



# El Acta de Americanos con Discapacidades de 1990 y los Trabajadores Lesionados

## ¿Qué es el Acta de Americanos con Discapacidades?

El Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) es una legislación de derechos civiles que da a las personas con discapacidad la misma protección en contra de la discriminación que ha estado en vigor para otras personas en las bases de raza, color, religión, nacionalidad y edad. El ADA cubre todos los aspectos de la participación en sociedad, tales como empleo, acomodaciones públicas, transporte y telecomunicaciones. Las disposiciones sobre el empleo del ADA (Título I) prohíben la discriminación en contra de las personas con discapacidades en todas las facetas del empleo, incluyendo reclutamiento, investigaciones antes del empleo, contratación, capacitación, promociones, beneficios de empleo, despidos y terminaciones. El ADA también requiere que los empleadores proporcionen las acomodaciones razonables necesarias como una forma de no discriminación. Los empleadores, profesionales de recursos humanos y los representantes de sindicatos deben estar bien informados acerca del ADA para poder responder apropiadamente a las solicitudes de acomodaciones razonables de trabajadores con discapacidades y de otra manera asegurar el cumplimiento con los requisitos del ADA. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) hace cumplir el Título I del ADA.

## **¿Cuándo el ADA Afectará a los Empleados Lesionados?**

Cada vez que un empleado sufre una lesión importante, el ADA puede entrar en juego. El Título I del ADA cubre a los empleadores privados y los gobiernos estatales y locales, con 15 o más empleados por cada día hábil de 20 o más semanas durante el año actual o pasado. La definición de "empleador" incluye personas que son "agentes" del empleador tales como gerentes, supervisores, capataces u otros que actúen por el empleador, tales como las agencias utilizadas para conducir verificaciones del pasado de los candidatos. Agencias de empleo, organizaciones laborales y comités de administración laboral conjunta deben también cumplir con el Título I del ADA.

Cuando se trate de trabajadores lesionados, incluidos los solicitantes previamente lesionados, los empleadores deben tener en cuenta las leyes de compensación para trabajadores estatales y federales tanto como los requisitos del ADA. Los empleadores deben estar particularmente alerta con posibles asuntos del ADA en las áreas de contratación y de exámenes médicos de pre-empleo, lesiones en el lugar de empleo, confidencialidad de la información médica y la provisión de acomodaciones razonables.

## **¿Está un trabajador lesionado automáticamente cubierto bajo la ADA?**

No. El hecho de que un trabajador lesionado está protegido por la ADA dependerá de si la persona cumple con la definición jurisdiccional del ADA de "

Discapacidad." Bajo el ADA, el término "discapacidad" es definido como: (a) un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad principal de vida; (b) un registro de tal impedimento; o (c) se considera que tiene un impedimento. Con el fin de ser considerado "sustancialmente limitante," el impedimento debe limitar significativamente la habilidad de una persona para realizar la actividad principal de vida en cuestión, en comparación con la mayoría de las personas en la población general. Aquellos impedimentos derivados de un lesión laboral que nos lo suficientemente severos para limitar sustancialmente una actividad principal de vida o que son solo temporales no constituirían una discapacidad cubierta por el ADA.

Del mismo modo, solo porque una persona tiene un registro de haber presentado un reclamo de compensación de trabajadores, no quiere decir necesariamente que él o ella estén cubiertos bajo la porción de "registro" de la definición.

El registro o historial de un impedimento debe ser un registro de un impedimento que limita sustancialmente una de las actividades principales de la vida.

## **¿Cuándo se Considera un Trabajador lesionado como Discapacitado bajo el ADA?**

Un trabajador lesionado tiene una discapacidad bajo la porción de la definición "considerada como" si él o ella (1) tiene un impedimento que no limita sustancialmente una actividad principal de vida pero el empleador lo/la trata como si el

impedimento es sustancialmente limitante; (2) tiene un impedimento que limita sustancialmente una actividad principal de vida debido a las actitudes de otros hacia el impedimento; (3) no tiene impedimento, pero es tratado si él o ella tiene un impedimento sustancialmente limitante.

Ejemplo 1: Durante un mudanza de oficina, un empleado sufre un accidente de trabajo que resulta en una condición de la espalda temporal que le impide levantar cosas pesadas. El empleador que esta persona no es capaz de levantar ni siquiera algunas libras y se rehúsa a que este regrese a su trabajo a pesar de que él es totalmente capaz de realizar su trabajo, el cual sólo requiere que levante cosas livianas tales como libros o un pequeño paquete de papel. Esta persona calificaría como alguien que tiene una discapacidad ADA.

