

## **¿Cuáles son mis derechos laborales bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades?**

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) se convirtió en ley el 26 de julio de 1990. Es la legislación de derechos civiles más completa de los Estados Unidos.<sup>1</sup> La ADA prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidades y garantiza que se les den las mismas oportunidades que a una persona sin discapacidades para vivir, trabajar y participar en la comunidad.<sup>2</sup>

### **¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO POR LA ADA?**

La ADA protege a las personas con discapacidades. Según la ADA, el término discapacidad se define como una persona (1) con un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, (2) con un historial o registro de dicho impedimento, o (3) considerado por otros como que tiene dicho impedimento.

Las principales actividades de la vida se definen de manera amplia. Incluyen, pero no se limitan a, cuidarse a sí mismo, ver, oír, leer, comunicarse, aprender, levantar objetos o estar de pie. También incluye limitaciones de las principales funciones corporales, como las neurológicas y las reproductivas.

### **TÍTULO I DE LA ADA - EMPLEO**

Si bien la ADA protege a todas las personas con discapacidades, el Título I de la ADA protege específicamente a los trabajadores con

---

<sup>1</sup> <https://www.ada.gov>

<sup>2</sup> Identificación.

discapacidades de la discriminación basada en su discapacidad. Los empleadores deben proporcionar a las personas calificadas con discapacidades la misma oportunidad de beneficiarse de todas las oportunidades que se brindan a través del empleo que está disponible para las personas sin discapacidades. Se aplica a todos los empleadores que emplean a 15 o más empleados.

### Personas Calificadas con Discapacidades

Para estar protegida bajo el Título I de la ADA, una persona debe ser una "persona calificada con una discapacidad". Una persona calificada con una discapacidad es una persona que, con o sin una adaptación, puede realizar las funciones esenciales del trabajo. Las funciones esenciales de un trabajo varían de un trabajo a otro. Las funciones esenciales del trabajo son los requisitos del trabajo que hacen posible que se ejecute el desempeño.

Por ejemplo, un trabajo de carga de camiones de reparto puede requerir 50 libras o menos de elevación por parte del empleado. Sin el requisito de elevación, no se puede ejecutar el trabajo de elevación (cargar el camión de reparto). Por lo tanto, el requisito de elevación en este caso probablemente sería una función laboral esencial.

## **SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL TÍTULO I DE LA ADA**

### Derechos de la ADA al solicitar un empleo

El Título I de la ADA restringe que un empleador haga ciertas preguntas en una solicitud o durante una entrevista de empleo.

Por ejemplo, un empleador no puede preguntar:

1. Si una persona tiene una discapacidad.
2. Sobre la salud de una persona.

---

**Nota:** Esta hoja informativa está destinada únicamente a fines educativos; No es asesoramiento legal. La información está libre de derechos de autor y se recomienda compartirla, pero por favor dé crédito a **Disability Rights Nebraska** cuando lo haga.

3. Sobre los medicamentos.
4. Si una persona ha estado en el hospital.

Sin embargo, un empleador puede preguntar a una persona con discapacidades sobre su salud y requerir un examen médico si:

- (1) es ANTES de que la persona comience el trabajo O después de que el empleador le OFREZCA el trabajo a la persona, Y
- (2) A TODOS los nuevos empleados se les pide y se les exige que pasen por exámenes médicos.

#### Derechos de la ADA durante el empleo

Según el Título I de la ADA, una persona con una discapacidad tiene derecho a:

1. Solicitar adaptaciones razonables para el proceso de contratación y en el trabajo.
2. Estar libre de acoso basado en su discapacidad.
3. No ser disciplinado o despedido en base a su discapacidad.

#### **Solicitar una adaptación razonable a su empleador**

El Título I de la ADA permite que un trabajador con una discapacidad solicite una adaptación razonable a su empleador. Una adaptación razonable es un cambio, excepción o ajuste a la regla, política, práctica o servicio de un empleador que puede ser necesario para que una persona con una discapacidad tenga igualdad de oportunidades para trabajar. Ejemplos de adaptaciones razonables pueden incluir, pero no se limitan a:

- Hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por los trabajadores con discapacidades.

- Modificación de horarios de trabajo o reasignación a un puesto vacante.
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos.
- Ajustar o modificar exámenes, materiales de capacitación o políticas.
- Proporcionar lectores o intérpretes calificados.

Las adaptaciones razonables no pueden imponer una "carga onerosa" al empleador. Esto significa que si la adaptación solicitada es demasiado costosa o demasiado difícil de gestionar, puede ser denegada por el empleador.

