



DISABILITY RIGHTS OREGON

TERCERA EDICIÓN

Manual del Empleo:
Adaptaciones Razonables



DISABILITY RIGHTS OREGON

TERCERA EDICIÓN

Manual del Empleo:
Adaptaciones Razonables

© 2009 Disability Rights Oregon
620 SW Fifth Avenue, Suite 500, Portland OR 97204
Voz: 503-243-2081 o 1-800-452-1694
TTY (Texto): 503-323-9161 o 1-800-556-5351
Fax: 503-243-1738
E-mail: welcome@disabilityrightsoregon.org
Sitio Web: www.disabilityrightsoregon.org

Escrito en 1996
Adaptado de Materiales Legales del Arizona Center for Disability

Actualizado en 2002 por
Kathy Wilde, Abogada, Disability Rights Oregon (DRO)

Actualizado en 2009 por
McKenna Lebens, Especialista en Información, DRO
Ted Wenk, Abogado, DRO
Kathy Wilde, Abogada, DRO
(Incluye adaptaciones de partes de materiales de Advocacy Inc.)

Disability Rights Oregon está exento de impuestos bajo la Sección 501(c)(3) del Ministerio de Hacienda. Las contribuciones son deducibles de impuestos y nos ayudarán a proporcionar servicios a los habitantes de Oregon con discapacidades.

Se pueden reproducir, sin permiso de Disability Rights Oregon, partes de este Manual, siempre y cuando la fuente sea apropiadamente acreditada.

La financiación de este Manual fue proporcionada por el Programa del Seguro Social de Protección y Defensa de Beneficiarios del Seguro Social (PABSS). El contenido de este manual es responsabilidad exclusiva de Disability Rights Oregon y no representa necesariamente los puntos de vista oficiales de la Administración del Seguro Social.

AVISO: Este Manual contiene información general acerca de temas y derechos legales; sin embargo, no es sustituto de la asesoría legal.

Para información específica acerca de discriminación en el empleo, contacte a Disability Rights Oregon o a su abogado.

Propósito de este Manual

El propósito de este Manual es proveer información general a los aspirantes a empleo y a los empleados con respecto a los derechos y protecciones que las personas con discapacidades tienen bajo el Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) (42 U.S.C. § 12101) y la ley del estado de Oregon (ORS 659A) con respecto a adaptaciones razonables y discriminación en el empleo en relación con una discapacidad.

Esta edición trata la manera en que ADA protege de la discriminación en el empleo a las personas calificadas con discapacidades. También hace referencias a la ley estatal, cuando es diferente de la ADA federal.

Este Manual no es sustituto de la asesoría legal. La ley federal y estatal puede cambiar en cualquier momento. Contacte a Disability Rights Oregon o consulte a un abogado en su comunidad si requiere información adicional.

Índice de Materias

- Propósito de este Manual iii
- ¿Qué leyes federales prohíben la discriminación en el empleo? 1
- ¿Qué es la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA)? 1
- ¿Cómo se diferencia la ley anti-discriminación de Oregon de la ADA? 2
- ¿Tengo una discapacidad como la define la ADA? 3
- ¿Cuál es la definición de discapacidad de la ADA? 3
- ¿Qué es un deterioro físico o mental? 4
- ¿Qué condiciones están excluidas de la protección de la ADA? 4
- ¿Qué significa “sustancialmente limita”? 4
- ¿Qué son las actividades principales de la vida? 5
- ¿Soy una persona calificada bajo la ADA? 6
- ¿Qué son las funciones esenciales de un trabajo? 6
- ¿Qué es una adaptación razonable? 7
- ¿Tengo que pedir una adaptación? 7
- ¿Cómo solicito una adaptación razonable? 8
- ¿Qué es el proceso interactivo? 8
- ¿Cuáles son algunos ejemplos de adaptaciones? 9
- ¿Hay límites en las adaptaciones? 11
- ¿Qué es una dificultad excesiva? 11
- ¿Debe mi empleador renovar un edificio u oficina con el fin de hacerlo
 accesible para mí? 12
- ¿Puedo llevar mi animal de servicio al trabajo? 12
- ¿Puedo tomar tiempo libre del trabajo como una adaptación razonable? ... 12
- ¿Cómo afecta la ADA el proceso de contratación? 13
- ¿Qué preguntas puede un empleador hacerme durante la etapa previa a la
 oferta del proceso de contratación? 13

¿Qué preguntas puede un empleador hacerme durante la etapa posterior a la oferta del proceso de contratación?.....	14
¿Está mi empleador cubierto por la ADA?	14
¿Está mi empleador discriminando con base en discapacidad?.....	15
¿Me protege la ADA si no tengo una discapacidad?	17
¿Qué puedo hacer si considero que he sido discriminado?.....	18
Carta Modelo: Solicitud de una adaptación razonable.....	19
Recursos	21
Sus Notas:	25

¿Qué leyes federales prohíben la discriminación en el empleo?

La Ley de Igualdad de Salarios de 1963 (42 U.S.C. § 2000e) protege de la discriminación de salarios basada en el sexo a los hombres y a las mujeres que realizan sustancialmente el mismo trabajo.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. § 2000e) prohíbe la discriminación en el empleo basada en raza, color, religión, sexo u origen nacional.

La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, promulgada en 1967 (29 U.S.C. § 621) protege a las personas de 40 o más años de edad.

