



Delegados

LA LEY DE ESTADOUNIDENSES CON DISCAPACIDADES

Trabajadores con discapacidades muchas veces pueden seguir haciendo trabajo útil si tienen la oportunidad. Por eso la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA por su nombre en inglés- *Americans With Disabilities Act*) protege individuos con discapacidades de la discriminación en el empleo, servicios públicos, la transportación pública y privada, sitios públicos, y servicios de telecomunicación.

La ley ADA es otra herramienta que pueden usar los miembros de BCTGM y los capítulos locales de la unión para combatir la discriminación.

¿Quién tiene que cumplir con los requisitos?

- Empleadores privados con 15 empleados o más
- Gobiernos estatales y locales con 15 empleados o más
- Agencias de empleo
- Uniones

¿Quién es protegida?

La ley ADA cubre los individuos con discapacidades permanentes, que quiere decir los individuos...

- Que tienen impedimento físico o mental que limita uno o más de actividades importantes de la vida. El impedimento puede ser patente, como la ceguera, u oculto, como la SIDA/VIH.
- Que tienen historia de tal impedimento. Por ejemplo, una persona que sobrevivió cáncer tiene registro del impedimento físico.
- Que están percibidos de tener tal impedimento. Por ejemplo, una persona con aparatos auditivos o cicatrices de quemaduras graves pueda sufrir discriminación aunque todavía pueden hacer su trabajo.
- Que tienen asociación conocida o relación con alguna persona con discapacidad, por ejemplo el padre de un joven con discapacidad.
- Que son adictos en recuperación. Es ilegal discriminar contra alcohólicos en recuperación o drogadictos para sus adicciones del pasado.

¿Que prohíbe la ley ADA?

La ley ADA prohíbe los empleadores de discriminar contra individuos calificados que tienen discapacidades y que pueden llevar a cabo los deberes esenciales del trabajo.

La ley ADA protege a los individuos contra la discriminación en casi todos términos, condiciones, y privilegios de trabajo, incluso

- Procedimientos de aplicar para puestos de trabajo
- Contratar, despedir, y acciones de disciplina
- Encargos de trabajo
- Promociones o ascensos
- Compensación y beneficios adicionales
- Despidos
- Capacitación para el trabajo

La Ley ADA requiere que los empleadores proveen acomodación para empleados con discapacidades. No requiere que los empleadores tienen que crear un trabajo para empleado con discapacidad o mantener una cuota de cierto porcentaje de empleados con discapacidades.

Empresas tienen que proveer acomodación razonable a menos que puedan demostrar que la acomodación impusiera un dificultad exagerado para la operación de la empresa.

¿Que son las “actividades importantes de la vida”?

Los grandes actividades de la vida incluyen el caminar, hablar, respirar, cumplir deberes manuales, ver, escuchar, aprender, cuidarse a uno mismo, y trabajar. La ley ADA protege los trabajadores con discapacidad que limita por lo menos una actividad importante de la vida de la discriminación.

¿Qué es acomodación razonable?

Es la cantidad razonable de costo, esfuerzo, o reestructuración que una empresa tiene que hacer para habilitar un individuo con discapacidad para llevar a cabo los deberes esenciales del trabajo.

Acomodación razonable pueda incluir cambios en el ambiente de trabajo o cambios en la manera en que normalmente hacen el trabajo.

La empresa NO se puede...

- Usar evaluaciones u otros métodos para cribar las personas con discapacidades.
- Preguntar un candidato sobre su discapacidad, menos que las preguntas tienen que ver con funciones específicos del trabajo.
- Preguntar sobre la historia de la salud personal, enfermedades pasados, visitas al hospital, días ausentes debido a una enfermedad, o uso actual de medicina con prescripción.
- Preguntar si un candidato alguna vez ha presentado una demanda de compensación al trabajador
- Requerir que un candidato de tomar un examen médico antes de hacer una oferta de trabajo. (Un examen médico puede ser obligado después de una oferta de empleo).

¿Que son los funciones esenciales de un trabajo?

