



# Discriminación por Discapacidad

## Que Leyes Protegen a Trabajadores Discapacitados de la Discriminación en Lugares de Trabajo?

La ley que protege a los Americanos con Discapacidades (Americans With Disabilities Act) (ADA) prohíbe la discriminación en el trabajo basándose en la discapacidad mental o física del empleado. La ADA también prohíbe al empleador preguntarle a los que solicitan trabajo preguntas acerca de alguna condición de discapacidad anterior o actual. La ADA limita hasta cierto punto el que el empleador pueda solicitarles a los solicitantes de trabajo y los empleados existentes que se hagan exámenes médicos. La ADA también puede requerir que el empleador tenga lugares de trabajo que sean accesibles y que puedan ser utilizados por personas con discapacidades.

La ADA cubre a empleadores con 15 o más empleados. Su cobertura se extiende ampliamente a empleadores privados, gobiernos locales y estatales, agencias de empleo y sindicatos laborales. Además de las protecciones ofrecidas bajo la ADA, muchas de las leyes estatales protegen contra la discriminación basada en discapacidad física o mental.

## A Quien Protege la ADA?

La protección de la ADA se extiende a trabajadores discapacitados que califiquen sin importar si trabajan tiempo completo o parcial, o que no hayan sido todavía empleados permanentemente.

Para ser considerado discapacitado y así mismo ser protegido por la ADA, el solicitante o empleado debe:

- tener un impedimento físico o mental que lo limite substancialmente de una o más de sus actividades mayores de su vida
- tener un record de impedimento
- ser declarado que tiene un impedimento

Un impedimento incluye desórdenes físicos, como lo son desfiguraciones físicas o la pérdida de una extremidad, así como desórdenes mentales o psicológicos.

La ADA protege a los solicitantes de trabajo y a los empleados que aunque estén discapacitados como se define anteriormente, pueden calificar para un trabajo en particular. En otras palabras, ellos podrán realizar las funciones esenciales de una computadora o en un área de trabajo personalizada. Así como otros trabajadores, un trabajador discapacitado se considera calificado para cierto trabajo dependiendo de que él o ella tengan los conocimientos requeridos, experiencia, entrenamiento o educación requerida para la posición.

## Como Puedo Saber Si la Propuesta Ofrecida por mi Empleador es Razonable?

La ADA se refiere a varias propuestas específicas que parecen ser razonables. Estas incluyen:

- hacer el lugar de trabajo existente accesible y apropiado para el uso de empleados discapacitados—por ejemplo, por medio de modificar la altura del escritorio y el equipo, instalando magnificadores de pantallas para computadoras, o instalando telecomunicaciones para sordos
- restructuración de trabajos—por ejemplo, permitiendo que la semana de trabajo sea de 10 horas y cuatro días de manera que el trabajador pueda recibir tratamientos médicos semanalmente
- modificando el material de exámenes y entrenamiento—por ejemplo, permitiendo más tiempo para tomar un examen o permitir que este sea tomado oralmente en vez de por escrito
- proporcionar una cantidad razonable de ausencia sin pago para tratamientos médicos
- emplear lectores o interpretes para asistir al empleado
- proporcionar especialistas en el lugar de trabajo temporalmente para asistir en el entrenamiento

Estos son algunos posibles cambios. Los cambios necesarios serán determinados por el empleador y el empleado.

## Cuando Puede el Empleador Legalmente Declarar que un Cambio no Sería Posible?

La ADA no requiere que los empleadores hagan cambios que les cause un inconveniente. Este es un concepto definido en la ADA solamente como “una acción que requiere significativa dificultad o gasto.”

La Comisión de Oportunidad de Empleo e Igualdad (Equal Employment Opportunity Commission) (EEOC), la agencia federal responsable de exigir que la ADA, establezca algunos de los factores que determinen si un cambio presente dificultad a un empleador. Esto incluye:

- la causa y costo del cambio
- los recursos financieros del empleador (se puede esperar que un empleador grande pueda gastar más que un propietario de negocios chicos)
- la naturaleza del negocio (incluyendo el tamaño, composición y estructura del equipo de trabajo)
- costos de los cambios ya realizados dentro del lugar de trabajo



CENTER FOR ARKANSAS  
LEGAL SERVICES



LEGAL AID *of* ARKANSAS  
Equal Access to Justice

No es fácil para empleadores comprobar que un cambio sea difícil de crear, ya que el impedimento financiero por sí solo no es regularmente suficiente. Los juzgados verán otros recursos de dinero, a incluyendo créditos de impuestos y deducciones disponibles para realizar algunos cambios, así como que el empleado discapacitado quiera pagar por todo o parte de los gastos.

## Como Puedo Tomar Acción?

La ADA ordena que usted notifique a su empleador que usted necesita de algún cambio debido a sus condiciones médicas. Usted no tiene que hacerlo por escrito o usar términos legales sofisticados. Es suficiente con decirle a su empleador lo que usted necesita.

La ADA también requiere que usted se ponga de acuerdo con su empleador para encontrar el lugar adecuado para ambos. Si después de notificar y trabajar con su empleador usted no puede obtener el cambio o lugar razonable usted puede solicitar ayuda de EEOC, la cual le regula a la ADA. Para comenzar una investigación de su queja, debe poner su queja en la oficina local de la EEOC. Llame al 1-800-669-4000 para localizar la oficina más cercana a usted o refiérase a la página de Internet de la EEOC [www1.eeoc.gov/field](http://www1.eeoc.gov/field).

Si usted vive en un estado con leyes que protegen a trabajadores contra la discriminación basada en su discapacidad física o mental, usted puede preferir poner una queja bajo la ley del estado, la ADA, o ambos.

---

*Esta hoja de información es una colaboración del Center for Arkansas Legal Services y Legal Aid of Arkansas, Inc. Estas organizaciones sin fines de lucro proporciona asistencia legal gratuita a los residentes de Arkansas elegibles que cumplan con los ingresos, activos y otras directrices. La asistencia jurídica también puede incluir asesoramiento y consejo, servicios breves, o la representación completa dependiendo de la situación. Para obtener más información acerca de la asistencia jurídica civil en Arkansas, visite [arlegalservices.org](http://arlegalservices.org). Para obtener información específica de Legal Aid of Arkansas, Inc., visite [arlegalaid.org](http://arlegalaid.org). Solicitar los servicios en línea o llamando al 1-800-9-LAW-AID (1-800-952-9243).*

*La información y las declaraciones de la ley en esta hoja de datos no deben considerarse como asesoramiento legal. Esta hoja informativa se ofrece como una guía amplia para ayudarle a entender cómo ciertos asuntos legales se manejan en general. Los tribunales pueden interpretar la ley de manera diferente. Antes de tomar acción, hable con un abogado y siga sus consejos. Siempre hacer lo que el tribunal dice que haga.*

**Contenido proporcionado por:  
Center for Arkansas Legal Services**

*Actualizado en marzo 2017*