Ejemplo 2: Un empleado sufre quemaduras graves en la cara durante un accidente de laboratorio en el lugar de trabajo. La persona es plenamente capaz de volver a sus deberes como científico, sin embargo, el empleador se niega a devolverla a su posición porque teme la reacción negativa de los compañeros de trabajo o clientes. El empleador le considera que tiene un impedimento que limita sustancialmente la actividad principal de interactuar con otras personas y trabajar. Este empleado tendría una discapacidad según la definición de la ADA.

Ejemplo 3: Un individuo se ha recuperado totalmente de una lesión de espalda. Solicita un nuevo puesto de trabajo y el empleador se niega a contratarlo porque él asume que ésta persona se lesionará

severamente la espalda si él regresa al trabajo pesado. El empleador está viendo al solicitante como alguien descalificado para realizar la clases de trabajos que implican trabajo pesado y por lo tanto una limitación sustancial en una actividad principal de vida.

Incluso si un empleado recibe beneficios de compensación, o se le asigna un grado de alta discapacidad en la compensación de trabajadores, es necesario hacer una determinación caso por caso de si la persona es un individuo con una discapacidad según la definición del ADA.

El otro pre-requisito importante para el cubrimiento ADA es que la persona debe estar calificada para el trabajo. Un empleado o solicitante de empleo lesionado es considerado calificado si cumple con la educación, experiencia laboral y otras normas de calificación del trabajo y es capaz de realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin acomodación razonable. El concepto de acomodación razonable es cubierto en gran detalle en una sección más adelante de este folleto.

### **¿Limita el ADA la habilidad de un Empleador de Averiguar Sobre el Historial de Compensación de Trabajadores de una Persona?**

---

Sí. El ADA establece los casos en que un empleador puede preguntar acerca de las reclamaciones de compensación de los trabajadores anteriores. En la etapa previa a la oferta, un empleador no puede preguntar sobre las discapacidades del solicitante o hacer preguntas que puedan obtener información sobre la discapacidad, incluyendo preguntas sobre la historia de

compensación de trabajadores. Un empleador tampoco puede información de compensación de trabajadores antes de la etapa previa a la oferta de empleos, por medio de terceros tales como empleadores previos, oficinas estatales de compensación de trabajadores o servicios que proporcionan información de compensación de trabajadores. Una vez que el empleador ha hecho una oferta de empleo a un solicitante, sin embargo, las reglas cambiaron. Entonces, el empleador puede solicitar exámenes médicos y hacer preguntas relacionadas con la discapacidad, incluyendo preguntas relacionadas con el historial de compensación de trabajadores anteriores, siempre y cuando esos exámenes y preguntas sean requeridos a todos los candidatos en la misma categoría de trabajo.

### **¿Cuáles son los requisitos del ADA en cuanto a los Exámenes Médicos antes del Empleo y las Consultas Relacionadas con la Discapacidad, incluyendo las preguntas relacionadas con la Compensación de Trabajadores?**

Como se señaló anteriormente, el ADA prohíbe que los empleadores hagan preguntas relacionadas con discapacidades o que requieran un examen médico de los solicitantes antes de extender una oferta de trabajo, pero permite que los empleadores lo hagan una vez se haya extendido la oferta de trabajo, siempre y cuando la consulta o el examen sea requerido a todos los empleados entrantes en la misma categoría de trabajo. Después de que un empleador ha obtenido la información médica básica de todos los empleados entrantes en una misma categoría de trabajo, éste puede solicitar a ciertos

individuos que tomen exámenes de seguimiento y/o que respondan más preguntas si los exámenes y las consultas son medicamente relacionadas a información médica obtenida anteriormente.

Si el empleador retira la oferta de empleo debido a que el examen médico revela que la persona no satisface ciertas normas de cualificación, incluyendo seguridad, visión o requisitos auditivos o no pasó ciertas pruebas de trabajo, el empleador debe ser capaz de mostrar que:

- los criterios de exclusión no eliminan sobre la base de la discapacidad; o
- los criterios de exclusión están relacionados con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio y no hay ninguna acomodación razonable que permitirá que la persona con una discapacidad pueda realizar las funciones esenciales del trabajo.

Cuando una discapacidad da lugar a problemas de seguridad, el empleador debe comprometerse en el análisis de “amenaza directa” y no debe tomar una decisión de empleo adversa basado en las preocupaciones de seguridad relacionadas con la discapacidad en cuestión si la discapacidad no posa una amenaza directa. Bajo el ADA, una “amenaza directa” es una amenaza significativa o sustancial daño a la seguridad y salud del lugar de trabajo que no puede ser reducida o eliminada con una acomodación razonable.

Se trata de un estándar muy alto con el cual cumplir y debe estar basado en investigaciones de hecho individuales que tomen en cuenta las circunstancias

específicas de la persona con una discapacidad y el trabajo en cuestión.

