



Red Nacional de la ADA

Información, orientación y adiestramiento sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades

Llámenos gratis al 1-800-949-4232 V/TTY
Encuentre su centro regional en www.adata.org

Para ver la versión más actualizada y accesible, por favor visite

<https://adainfo.us/EnforcementOptionsEmployment-es>

Ley sobre estadounidenses con discapacidades: opciones de cumplimiento bajo las disposiciones de empleo (Título I)

¿Qué es la ADA?

La Ley sobre estadounidenses con discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley de derechos civiles que prohíbe la discriminación contra las personas con discapacidades.

¿Qué cubre la ADA?

Hay cinco partes, o títulos, en la ADA.

- Título I: Empleo
- Título II: Servicios y programas del gobierno estatal y local
- Título III: Establecimientos públicos e instalaciones comerciales
- Título IV: Telecomunicaciones
- Título V: Disposiciones varias

Los títulos son regulados y aplicados por diferentes agencias federales y, en muchos casos, los individuos o grupos pueden presentar demandas privadas.

Título I: Empleo

El Título I está regulado y es aplicado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de EE. UU.





Ley sobre estadounidenses con discapacidades: opciones de cumplimiento bajo las disposiciones de empleo (Título I)

El Título I cubre las prácticas de empleo de

- empleadores del gobierno estatal y local y empleadores privados con 15 o más empleados
- sindicatos que tienen al menos 15 miembros u operan una “sala de contratación” que refiere a los trabajadores a las vacantes de trabajo
- programas de aprendizaje y
- agencias de empleo, como agencias de trabajo temporal (sin importar cuántos empleados tengan)

Todas las prácticas laborales están cubiertas, incluidas las actividades de contratación, los procesos de solicitud, la capacitación laboral, las tasas de pago, los beneficios laborales y las decisiones sobre contratación, promociones o despidos.

La ley también protege a las personas de represalias (<https://www.eeoc.gov/es/represalia>) para actividades como presentar quejas o ser testigos en investigaciones.

La ADA no cubre a los empleadores federales (aparte del Congreso de los EE. UU., bajo el Título V). Las agencias de la rama ejecutiva del gobierno federal están cubiertas por la Sección 501 de la Ley de rehabilitación. Las disposiciones de la Sección 501 son similares a las del Título I de la ADA, pero los procedimientos de queja y cumplimiento para los solicitantes y empleados con discapacidades son diferentes de los que se describen a continuación.

¿Dónde presento una queja?

Las quejas laborales bajo el Título I de la ADA, a veces llamadas “cargos”, se pueden presentar ante **la EEOC o ante una Agencia de Prácticas Justas de Empleo (FEPA, por sus siglas en inglés) estatal o local**. Las FEPAs hacen cumplir las leyes estatales o locales que abordan la discriminación laboral. Las FEPAs pueden tener una variedad de nombres en diferentes estados o áreas, incluidos “oficina de derechos civiles”, “comisión de derechos humanos”, “división de relaciones humanas”, “departamento de igualdad de derechos” o algo similar.



Ley sobre estadounidenses con discapacidades: opciones de cumplimiento bajo las disposiciones de empleo (Título I)

La EEOC tiene acuerdos de “compartición de trabajo” con muchas FEPAs. Esto significa que las quejas solo deben presentarse ante la EEOC o la FEPA, no ante ambas. Cuando las quejas están cubiertas tanto por la ADA como por la ley estatal/local, la EEOC y la FEPA realizarán un “registro doble”, enviándose una copia de la queja a la otra parte. Esto simplifica el proceso tanto para personas como para agencias.

Plazo de presentación

Debe presentar un cargo dentro de los **180 días calendario** a partir del día en que tuvo lugar la supuesta discriminación. El plazo de 180 días se extiende a 300 días si una agencia estatal o local hace cumplir una ley que cubre el asunto.

¿Qué sucede después de que se presenta una queja?

Si presenta un cargo ante la EEOC, le enviarán un aviso del cargo al empleador dentro de los diez días.

En algunos casos, la EEOC le preguntará a usted y al empleador si desea participar en un programa de mediación gratuito (<https://www.eeoc.gov/eeoc/mediation/index.cfm>). La mediación puede ayudarle a usted y al empleador a llegar a un acuerdo voluntario para resolver la queja. A menudo, la mediación puede mejorar la comunicación y la cooperación entre empleados y empleadores, y resolver las quejas mucho más rápido que una investigación típica.

Si la queja no se media, la EEOC la investigará. La investigación toma un promedio de unos diez meses.

Si la EEOC decide que se puede haber violado la ley, intentará resolver la queja con el empleador. Si no pueden hacerlo, pueden presentar una demanda contra el empleador. Si la EEOC decide no presentar una demanda, le dará a usted un Aviso de derecho a demandar y podrá presentar su propia demanda dentro de los 90 días.

Si la EEOC no puede determinar si se violó la ley, igual le enviarán a usted un Aviso de derecho a demandar y podrá presentar una demanda dentro de los 90 días.



Ley sobre estadounidenses con discapacidades: opciones de cumplimiento bajo las disposiciones de empleo (Título I)

No se pueden presentar demandas privadas bajo el Título I de la ADA sin el Aviso de derecho a demandar.

Si desea presentar una demanda privada antes de que la EEOC concluya su investigación, puede solicitar su Aviso de derecho a demandar, pero generalmente debe darles al menos 180 días para investigar.

Si presenta su queja ante una FEPA, el proceso puede depender de otros factores según la ley estatal o local. Consulte con su FEPA para obtener más detalles. Tenga en cuenta que algunas leyes estatales o locales pueden proporcionar diferentes (mejores, en algunos casos) derechos o recursos. Por ejemplo, algunas leyes estatales cubren a los empleadores con menos de 15 empleados.

Más información

Encuentre más información sobre cómo presentar un cargo por discriminación (<https://www.eeoc.gov/es/presentacion-de-cargos-de-discriminacion>), cómo localizar su oficina local de la EEOC (<https://www.eeoc.gov/es/field-office>) o cómo ponerse en contacto con la EEOC:

- Correo electrónico: info@eeoc.gov
- 1-800-669-4000
- 1-800-669-6820 (TTY para personas sordas/con dificultades auditivas o con discapacidades del habla)
- 1-844-234-5122 (videoteléfono para personas que usan el lenguaje de señas estadounidense solamente)

Comuníquese con su centro regional de la ADA (<https://adata.org/>) con sus preguntas sobre empleo o para encontrar FEPAs en su área.

Consulte la página siguiente para ver la atribución.



Ley sobre estadounidenses con discapacidades: opciones de cumplimiento bajo las disposiciones de empleo (Título I)

El contenido fue desarrollado por el Centro ADA del Atlántico Medio y se basa en el consenso profesional de ADA expertos y la Red Nacional ADA.



<http://www.adainfo.org/>

El contenido de este documento se desarrolló con una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación (subvención NIDILRR #90DP0089). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para la Vida Comunitaria (ACL, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés). El contenido de este documento no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL o HHS, y no debe asumir el respaldo del gobierno federal.

© Copyright 2023 Red Nacional ADA. Reservados todos los derechos. Puede reproducirse y distribuirse libremente con atribución a ADA National Network (www.adata.org).