Las funciones esenciales de un trabajo son los deberes básicos del puesto de empleo. Para determinar si una función del trabajo es esencial, considera:

- Porque existe la posición
- Hasta qué grado de pericia o habilidad es necesario para llevar a cabo esa función.
- La cantidad de tiempo gastado en llevar a cabo la función.
- Las consecuencias de no llevar a cabo la función.
- La descripción escrita del trabajo hecho antes de anunciar o entrevistar a candidatos para el trabajo.

¿Qué es dificultad exagerada?

Las empresas no están requeridos a hacer una acomodación que sería exageradamente costoso, extensivo, substancial, disruptivo, o que cambiaría fundamentalmente la naturaleza o la operación de la empresa. Factores importantes para tomar en cuenta incluyen:

- La naturaleza y costo de la acomodación
- Los recursos financieros en general de la empresa
- Número de personas empleadas en la instalación o con la compañía en conjunto
- Impacto de la acomodación a la operación de la instalación o la compañía en conjunto
- Numero, tipo, y ubicación de las instalaciones de la empresa
- Composición, estructura, y funciones de la fuerza laboral

Si una acomodación particular constituye una dificultad exagerada, puede ser que haya otras acomodaciones que no son tan difíciles.

Una empresa no puede declarar dificultad exagerada solo porque el contratar de un individuo calificado con discapacidad subiría los costos de la asistencia médica.

¿Cómo están afectadas las pólizas del seguro médico?

Empleados con discapacidades tienen que tener acceso igual a cualquier seguro médico que la empresa ofrece a los demás trabajadores.

Sin embargo, empleadores si pueden continuar de ofrecer pólizas que limitan o excluyen pago para condiciones anteriores, ni siquiera si esas pólizas afectan negativamente a individuos con discapacidades.

Un empleador que provee beneficios de seguro médico a sus empleados para sus dependientes no se puede reducir el nivel de los beneficios a un empleado solo porque ese empleado tiene dependiente con discapacidad.

Las obligaciones de acomodación publica bajo la ley ADA

La ley de ADA requiere que todos los sitios públicos, incluso las salas de la unión, sean accesible a personas con discapacidades, por ascensores, estacionamiento designado, y por otras acomodaciones.

Para cumplir con los requisitos, obstáculos comunicativos y arquitecturales en instalaciones existentes tienen que estar quitado si es “fácilmente alcanzable”, cuando toman en cuenta los cambios necesarios, el tamaño y costo del proyecto, y el tamaño y los recursos financieros de la organización.

Reuniones y conferencias tienen que estar planificados tomando en cuenta los necesidades de los con discapacidades. Hay que ofrecer los mismos servicios que los participantes sin discapacidad, incluso el transporte, alojamiento y comida.

Letra grande, formato Braille, o grabaciones de materiales quizás sea requerido para la gente con limitaciones visuales.

Para la gente con deficiencias auditivas, hay que proveer intérpretes de lenguaje de señas y videos deben tener subtítulos.

¿Cómo pueden combatir los miembros de BCTGM contra la discriminación contra los con discapacidad?

-Mantenga un archivo escrito de todos los incidentes que tienen que ver con comportamiento discriminatorio, incluso lo dicho, la hora, el lugar, y testigos, si es que hay.

-Verifique con los demás en el lugar de trabajo quienes también sean víctimas. Contacte su capítulo local de la unión para ayuda, incluso ayuda con presentar una queja formal. Recuerde que con las quejas formales tienen límite de tiempo bajo el contrato.

-Presente un reclamo con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC). (Hay límites de tiempo de 180-300 días para presentar un reclamo).

-Presente una querrela por discriminación en el empleo con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) o con la oficina de la fiscal general del estado para violaciones de acomodación publica o servicio público.

Algunos de los remedios que han ganado las víctimas de discriminación bajo la ley ADA son: reinstalación al puesto, contratación, reasignación, ascenso, adiestramiento, derechos de antigüedad, pago retroactivo, y compensación de daños y perjuicios.

¿En dónde se puede conseguir consejos de cumplimiento con le ley ADA?

Para mas información sobre le ley ADA, contacte la Union Internacional BCTGM (Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers) en el departamento de investigación y educación (301)933-8600.