**Ejemplo:** Un solicitante tiene un desorden de estrés postraumático, lo que le causa perder su concentración y memoria algunas veces. Él solicita un trabajo para conducir un camión cargado con materiales altamente volátiles. El empleador determina que el solicitante representa una amenaza directa para la seguridad y la salud pública en el lugar de trabajo, debido a su discapacidad y decide que el solicitante no está cualificado para la posición, con o sin acomodación, debido a su pérdida de concentración y/o memoria durante la conducción del vehículo podría causar una condición extremadamente peligrosa. La decisión del empleador está justificada por la doctrina de “amenaza directa” y por lo tanto no violaría el ADA.

### **¿Qué Pasa si el Empleador Piensa que la Discapacidad de la Persona o su Lesión Ocupacional Anterior Posaría un Riesgo en el Aumento de los Costos de la Compensación de Trabajadores?**

---

Un empleador no puede rechazar la contratación de una persona cualificada que tenga una discapacidad, simplemente por que él asume que la discapacidad posaría un aumento en el riesgo de lesiones en el trabajo y el aumento de los costos de compensación de trabajadores. De igual manera, un empleador no puede rechazar la contratación de una persona con una discapacidad que ha tenido una lesión ocupacional anterior, basado en suposiciones generalizadas o estereotipos. La exclusión de trabajadores cualificados que tengan discapacidades debido a sus discapacidades o una lesión previa en el

trabajo constituye discriminación por discapacidad bajo el ADA, a menos que el empleador pueda establecer una “amenaza directa” para sus compañeros de trabajo o para sí mismo.

### **¿Qué Pasa con los Exámenes Médicos o Consultas Relacionadas con la Discapacidad en el Momento de la Lesión o Cuando la Persona Quiere Volver a Trabajar?**

---

El ADA permite que un empleador haga preguntas relacionadas con la discapacidad o que solicite un examen médico en el momento en que un empleado sufre un accidente de trabajo o trata de regresar al trabajo después de una lesión, siempre y cuando las investigaciones o exámenes médicos sean relacionados con el trabajo y consistentes con necesidades de la empresa. Este requisito se cumple cuando un empleador cree razonablemente que la lesión laboral impediría la habilidad del empleado para realizar las funciones esenciales o plantea preocupaciones legítimas de amenaza directa.

Las preguntas o exámenes no deben salirse del ámbito de la lesión específica y su efecto sobre la habilidad del empleado para realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin una acomodación razonable o de trabajar sin plantear una amenaza directa.

### **¿Afecta el ADA el Cómo un Empleador Determinar la Responsabilidad de la Compensación de Trabajadores?**

---

El ADA no prohíbe que un empleador haga preguntas relacionadas con la discapacidad o que solicite exámenes médicos de los empleados que están buscando compensación de trabajadores a condición

de que los exámenes y las preguntas sean necesarios para determinar la extensión de la responsabilidad de la compensación de trabajadores. Las preguntas y exámenes deben ser consistentes con el propósito de la ley estatal de determinar la elegibilidad para los beneficios de compensación para trabajadores. Los exámenes y las preguntas deben limitarse en su alcance al accidente de trabajo específico y no pueden ser requeridos más a menudo de lo necesario para determinar la elegibilidad inicial o continua del individuo para los beneficios de la compensación de trabajadores

### **¿Con quién se pueden compartir los Historiales Médicos?**

---

La información obtenida de los exámenes médicos permitidos y las investigaciones relacionadas con la discapacidad es un "expediente médico confidencial" que los empleadores deben reunir y mantener en formularios separados y en archivos médicos separados y aparte de los archivos del personal. Esto incluye información acerca de un solicitante o accidente laboral del empleado o reclamación de compensación para trabajadores. Los empleadores deben limitar estrictamente el acceso a dichos archivos y cumplir con las siguientes limitaciones en materia de divulgación:

- gerentes y supervisores pueden ser informados sobre las restricciones necesarias
- En el trabajo o deberes del empleado y sobre las acomodaciones necesarias;
- el personal de seguridad y primeros auxilios puede ser informado, cuando sea apropiado, si la discapacidad puede requerir tratamiento de emergencia;

- los funcionarios gubernamentales que investigan el cumplimiento del ADA se les facilitará la información pertinente cuando sea requerida;
- los empleadores pueden dar información a las oficinas estatales de la compensación de trabajadores, los fondos estatales de segunda lesión y las compañías de seguros de compensación de trabajadores de acuerdo con las leyes estatales de la compensación de trabajadores y
- los empleadores pueden utilizar la información para propósitos de seguros.

### **¿Puede el Empleador Exigir que una Persona con una Lesión Relacionada con la Discapacidad Ocupacional Regrese a sus Obligaciones Completas?**

---

No. El término obligaciones completas puede incluir tanto las funciones esenciales como las marginales. El empleado con una lesión relacionada con la discapacidad ocupacional<sup>1</sup> Se le debe permitir regresar al trabajo siempre y cuando él o ella pueda realizar las funciones esenciales de su posición, con o sin una acomodación razonable y si él o ella no representa una amenaza directa.