Las Secciones 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 U.S.C. § 791, 29 U.S.C. § 794) prohíben la discriminación contra las personas calificadas con discapacidades que trabajan en el gobierno federal. La Sección 503 (29 U.S.C. § 793) brinda protecciones a las personas con discapacidades que trabajan para contratistas federales.

El Título I y el Título V de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA) (42 U.S.C. § 12101 et seq.) prohíben la discriminación en el empleo contra personas calificadas con discapacidades en el sector privado y en los gobiernos estatales y locales.

La Ley de Derechos Civiles de 1991 (42 U.S.C. 1981a), entre otras cosas, provee indemnización monetaria en casos de discriminación intencional en el empleo.

La Ley de Remuneración Equitativa de Lilly Ledbetter de 2009 prohíbe la discriminación en la remuneración y tiene fecha de vigencia retroactiva al 28 de mayo de 2007, aplica a todas las reclamaciones de remuneración discriminatoria pendientes en o después de esa fecha. Enmienda la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Discriminación en el empleo por Edad, de 1967.

¿Qué es la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA)?

El Congreso aprobó la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) en 1990 para proteger los derechos civiles de las personas discapacitadas.

La ADA tiene como meta reducir las barreras en el empleo, las adaptaciones públicas, los servicios públicos, el transporte y las telecomunicaciones para las personas con discapacidades.

Las personas con discapacidades no pueden tener igualdad de oportunidades de empleo debido a barreras físicas y sociales. El Título I de la ADA elimina las barreras para igualar las oportunidades de empleo y proteger a las personas que pueden demostrar que han sido sujetas a discriminación en el empleo.

EJEMPLOS DE
BARRERAS
FÍSICAS

- Acceso al sitio de trabajo
- Uso de equipo
- Comunicación por diferentes medios

EJEMPLOS DE
BARRERAS
SOCIALES

- Prejuicios
- Temor
- Ideas erróneas acerca del desempeño en el trabajo

Promulgada como ley el 25 de septiembre de 2008, la Ley de Enmiendas de ADA de 2008 (ADAAA) proporciona protecciones adicionales vigentes a partir del 1º de enero de 2009.

Al enmendar la ADA, el Congreso aclaró que la definición de discapacidad debe ser interpretada en favor de una amplia cobertura de las personas y en general no requiere análisis extenso.

¿Cómo se diferencia la ley anti-discriminación de Oregon de la ADA?

La ley anti-discriminación de Oregon ofrece la mayoría de las mismas protecciones al empleo que ofrece la ADA. Ya sea que aplique la ley federal o estatal, está basada en el número de personas que un empleador privado emplea. La ley de Oregon cubre a los empleadores privados con 6 o más empleados. La ADA cubre a los empleadores privados con 15 o más empleados.

La ley de Oregon cubre a las agencias de empleo, las organizaciones laborales y a todas las corporaciones y entidades públicas no federales, incluyendo al estado (excepto la Guardia Nacional de Oregon). *Vea ¿Está mi empleador cubierto por la ADA?, pp. 14-15.*

¿Tengo una discapacidad como la define la ADA?

El término discapacidad tiene un significado particular bajo la ADA. Sólo porque usted tiene una condición comúnmente considerada como discapacidad, no significa necesariamente que tiene una discapacidad bajo la ADA.

La determinación de que usted satisface la definición de la ADA de discapacidad se lleva a cabo teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias que rodean su deterioro y la forma en que le limita.

Tampoco será considerado automáticamente discapacitado bajo la ADA si recibe Ingreso Complementario de Seguridad (SSI) o Seguro de Discapacidad del Seguro Social (SSDI).

Es el efecto que un deterioro tiene en su capacidad para hacer las actividades principales de la vida lo que determina si está protegido por la ADA.

¿Cuál es la definición de discapacidad de la ADA?

La definición de discapacidad de la ADA es:

- Un deterioro físico o mental que limita sustancialmente una o varias de las actividades principales de la vida
- Un documento de dicho deterioro
- Ser percibido por su empleador como alguien que sufre un deterioro físico o mental

¿Qué es un deterioro físico o mental?

Un deterioro físico o mental incluye un amplio rango de enfermedades, condiciones y trastornos.

EJEMPLOS DE DETERIOROS FÍSICOS Y MENTALES

- Epilepsia
- Infección por VIH/SIDA
- Discapacidad intelectual
- Parálisis
- Enfermedad mental grave
- Discapacidad Específica de Aprendizaje (SLD)
- Deterioro sustancial auditivo/visual
- Lesión cerebral traumática (TBI)

¿Qué condiciones están excluidas de la protección de la ADA?

Ciertas condiciones están excluidas de la protección de la ADA. Los efectos de condiciones menores, temporales y no crónicas como el embarazo, una extremidad fracturada, un resfriado común o una infección son de corta duración y por lo tanto no limitan sustancialmente una actividad principal de la vida. El uso actual de drogas ilegales no está protegido.

Sin embargo, quienes fueron drogadictos y actualmente no consumen drogas o están en un programa de rehabilitación de drogadicción, se consideran individuos con historia de discapacidad.

¿Qué significa “sustancialmente limita”?

Con el fin de satisfacer la definición de la ADA de discapacidad, su deterioro debe limitar sustancialmente su capacidad para realizar una actividad en comparación con la de una persona promedio.

Sin embargo, no es necesario que su deterioro restrinja grave o significativamente el desempeño de una actividad principal de la vida para que sea sustancialmente limitante.