Para solicitar una adaptación razonable, deberá determinar quién está designado como coordinador de la ADA para su oficina. Puede preguntarle a su supervisor o al Departamento de Recursos Humanos quién es responsable de implementar adaptaciones para los empleados.

Para solicitar una adaptación, deberá informar al empleador sobre su discapacidad y por qué necesita una adaptación para ayudarlo con su discapacidad. Asegúrese de hacer esta solicitud por escrito. Cuando el empleador esté de acuerdo en proporcionarle adaptaciones, es posible que desee enviar una carta de agradecimiento por escrito. Esta carta es útil para demostrar que recibieron su solicitud, reconocieron su discapacidad y aceptaron proporcionar adaptaciones laborales.

## **DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO BASADA EN UNA DISCAPACIDAD**

Si siente que ha sido discriminado por su discapacidad por un empleador, **iNo espere!** En Nebraska, debe presentar su queja por

discriminación dentro de los 300 días posteriores a la fecha en que fue discriminado por un empleador.

Puede presentar una queja por discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska (NEOC, por sus siglas en inglés).

Antes de presentar una queja, es útil revisar la información de NEOC sobre cómo presentar una queja antes de presentarla en su sitio web:

**1. Presentar una queja:**

<http://www.neoc.ne.gov/complaint/complaint.html>

**2. Preguntas frecuentes:** <http://www.neoc.ne.gov/faq/faq.html>

## **PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA ESTATAL**

Puede presentar una queja ante el NEOC por teléfono, en línea, por correo o en persona. Las oficinas y las líneas telefónicas están abiertas de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., excepto los días festivos estatales.

**Por teléfono:** (402) 471 – 4895

**En línea:** <http://www.neoc.ne.gov/contact/contact.html>

**Por correo o en persona:**

Lincoln

301 Centennial Mall South, 5º piso

Apartado de correos 94934

Lincoln, NE 68509-4934

Omaha

---

**Nota:** Esta hoja informativa está destinada únicamente a fines educativos; No es asesoramiento legal. La información está libre de derechos de autor y se recomienda compartirla, pero por favor dé crédito a **Disability Rights Nebraska** cuando lo haga.

Edificio de Oficinas Estatales  
1313 Farnam-on-the-Mall, Suite 318  
Omaha, NE 68102-1836

### Scottsbluff

Complejo de Oficinas Estatales de Panhandle  
505A Broadway, Suite 600  
Scottsbluff, NE 68361-3515

## **PRESENTACIÓN DE UNA QUEJA FEDERAL**

También puede presentar la solicitud directamente ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés). Sin embargo, si presenta una queja ante la NEOC, la NEOC presentará automáticamente una queja en su nombre ante la EEOC.

Oficina del Distrito de Denver de la EEOC  
303 E. 17th Avenue, Suite 410 Denver, Colorado 80203  
Teléfono: 800-669-4000 / TTY: 800-669-6820  
Fax: 303-866-1085

La Oficina del Distrito de Denver está abierta de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. (hora del centro). Un sistema telefónico automatizado está disponible las 24 horas del día.

Puede visitar el sitio web de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) para obtener más información en <http://www.eeoc.gov/>.

### Represalia

---

**Nota:** Esta hoja informativa está destinada únicamente a fines educativos; No es asesoramiento legal. La información está libre de derechos de autor y se recomienda compartirla, pero por favor dé crédito a **Disability Rights Nebraska** cuando lo haga.

Un empleador no puede tomar represalias contra un trabajador con una discapacidad que ejerza sus derechos bajo la ADA. Las represalias incluyen amenazas, intimidación, acoso o despido. Usted está protegido si presenta una queja por discriminación O si ayuda a otra persona a presentar una queja por discriminación.

### **PROCESO DE QUEJAS DE NEOC<sup>3</sup>**

A continuación se explica el proceso para completar una queja ante el NEOC. Nota: este proceso puede tardar desde 3 meses (si la ADR tiene éxito) hasta 6 meses (si la ADR no tiene éxito).

<b>Queja inicial</b>	Presente la queja inicial por teléfono, en línea, por correo o en persona.
<b>Entrevista formal de admisión</b>	Si el NEOC determina que tiene jurisdicción sobre la acusación de discriminación, un investigador se comunicará con usted para realizar una entrevista formal de admisión (esto se puede hacer el día de la admisión si el contacto inicial es en persona).
<b>NEOC sirve al empleador</b>	Una vez que se presenta el cargo (firmado y notariado por el demandante), el NEOC entrega ("notifica") al empleador con el cargo.

