

Opresión indebida: una acción que causa una dificultad o un gasto importante al empleador

Uno o más de los siguientes factores pueden aplicar:

- La naturaleza y el costo del acomodo;
- Las finanzas y el tamaño del negocio que debe llevar a cabo el acomodo;
- El tipo de negocio, incluyendo cómo está conformado el lugar de trabajo y las funciones; o
- El efecto que el acomodo tendrá en las instalaciones y en el negocio como un todo.

En términos generales, el tener más empleados implica más esfuerzo y más inversión en acomodos para el empleador.

Cumplimiento

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales (EEOC, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Justicia (DOJ, por sus siglas en inglés) son los responsables de hacer cumplir las reglas del empleo ADA y otras leyes contra la discriminación en el empleo.

Regulaciones e información

Para mayor información sobre el acomodo de empleados y aplicantes con discapacidades, contacte a:

Red de Acomodo en el Trabajo (JAN, por sus siglas en inglés)

Teléfono: 1-800-526-7234

TTY: 1-877-781-9403

Recursos generales de empleo

Oficina de Políticas para el Empleo

Discapacitado (ODEP, por sus siglas en inglés)

U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue NW
Washington, D.C. 20210
Teléfono: 1-866-633-7365
TTY: 1-877-889-5627

Comisión para la Discapacidad en Oregon

500 Summer Street NE, E02
Salem, OR 97301
Teléfono: 503-947-1136
Llamada gratuita/TTY: 1-800-282-8096
Discriminación en el empleo basada en discapacidades

EE.UU. Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales (EEOC, por sus siglas en inglés)

1801 L Street NW
Washington, D.C. 20507

Oficina de EEOC Local

Teléfono: 1-800-669-4000
TTY: 1-800-669-6820

Agencia para el Trabajo y las Industrias en Oregon (BOLI, por sus siglas en inglés)

800 NE Oregon Street, Suite 1045
Portland, OR 97232
Teléfono: 971-673-0761
TTY: 711

Información y reclamos ADA

Coordinador de ADA
de Rehabilitación Vocacional
Teléfono: 503-945-6253 ó 1-877-277-0513
TTY: 711
Correo electrónico: vr.info@state.or.us
www.oregon.gov/dhs/vr

El presente documento se puede proporcionar a solicitud en un formato alternativo para personas con discapacidades o en un idioma diferente al español para personas con capacidades limitadas en español. Para solicitar esta publicación en otro formato o idioma, póngase en contacto con Rehabilitación Vocacional en 503-945-5880 o 711 para TTY.

Spanish DHS 9568 (6/2013)

La Ley de Norteamericanos
con Discapacidades

Enfoque en el Empleo



Rehabilitación Vocacional



Seguridad, salud e independencia
para todos los habitantes de Oregon

La ADA y el empleo

La mayoría de los empleadores deben cumplir con la Ley de Norteamericanos con Discapacidades (ADA), que otorga derechos civiles a las personas con discapacidades.

En el empleo, la ADA se relaciona con:

- Solicitar o ser referido a un puesto de trabajo;
- Contratación, ascenso o despido;
- Salarios y beneficios;
- Capacitación;
- Otros aspectos del empleo.

La Ley de Norteamericanos con Discapacidades

La ADA garantiza derechos a las personas con discapacidades, así como derechos basados en la raza, el color, el origen nacional, el sexo y la religión. Todos estos derechos ahora están protegidos.

La ADA no permite la discriminación en:

- Empleo;
- Servicios por los gobiernos estatales y locales;
- Acceso a lugares públicos, transporte o servicios de comunicación electrónica.

Normas principales de la ADA y el empleo

Las normas de la ADA se aplican a los siguientes:

- Empleadores privados con 15 o más empleados;
- Todos los grupos de gobiernos estatales y locales;
- Agencias de empleo;
- Grupos de trabajo y comités conjuntos para la gestión laboral.

Los solicitantes y empleados calificados con discapacidades deben:

- Tener una oportunidad equitativa a ser seleccionados, sometidos a pruebas y contratados;
- No ser discriminados por los empleadores;
- Tener probabilidades equitativas de ser ascendidos y recibir beneficios;
- Ser proporcionados las adaptaciones razonables a menos que pongan una carga excesiva sobre el empleador.

Empleadores:

- Pueden requerir que un empleado no represente una amenaza directa para la salud y seguridad de cualquier individuo
- Pueden no preguntar sobre las discapacidades de los aplicantes o requerir exámenes médicos antes de la contratación. Pueden preguntarles a los aplicantes si están en capacidad de desempeñar partes de algún trabajo. Un empleador puede condicionar una oferta laboral dependiendo de los resultados de los exámenes médicos. Esto sólo es válido si todos los empleados en trabajos similares deben tomar el examen.

Algunas definiciones clave

Discapacidad (puede aplicar una o más):

- Una discapacidad mental o física que limita enormemente una o varias de las funciones más importantes de la vida, tales como caminar, ver, hablar o escuchar.
- Existe un registro de la discapacidad (por ejemplo, una persona que se ha recuperado de un cáncer).
- Ser visto como discapacitado, así el trabajo de la persona no se vea afectado (por ejemplo, una persona con cicatrices producto de quemaduras).

Individuo calificado con una

discapacidad: Alguien con una discapacidad que puede llevar a cabo las partes clave de un trabajo actual o deseado. Esto se aplica incluso si la persona solicita adaptaciones razonables.

Adaptaciones razonables

Algunos ejemplos son:

- Garantizar que las personas con discapacidades puedan tener acceso y utilizar las instalaciones para empleados;
- Cambios en el trabajo, horarios modificados o de tiempo parcial, transferencias a puestos vacantes;
- Nuevo equipamiento o cambios en el equipamiento actual;
- Exámenes, materiales de capacitación y políticas ajustados;
- Proporcionar lectores calificados o intérpretes; u
- Otros acomodados.