Ciertos deterioros como la ceguera, la sordera o el Síndrome de Down y otros trastornos cognitivos son, obviamente, sustancialmente limitantes. Si usted tiene un deterioro físico o mental que es controlado por medidas paliativas, como medicamentos o tecnología de ayuda, aún es considerado persona con una discapacidad si, sin las medidas paliativas, tuviera una discapacidad.

EJEMPLOS DE MEDIDAS PALIATIVAS

- Prótesis auditivas
- Amplificadores de pantalla
- Medicamentos anticonvulsivos
- Animales de servicio

Si usted tiene una discapacidad episódica que sólo lo deteriora algunas veces, o una discapacidad que está en remisión, aún se considera que tiene una discapacidad bajo la ADA si su discapacidad o enfermedad, cuando está activa, limita sustancialmente una actividad principal de la vida.

¿Qué son las actividades principales de la vida?

Las actividades principales de la vida son aquellas que las personas hacen durante todo el día. Sólo es necesario que una actividad principal de la vida esté sustancialmente limitada. Los ejemplos de actividades principales de la vida incluyen:

- Ver
- Escuchar
- Hablar
- Caminar
- Aprender
- Efectuar tareas manuales
- Cuidar de sí mismo
- Trabajar
- Respirar
- Comer
- Dormir
- Mantenerse en pie
- Levantar
- Inclinarsse
- Leer
- Concentrarse
- Pensar
- Comunicarse

Las actividades principales de la vida también incluyen el desarrollo de una función corporal principal.

EJEMPLOS DE
FUNCIONES
CORPORALES
PRINCIPALES

- Sistema inmunológico
- Crecimiento celular normal
- Sistema digestivo
- Función intestinal y de la vejiga
- Sistema neurológico
- Respiración
- Sistema circulatorio
- Sistema endocrino
- Sistema reproductivo

¿Soy una persona calificada bajo la ADA?

Además de tener una discapacidad, para estar protegido por la ADA usted debe ser calificado y capaz de efectuar las funciones esenciales del trabajo, con o sin una adaptación razonable.

El hecho de que necesite una adaptación no significa necesariamente que usted no pueda efectuar las funciones esenciales del trabajo. Usted debe satisfacer las calificaciones mínimas para el trabajo. Esto incluye educación, experiencia, habilidades, licencias o credenciales.

¿Qué son las funciones esenciales de un trabajo?

Las funciones o tareas esenciales de un trabajo son las funciones más importantes del mismo. No pueden ser rediseñadas, transferidas a otro empleado o eliminadas de la descripción del trabajo.

Para determinar que una función de un trabajo es esencial, es importante examinar la descripción escrita del trabajo, las tareas que otros empleados desempeñan en cargos iguales o similares y/o los términos de cualquier acuerdo de negociación.

Hay muchas razones por las que una tarea del trabajo podría considerarse esencial. Los siguientes son algunos ejemplos que ilustran lo que significa una función esencial del trabajo.

El trabajo existe para efectuar un conjunto particular de tareas – retirar una cambiaría fundamentalmente el trabajo.

Ejemplo: Contestar el teléfono, ayudar a quienes llaman, dirigir las llamadas y tomar mensajes son funciones esenciales del trabajo de una recepcionista.

Hay un número limitado de empleados disponibles para efectuar esta tarea.

Ejemplo: Sólo hay otros tres empleados que pueden hacer este trabajo y no pueden completar sus tareas y también las de usted.

El trabajo requiere capacitación o experiencia profesional.

Ejemplo: Todas las enfermeras tituladas (RNs) deben ser licenciadas. Con el fin de ser licenciada, una RN debe graduarse en un programa aprobado de enfermería y aprobar un examen nacional de licenciamiento.

¿Qué es una adaptación razonable?

Una adaptación razonable es cualquier modificación o ajuste a un trabajo o al ambiente del trabajo, que permita a un aspirante o empleado calificado con una discapacidad participar en el proceso de solicitud o llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo.

Las adaptaciones razonables también pueden incluir ajustes para asegurar que un individuo calificado con una discapacidad tenga derechos y privilegios en un empleo iguales a los de aquellos empleados sin discapacidades.

¿Tengo que pedir una adaptación?

Sí, usualmente usted tiene que pedirla. Sin embargo, hay excepciones.

Su empleador puede tener el deber de preguntarle acerca de su necesidad de adaptaciones si él sabe que usted tiene una discapacidad que le dificulta pedir usted mismo una adaptación.

Por ejemplo, si usted ha sufrido una lesión cerebral traumática (TBI), quizá tenga problemas con la memoria a corto plazo que podrían interferir con su solicitud de una adaptación.

¿Cómo solicito una adaptación razonable?

La mejor manera de solicitar una adaptación es escribir una carta explicando su discapacidad y cómo afecta su capacidad para hacer su trabajo, y también para proponer modificaciones que le permitirían efectuar las funciones esenciales de su trabajo. A menos que su discapacidad sea obvia – por ejemplo, que sea ciego o use una silla de ruedas – debe adjuntar una carta de su médico u otro profesional de la salud que confirme su discapacidad y la razón de que necesite la adaptación. *Vea Carta Modelo: Solicitud de una adaptación razonable, p. 19.*

Aunque no es necesario usar palabras específicas en su solicitud, puede ser útil usar la expresión “adaptación razonable”. Una solicitud verbal puede ser suficiente, aunque recomendamos firmemente ponerla por escrito. Usted no debe llenar ningún formulario especial, aunque puede usar un formulario de su empleador (si lo hay).