<sup>3</sup> <http://www.neog.n.gov/compliant/compliant.html>

<p><b>Respuesta del empleador</b></p>	<p>El empleador tiene 30 días a partir de la recepción de la queja para responder a la queja y proporcionar documentos. Pueden solicitar una prórroga de 30 días, pero no será concedida por el NEOC sin causa justificada.</p>
<p><b>Resolución Alternativa de Disputas (ADR)</b></p>	<p>Los demandantes tendrán la oportunidad de participar en la solución alternativa de controversias. La ADR es un proceso que permite al empleado y al empleador resolver los problemas sin una investigación formal o una determinación sobre los méritos.</p> <p>Hay dos opciones para ADR:</p> <p><b><u>Mediación:</u></b> Una reunión cara a cara con las partes para darles la oportunidad de discutir problemas, encontrar soluciones y acordar cambios que resulten en un contrato vinculante. Un mediador no es un defensor de ninguna de las partes, sino que solo trabaja para ayudar a las partes a llegar a una solución. La mediación es completamente confidencial. Si la mediación no tiene éxito, el caso se asigna a un investigador de NEOC y el mediador ya no está involucrado.</p> <p><b><u>Acuerdo de Determinación Previa (PDS, por sus siglas en inglés):</u></b> Un PDS no requiere una reunión cara a cara entre las partes involucradas. En su lugar, un miembro del personal de la Comisión actúa como parte neutral y proporciona información a las partes. Él/ella</p>

	<p>ayuda a las partes a comprender qué acciones proporcionarían alivio bajo la ADA. También es completamente confidencial. Si no tiene éxito, el caso pasará a investigación. Si tiene éxito, se redacta un acuerdo formal vinculante, confidencial y de no admisión que es vinculante para las partes.</p>
<b>Investigación</b>	<p>Si la ADR no puede resolver los problemas, se asignará un investigador de NEOC al caso para recopilar documentos de ambas partes y entrevistar a los testigos.</p>
<b>Determinación</b>	<p>El investigador remite el caso al Director Ejecutivo para que adopte una decisión definitiva. Ambas partes reciben una carta de determinación final del NEOC. Las posibles determinaciones incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sin causa razonable</u>: NEOC ha determinado que NO ha ocurrido una violación de la ADA. Finaliza la investigación del NEOC.</li> <li>• <u>Causa razonable</u>: El NEOC continuará tratando de resolver el asunto entre el demandante y el empleador. Si no se puede resolver, dirigirá el caso al Fiscal General. La Oficina del Fiscal General de Nebraska decidirá si representará al demandante en el caso de discriminación. Si decide no hacerlo, el NEOC emitirá un "Aviso de derecho a demandar".</li> </ul>

<p><b>Conciliación / Audiencia Pública</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el NEOC encuentra una causa razonable, intentará resolver el problema nuevamente mediante un <u>proceso de conciliación</u>. Esto se puede hacer tanto en el PDS como en el estilo de mediación.</li> <li>• Si la conciliación no tiene éxito, el NEOC puede enviar el caso a una <u>audiencia pública</u>, o el demandante puede solicitarla. Una audiencia pública no se concede automáticamente si se solicita. Si la solicitud es denegada, el demandante puede presentar su reclamo en un tribunal estatal. Una audiencia pública es un proceso administrativo similar a un juicio. Permite que ambas partes presenten pruebas. Luego, un oficial de audiencias revisará la evidencia y tomará una decisión final.</li> </ul>
<p><b>Aviso de Derecho a Demandar / Revisión de Peso Sustancial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>El Aviso de Derecho a Demandar</u> le da al demandante el derecho de presentar su propia demanda. <b>Se debe presentar una demanda dentro de los 90 días posteriores a la recepción de la carta de determinación de derecho a demandar.</b> ¡No dude en ponerse en contacto con un abogado si recibe un aviso de derecho a demandar!</li> <li>• La Revisión de Peso Sustancial es el procedimiento que puede tomar si no está de acuerdo con la determinación del NEOC de que no existe una Causa Razonable para su caso. Luego, la EEOC examinará el caso y tomará una decisión. <b>Esta revisión debe realizarse dentro de los 15 días posteriores a la</b></li> </ul>

	<p><b>recepción de la decisión del NEOC. Incluya su número de caso de la EEOC en la solicitud de revisión.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Escriba al Coordinador Estatal y Local, Robert A. Young Federal Building, St. Louis District Office, 1222 Spruce Ave., Rm. 8.100, St. Louis, Missouri, 63103 para solicitar una revisión sustancial del peso. También tiene la opción de llevar su caso a un tribunal estatal o federal.</li></ul>
--	---