(g).

¹⁰⁴ 42 U.S.C. § 12208; 42 U.S.C. § 12114(a).

¹⁰⁵ Código de Gobierno de California (California Government Code) § 12926.1(c).

¹⁰⁶ 42 U.S.C. § 12111(5)(7); 29 C.F.R. § 1630.2 b-e.

¹⁰⁷ 28 C.F.R. § 35.140.

¹⁰⁸ 42 U.S.C. § 12111(5)(A).

¹⁰⁹ 42 U.S.C. § 12111(5)(B).

¹¹⁰ Código de Gobierno de California (California Government Code) § 12926(c) & (d).

¹¹¹ Programa de Reclamaciones del Gobierno de California y Formulario de Reclamaciones (California Government Claims Program Information and Claim Form),
<http://www.boc.ca.gov/docs/forms/claims/GCClaimForm.pdf>