Un miembro de la familia, amigo, profesional de la salud u otro representante puede solicitar una adaptación razonable en nombre suyo si usted no puede hacerlo. La solicitud debe hacerse a su supervisor o al departamento de personal o de recursos humanos de su compañía.

El primer paso es que usted solicite una adaptación razonable. Una vez la haya solicitado, bajo la ley federal y estatal su empleador está obligado a participar con usted en el proceso interactivo.

¿Qué es el proceso interactivo?

Proceso interactivo significa que tanto usted como su empleador están involucrados en descubrir y decidir con respecto a la adaptación más eficaz para que usted haga su trabajo.

Esto implica comunicación abierta entre usted y su empleador acerca de los problemas particulares que usted experimenta relacionados con su discapacidad, la manera en que afecta su desempeño en el empleo y cuál adaptación razonable resolvería mejor este problema.

Como la persona con la discapacidad, usualmente usted es la mejor fuente de información sobre cómo adaptar su espacio de trabajo y las funciones esenciales del trabajo mediante adaptaciones para tratar sus limitaciones funcionales.

El proceso puede requerir varias reuniones y una negociación prolongada. Ponga por escrito todo lo de su reunión y de la solicitud de una adaptación razonable y pida respuestas escritas. Mantenga también anotaciones detalladas de lo discutido en todas las reuniones, en caso de que más tarde se presente una discrepancia en el proceso.

Sin embargo, es importante saber que es su empleador, no usted, quien decide cuál opción se implementará definitivamente, siempre y cuando la adaptación sea razonable.

Una vez que se elija una adaptación, si usted la prueba y no resuelve su problema, informe de inmediato a su empleador. Explíquele por qué no le sirve. Puede ser necesario proveer documentación adicional de un profesional explicando por qué la adaptación no es suficiente y dando ejemplos de soluciones que tratarían sus necesidades.

¿Cuáles son algunos ejemplos de adaptaciones?

Ya sea usted un aspirante o un empleado, podría encontrar útiles los siguientes ejemplos al pensar en la mejor adaptación razonable para tratar su problema individual.

DETERIORO DE LA VISIÓN O CEGUERA

- Un formulario de solicitud en un formato alternativo con letra impresa grande
- Software para leer en la pantalla

DISCAPACIDAD FÍSICA

- Modificación de un espacio de trabajo o un baño
- Un dispositivo de ingreso alternativo tal como un interruptor o una palanca (joystick)

DISCAPACIDAD MENTAL

- Un espacio de trabajo tranquilo para reducir las distracciones
- Listas de las tareas diarias

DETERIORO DE LA AUDICIÓN O SORDERA

- Un TTY (Teletipo de texto) o un sistema de retransmisión de video para uso del teléfono
- Un intérprete de lenguaje de señas en las reuniones de miembros del personal

DISCAPACIDAD INTELECTUAL O COGNITIVA

- Un reloj con alarma para salir a los descansos y regresar
- Descripciones complementarias de las tareas del trabajo en texto con imágenes

Otros ejemplos de una adaptación razonable incluyen reorganización del trabajo, modificación del horario laboral, tecnología de ayuda o modificación de un examen. Una adaptación razonable también puede incluir reasignarlo a un cargo vacante para el que usted esté calificado, si no puede efectuar su trabajo original a causa de su discapacidad.

A los empleadores usualmente no se les exige reducir los estándares de cantidad o calidad como una adaptación, ni están obligados a dar elementos de uso personal tales como anteojos o prótesis auditivas.

Con el fin de decidir cuál adaptación es la apropiada, el empleador debe basar su decisión en los hechos particulares de cada caso.

Cualquier adaptación razonable debe ser eficaz. Eso significa que la adaptación debe dar a usted la oportunidad de lograr el mismo nivel de desempeño, y disfrutar de los beneficios similares, que tiene una persona promedio sin una discapacidad, en la misma situación. Si necesita ayuda para planear la adaptación que podría ser apropiada, usted o su empleador puede contactar a la Red de Adaptación Laboral (JAN). *Vea Recursos, p. 21.*

¿Hay límites en las adaptaciones?

A un empleador se le exige proporcionar una adaptación razonable a usted como solicitante o empleado calificado con una discapacidad, a menos que el empleador pueda demostrar que la adaptación modificaría o eliminaría una función esencial del trabajo o causaría una dificultad excesiva.

¿Qué es una dificultad excesiva?

Dificultad excesiva significa algo que implica una dificultad grande o requiere un gasto significativo, al compararlo con varios factores.

Estos factores incluyen la naturaleza y costo de la adaptación en relación con el tamaño, los recursos, la naturaleza y la estructura de la operación del empleador. Una dificultad excesiva se determina caso por caso. Si la oficina que hace la adaptación es parte de una organización más grande, se deben considerar la estructura y los recursos globales de esta organización, así como la relación financiera y administrativa de la oficina con la organización más grande. En general, se esperaría que un empleador mayor, con mayores recursos, hiciera adaptaciones que requirieran mayor esfuerzo o gasto que lo requerido por un empleador más pequeño, con menos recursos.

Si una adaptación particular que usted sugiera causara una dificultad excesiva, su empleador debe tratar de identificar otra adaptación que no implique una dificultad excesiva. Además, si el costo de una adaptación impone una carga excesiva a su empleador, usted debe tener la opción de pagar una parte de los costos o de conseguir la adaptación en otra fuente.

Sin embargo, los empleadores no pueden exigir a los aspirantes o empleados que paguen por una adaptación o acepten un salario menor debido a una adaptación.

¿Debe mi empleador renovar un edificio u oficina con el fin de hacerlo accesible para mí?

Tal vez. El empleador debe cerciorarse de que usted participe en el proceso de solicitud y de que usted pueda hacer el trabajo. Eso puede significar hacer cambios para que usted pueda entrar al edificio o al sitio de trabajo. También puede significar cerciorarse de que usted pueda llegar al equipo necesario y a otros servicios usados por los empleados.

Por ejemplo, si el salón de empleados está localizado en un lugar al que usted no puede llegar porque usa una silla de ruedas, podría ser necesario modificar o reubicar el salón. Los empleadores deben ofrecer acceso comparable, a menos que esto cause una dificultad excesiva. *Vea p. 11, ¿Qué es una dificultad excesiva?*

¿Puedo llevar mi animal de servicio al trabajo?

Permitir que usted lleve su animal de servicio a su sitio de trabajo es una forma de adaptación razonable. Como con cualquier solicitud de adaptación, su empleador debe considerar permitirle usar su animal de servicio en el trabajo, a menos que hacerlo represente una dificultad excesiva o pueda perturbar el sitio de trabajo.

Su empleador puede exigir documentación de que su animal de servicio está completamente entrenado, es necesario para tratar sus limitaciones funcionales resultantes de su discapacidad física o mental y es capaz de prestar el servicio en el ambiente laboral. No es necesario que esta documentación sea de un profesional médico.

¿Puedo tomar tiempo libre del trabajo como una adaptación razonable?

Es posible. Las adaptaciones razonables pueden incluir tener salida flexible u obtener permiso adicional sin pago, incluso si usted ha usado todo su permiso pagado. Sin embargo, su empleador no tiene que darle permiso ilimitado o indefinido, por lo tanto es importante decir a su empleador cuándo espera regresar al trabajo.

Usted también puede ser elegible para tomar tiempo libre del trabajo bajo las leyes federales o estatales de permiso familiar y médico – que usualmente protegen su empleo. Vea más detalles en nuestra publicación Preguntas Frecuentes: Permiso Familiar y Médico.

¿Cómo afecta la ADA el proceso de contratación?

Encontrar empleo puede ser una experiencia estresante bajo las mejores circunstancias. Cuando usted tiene una discapacidad puede ser incluso más difícil. La ADA divide el proceso de contratación en dos etapas distintas: previa y posterior a la oferta.

Antes de hacer una oferta condicional de empleo, los empleadores no pueden hacer preguntas respecto a discapacidad. A los aspirantes tampoco se les puede exigir tomar examen médico alguno.

¿Qué preguntas puede un empleador hacerme durante la etapa previa a la oferta del proceso de contratación?

Los empleadores no pueden hacer preguntas relacionadas con discapacidad antes de que a usted le haya sido dada una oferta condicional de empleo. Una pregunta relacionada con discapacidad es aquella que hará que usted revele información con respecto a su discapacidad.

Los empleadores no pueden preguntarle a usted, como aspirante a un empleo, acerca de la naturaleza o gravedad de su discapacidad, aunque los empleadores sí pueden preguntarle si puede efectuar las tareas del trabajo con o sin una adaptación razonable.

Un empleador no puede exigir un examen médico antes de ofrecerle un empleo. Incluso si su discapacidad es obvia, tal como la amputación de una extremidad, que de ninguna manera lo hace a usted menos sano que alguien que tiene todas sus extremidades. Generalmente, casi todas las personas con discapacidades son tan sanas como las personas que no las tienen.

¿Qué preguntas puede un empleador hacerme durante la etapa posterior a la oferta del proceso de contratación?

Un empleador puede condicionar una oferta de empleo a la aprobación de un examen médico si todos los empleados para la clasificación de ese empleo tienen que ser examinados.

Los empleadores no pueden retirar la oferta condicional con base en su discapacidad, a menos que hacerlo esté relacionado con el empleo y sea consistente con la necesidad del negocio.

Una vez usted haya sido contratado y haya iniciado el trabajo, su empleador no puede exigirle un examen médico o hacerle preguntas acerca de su discapacidad, a menos que tales preguntas estén relacionadas con el empleo y sean necesarias para el negocio. Sin embargo, un empleador puede exigir documentación de un médico o un consejero de rehabilitación cuando usted solicite una adaptación razonable.

Por último, su empleador puede programar exámenes médicos voluntarios como parte del programa de salud de los empleados, y puede proveer información médica requerida por las leyes estatales de compensación de trabajadores a agencias locales y estatales.

¿Está mi empleador cubierto por la ADA?

El Título I de la ADA federal aplica a los empleadores privados con 15 o más empleados e incluye a las agencias de empleo y sindicatos laborales. No es necesario que el negocio tenga más de 15 empleados en cada sitio - el número total de empleados en todos los sitios de trabajo debe ser de 15 o más. La ley estatal cubre a los empleadores con 6 o más empleados.

La ADA también prohíbe la discriminación en el empleo por parte de las agencias estatales y locales, departamentos y entidades del gobierno, tales como escuelas y universidades públicas, departamentos de policía y bomberos, y museos.

Si usted es empleado del gobierno estatal o local y considera que ha sido discriminado, consulte de inmediato a un abogado acerca de la presentación de una notificación de reclamación por agravio contra su empleador. Aplican límites de tiempo estrictos.

Los empleados del gobierno Federal están cubiertos por la Ley de Rehabilitación de 1973, no por la ADA. La ADA no aplica al gobierno federal (con excepción del Senado de los Estados Unidos) ni a las tribus indígenas. Para proteger su reclamación, debe contactar al consejero de igualdad de oportunidades de empleo de su agencia en el término de 45 días luego del supuesto acto discriminatorio.

La Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos decretó que un empleado no puede presentar una reclamación por daños y perjuicios monetarios (pago sucesivo o retroactivo, compensación punitiva o indemnización punitiva) contra el estado (agencias, departamentos u oficinas estatales) bajo la ley federal.

Sin embargo, aún puede ser posible presentar una reclamación bajo la ley federal contra el jefe de departamento de una agencia estatal, en su capacidad oficial, en busca de una adaptación razonable o reintegro. Si usted es empleado estatal, puede también tener una causa de acción por daños bajo la ley estatal.

¿Está mi empleador discriminando con base en discapacidad?

La ADA prohíbe la discriminación laboral contra personas calificadas con discapacidades en muchas áreas, incluyendo:

- Reclutamiento, procedimientos de solicitud y contratación
- Pruebas, capacitación, exámenes médicos, ascensos y acciones disciplinarias
- Beneficios, remuneración y despido
- Otros términos, condiciones y privilegios del empleo

Los voluntarios no están protegidos por las estipulaciones de empleo de la ADA.

Los ejemplos de discriminación afrontada por aspirantes y empleados con discapacidades incluyen:

- Usar criterios de selección que descalifiquen personas con discapacidades, a menos que los criterios estén relacionados con el empleo y sean necesarios para el negocio.
- Negarse a ofrecer una adaptación para una limitación física o mental conocida de una aspirante o empleado calificado, a menos proporcionarla represente una dificultad excesiva,
- Despedir a un empleado a causa de su discapacidad.
- Limitar, segregar o clasificar a un empleado de una manera que afecte negativamente sus oportunidades de empleo debido a su discapacidad.
- Participar en una relación contractual o de otra clase que someta a discriminación a un aspirante o empleado calificado con una discapacidad.

La ADA no exige a un empleador contratar por encima de otros aspirantes a un aspirante con una discapacidad – la ADA prohíbe la discriminación basada sólo en discapacidad. Un empleador no puede negarse a contratarlo a usted debido a su discapacidad o porque se requiere una adaptación razonable para que usted lleve a cabo las funciones esenciales del trabajo.

Un empleador puede negarse a contratarlo o puede despedirlo si usted representa una amenaza directa (un riesgo importante de perjuicio sustancial) para la salud y la seguridad de usted o de otros.

La determinación de amenaza directa debe estar basada en evidencia real con respecto a su capacidad para llevar a cabo partes esenciales del trabajo. Un empleador no puede negarse a contratarlo a causa de un ligero aumento del riesgo o debido a temores de que pudiera haber un riesgo importante alguna vez en el futuro.

Los empleadores deben también considerar si un riesgo puede ser eliminado o reducido a un nivel aceptable con una adaptación razonable. *Vea p. 7, ¿Qué es una adaptación razonable?*

¿Me protege la ADA si no tengo una discapacidad?

Sí. La ADA protege a las personas sin discapacidades en cuatro casos:

1. Usted está calificado y tiene historia de una discapacidad o deterioro.
2. Usted está calificado y su empleador cree que usted tiene un deterioro aunque realmente no tiene una discapacidad.
3. Usted tiene una relación o asociación conocida con una persona que tiene sufre una discapacidad.
4. Usted se ha opuesto a un acto o práctica de su empleador que infringe la ADA, hizo un cargo de discriminación bajo la ADA o testificó, ayudó o participó en una investigación, proceso judicial o audiencia bajo la ADA.

Aunque usted está protegido incluso si no tiene una discapacidad, no tiene derecho a una adaptación razonable.

¿Qué puedo hacer si considero que he sido discriminado?

Si usted cree que ha estado sujeto a discriminación en el empleo basada en una discapacidad, busque pronto ayuda legal profesional.

Para recibir protección de la ADA federal, debe presentar una queja administrativa en el término de 300 días luego de la conducta discriminatoria. Las quejas deben ser presentadas ante la Oficina de Oregon de Trabajo e Industrias (BOLI). *Vea p. 22, Recursos.*

Solicite que su queja sea también presentada ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC). *Vea p. 23, Recursos.*

También puede decidir presentar su queja directamente ante el EEOC en lugar de BOLI. Si usted no tiene una reclamación bajo la ley estatal, debe presentar su queja ante la EEOC en el término de 180 días. De lo contrario, debe presentarla en el término de 300 días.

Después de realizar una investigación de su caso y determinar si ocurrió la discriminación, la EEOC o BOLI emitirá una carta de derecho a demanda. Después de recibir la carta de derecho a demanda, usted tiene 90 días para presentar una demanda civil. Si decide presentar una reclamación en una corte bajo la ley estatal solamente, no está obligado a presentar una queja administrativa, pero debe presentar una demanda en el término de un año luego del acto discriminatorio.

Carta Modelo: Solicitud de una adaptación razonable

[Su Nombre]
[Su Dirección]
[Su Ciudad, Estado, Código Postal]
[Fecha de la carta]

[Nombre del Empleador]
Departamento de [Recursos humanos/Personal]
[Dirección del Empleador]
[Ciudad, Estado, Código Postal del Empleador]

Ref: Solicitud de una adaptación razonable

Estimado [Nombre o Cargo del Empleador]:

Soy una persona con una discapacidad [mental o física] que deteriora sustancialmente mi capacidad para [nombre una actividad principal de la vida]. Adjunto una carta de mi [su profesional de la salud (médico/psiquiatra/enfermera practicante)] que confirma mi discapacidad y el efecto que tiene en mi capacidad para [actividad principal de la vida previamente nombrada].

Estoy empleado como [su cargo] en [nombre de la tienda o ubicación de la oficina]. Mi discapacidad me dificulta [indique el problema – los ejemplos incluyen estar de pie por tiempo prolongado, llegar al escritorio debido a barreras físicas, turnos irregulares de trabajo, entender lo que se dice en las reuniones].

La Ley de Americanos con Discapacidades exige que un empleador proporcione adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades. Una adaptación razonable es cualquier modificación o ajuste a un trabajo o al ambiente de trabajo, que le permita a un individuo calificado con una discapacidad efectuar las funciones esenciales del trabajo.

Estoy solicitando, como una adaptación razonable para mi discapacidad, que usted [explique la adaptación o adaptaciones que usted está buscando].

Espero hablar pronto con usted acerca de mi solicitud de una adaptación razonable y de las maneras en que mi discapacidad puede ser eficazmente adaptada para que yo pueda seguir cumpliendo las funciones esenciales de mi trabajo. Por favor respóndame por escrito en el curso de 10 días hábiles.

Gracias por su consideración y quedo a la espera de su respuesta.

Cordialmente,

[Su Firma]
[Su Nombre]

Recursos

Access Technologies, Inc. (ATI)

Programa de Tecnología de Ayuda a nivel estatal de Oregon. ATI se especializa en evaluaciones de riesgos ergonómicos, evaluaciones de tecnología de ayuda, servicios de capacitación en tecnología y el Proyecto de Oregon de Acceso a la Tecnología para las Necesidades de la Vida (Oregon Technology Access for Life Needs Project - TALN).

3070 Lancaster Drive NE | Salem, OR 97305

Voz /TTY (TEXTO): 503-361-1201 o 1-800-677-7512 | Fax: 503-370-4530

PSU | Branford Price Millar Library | 951 SW Hall | Portland, OR 97207

Voz/TTY (TEXTO): 503-725-8395 | Fax: 503-725-6397

E-mail: info@accesstechnologiesinc.org | Sitio Web: www.accesstechnologiesinc.org

DBTAC (Disability and Business Technical Assistance Center) Northwest (Centro de Asistencia Técnica para Discapacidades y Negocios)

DBTAC Northwest fue establecido por el Congreso para servir a los negocios, a los gobiernos estatales y locales y a las personas que trabajan juntas para afrontar las dificultades de la discapacidad y su impacto en la sociedad. La central telefónica de DBTAC ofrece consulta gratuita para las preguntas con respecto al cumplimiento de la ADA, y cómo responder eficazmente al proceso de adaptación conducido por fórmula de la condición humana en el empleo, la accesibilidad, el transporte y el acceso en la era de la información.

c/o The Center for Continuing Education in Rehabilitation (El Centro para la Continuación de la Educación en Rehabilitación)

6912 220th Street SW, Suite 105 | Mountlake Terrace, WA 98043

Voz: 425-248-2480 o 1-800-949-4232 | TTY (TEXTO): 1-800-949-4232 | Fax: 425-774-9303

E-mail: dbtacnw@wwu.edu | Sitio Web: www.dbtacnorthwest.org

Disability Rights Oregon (DRO)

DRO proporciona a las personas información y herramientas para una exitosa auto defensa, ofrece representación legal y fomenta las normas que benefician a todos los habitantes de Oregon con discapacidades.

620 SW Fifth Avenue, Suite 500 | Portland, OR 97204

Voz: 503-243-2081 o 1-800-452-1694 | TTY (TEXTO): 503-323-9161 o 1-800-556-5351

Fax: 503-243-1738

E-mail: welcome@disabilityrightsoregon.org | Sitio Web: www.disabilityrightsoregon.org

Job Accommodation Network (JAN) (Red de Adaptación al Trabajo)

JAN es un servicio gratuito de asesoría concebido para aumentar la posibilidad de empleo de las personas con discapacidades, brindando soluciones de adaptaciones personalizadas para el sitio de trabajo, asistencia técnica con respecto a la ADA y otra ayuda relacionada con la legislación sobre discapacidad, y educación para quienes llaman acerca de las opciones de auto empleo.

PO Box 6080 | Morgantown, WV 26506

Voz: 1-800-526-7234 o 1-800-ADA-WORK | TTY (TEXTO): 1-877-781-9403

Fax: 304-293-5407 | Sitio Web: www.jan.wvu.edu

Mobility Unlimited

Mobility Unlimited existe con el propósito de proporcionar una ayuda para el éxito en el empleo a adultos físicamente discapacitados. Mobility Unlimited elimina los obstáculos financieros para ganar movilidad, abriendo así las puertas al éxito profesional.

1214 Stowe Avenue | Medford, OR 97501

Voz: 1-877-516-0605 o 541-618-9468 | Fax: 541-864-1467

E-mail: exdir@mobilityunlimited.org | Sitio Web: www.mobilityunlimited.org

Oregon Bureau of Labor and Industries (BOLI) (Oficina de Oregon de Trabajo e Industrias)

BOLI fomenta el desarrollo de una fuerza de trabajo altamente experta y competitiva en Oregon, protege los derechos de los trabajadores y ciudadanos al trato igual sin discriminación, estimula e impone el cumplimiento de las leyes estatales relacionadas con salarios, horas de trabajo, términos y condiciones de empleo, y aboga por normas que equilibren las exigencias del sitio de trabajo y los empleadores con las protecciones de los trabajadores y sus familias. Los habitantes de Oregon que creen que han sido discriminados o que no han recibido sus salarios justos, pueden contactar a BOLI con el fin de pedir ayuda e información para presentar una queja. BOLI tiene cinco oficinas regionales.

800 NE Oregon Street, Suite 1045 | Portland, OR 97232

Voz: 971-673-0761 | TTY (TEXTO): 971-673-0766 | Fax: 971-673-0762

E-mail: boli.mail@state.or.us | Sitio Web: www.oregon.gov/BOLI

Oregon Commission for the Blind (OCB) (Comisión de Oregon para los Ciegos)

OCB es un recurso para los habitantes de Oregon visualmente discapacitados, sus familias, amigos y empleadores. OCB ayuda a los habitantes ciegos de Oregon a tomar decisiones y hacer elecciones informadas para lograr inclusión e integración completas en la sociedad a través del empleo, la vida independiente y la autosuficiencia social.

535 SE 12th Avenue | Portland, OR 97214

Voz: 971-673-1588 o 1-888-202-5463 | TTY (TEXTO): 971-673-1577 | Fax: 971-673-1570

E-mail: ocb.mail@state.or.us | Sitio Web: www.oregon.gov/Blind

Departamento de Servicios Sociales de Oregon, Oficina de Servicios de Rehabilitación Vocacional (OVR)

OVR proporciona evaluaciones para empleo, capacitación y otros servicios relacionados con el trabajo a las personas elegibles con discapacidades. Busque en su directorio telefónico bajo los listados del estado o en el Sitio Web de OVR su sucursal local – OVR tiene 50 oficinas a nivel estatal.

500 Summer Street NE E-87 | Salem, OR 97301

Voz: 503-945-5880 o 1-877-277-0513 | TTY (TEXTO): 1-866-801-0130 | Fax: 503-947-5010

E-mail: vr.info@state.or.us | Sitio Web: www.oregon.gov/DHS/vr

**Oregon Law Center (OLC) / Legal Aid Services of Oregon (LASO)
(Centro Legal de Oregon / Servicios de Ayuda Legal de Oregon)**

Ofrece representación en casos civiles a clientes de bajos ingresos en Oregon.

OLC Sitio Web: www.oregonlawcenter.org

LASO Sitio Web: www.lawhelp.org/program/694

**Oregon State Bar – Lawyer Referral Service
(Barra del Estado de Oregon – Servicio de Remisión a Abogados)**

El Servicio de Remisión a Abogados de OSB remite a los clientes a abogados miembros con base en la ubicación, el área de la ley y los servicios especiales ofrecidos.

Voz: 503-684-3763 o 1-800-452-7636 | Fax: 503-684-1366

Sitio Web: www.osbar.org

**Oregon Technology Access Program (OTAP)
(Programa de Oregon de Acceso a la Tecnología)**

El OTAP ofrece a las personas servicios a nivel estatal desde el nacimiento hasta los 21 años, incluyendo información, capacitación, remisión a asistencia técnica y un mercado de equipo usado.

1871 NE Stephens | Roseburg, OR 97470

Voz: 541-440-4791 | Fax: 541-957-4808

Sitio Web: www.otap-oregon.org

**Oregon’s Centers for Independent Living (CILs)
(Centros de Oregon para Vida Independiente)**

Los CILs son privados, sin ánimo de lucro, que ofrecen servicios con el fin de maximizar la independencia de los individuos con discapacidades y facilitar el acceso a las comunidades donde viven. Los CILs son financiados en parte por el Departamento de Educación, Administración de Servicios de Rehabilitación y la Sucursal de Vida Independiente para proporcionar defensa, capacitación en habilidades de vida independiente, información y remisión, asesoría de compañeros y otros servicios. Hay 10 CILs a nivel estatal.

Sitio Web: www.ilru.org

**US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)
(Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos)**

La EEOC implementa leyes federales para la igualdad de oportunidades de empleo y supervisa y coordina todas las reglamentaciones, prácticas y normas federales para la igualdad de oportunidades de empleo.

Federal Office Building | 909 First Avenue, Suite 400 | Seattle, WA 98104

Voz: 1-800-669-4000 | TTY (TEXTO): 1-800-669-6820 | Fax: 206-220-6911

Sitio Web: www.eeoc.gov

Sus Notas:

Sus Notas:



DISABILITY RIGHTS OREGON

Impreso dentro de la organización en papel usado 30% reciclado

Formatos alternativos disponibles por solicitud

Disability Rights Oregon es el Sistema de Protección y Defensa para Oregon