---

<sup>1</sup> un individuo con una discapacidad puede sufrir una lesión ocupacional que no tiene nada que ver con su discapacidad. La EEOC utiliza el término "lesión ocupacional relacionada con la discapacidad" para referirse a situaciones donde las leyes del ADA y de la compensación de trabajadores se aplican simultáneamente (ej., donde hay una conexión entre la lesión vocacional y una discapacidad según la definición del ADA).

## **¿Qué Pasa con las Preocupaciones de Regreso al trabajo con respecto a futuras lesiones o el aumento de los costos de la Compensación de trabajadores?**

---

El empleador no puede negar que un empleado con una lesión relacionada con la discapacidad vocacional regrese al trabajo debido a supuestas lesiones futuras o aumento en los costos de la compensación de trabajadores. El empleador tendría que establecer que el trabajador que regresa plantea una amenaza inmediata y directa si él o ella regresa a su posición anterior para así justificar la decisión de no permitir que le trabajador regrese.

## **¿Puede un Empleador Rehusar que un Empleado con una Calificación de Compensación de trabajadores de “Totalmente Discapacitado” Regrese al Trabajo?**

---

No. Las leyes de la compensación de trabajadores son diferentes en propósito a las del ADA y utiliza diferentes estándares. Una determinación de la compensación de trabajadores de discapacidad total o permanente no resuelve la cuestión de si una Puede regresar al trabajo bajo el ADA. Puede, sin embargo, proporcionar evidencia relevante sobre si una persona puede realizar las funciones esenciales del trabajo, con o sin acomodación razonable y sin que represente una amenaza directa.

## **¿Quién toma la Decisión de Regreso al Trabajo?**

---

El empleador es responsable en última instancia de decidir si un empleado con una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad es capaz de volver a trabajar. El empleador puede encontrar útil - obtener información de un consejero de

rehabilitación, médico u otro especialista con respecto a las limitaciones funcionales específicas, habilidades y las posibles acomodaciones razonables del empleado. El empleador también puede obtener información útil Por parte de otros que no son expertos, pero que tiene el conocimiento sobre las habilidades, limitaciones y acomodaciones razonables actuales del empleado.

## **¿Cuáles son las Recomendaciones del ADA en el Contexto de Acomodaciones Razonables de una Lesión Ocupacional?**

---

El ADA requiere que un empleador realice acomodaciones razonables a impondría las limitaciones físicas y mentales conocidas de un individuo calificado con una discapacidad, a menos que el empleador pueda demostrar que la acomodación impondría una carga excesiva. Una acomodación razonable es una modificación o ajuste en un trabajo, el ambiente de trabajo o en la forma en que las cosas son generalmente hechas que permita que una persona con una discapacidad disfrutar de una igualdad de oportunidades laborales. Otros folletos en esta serie abordan el tema de la obligación de las acomodaciones razonables ampliamente. Nuestra discusión aquí se enfoca en preguntas comunes acerca de la acomodación razonable después de una lesión ocupacional.

El ADA no requiere que un empleador proporcione una acomodación razonable para un empleado con una lesión ocupacional quien no tiene una discapacidad ADA. Sin embargo, el empleador tiene la obligación de realizar

acomodaciones razonables, si el empleado tiene una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad.

## **Licencia**

---

Si el empleado tiene una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad que lo/la deja temporalmente incapaz de trabajar, el empleador no puede despedirle y debe proporcionarle una licencia, siempre y cuando ésta no imponga una carga excesiva. El empleado estaría en el derecho de regresar a la misma posición a menos que el empleador pueda mostrar que el mantener esa posición disponible hasta que el trabajador regrese podría ser una carga excesiva. Si el empleador hace esta demostración, el empleador debe entonces considerar si habrá una posición vacante similar en la cual el individuo pueda ser reasignado.

Si el empleado solicita la licencia como una acomodación razonable, pero el empleador puede a cambio proporcionar una acomodación que mantenga al empleado trabajando, el empleador no está obligado por el ADA a proporcionar la licencia. En otras palabras, el ADA da al empleador el derecho de escoger cual acomodación a aplicar en el caso de que exista más de una acomodación efectiva.

Si el empleado solicita la licencia que el empleador con frecuencia otorga a otros empleados en circunstancias similares, sin embargo, el empleador no puede obligar al empleado que solicita la licencia a permanecer en el trabajo si al hacerlo puede causar que el empleador aplique diferentes estándares para empleados con o sin discapacidades.

Además, si el empleado califica para la licencia bajo el Acta de Licencia Médica y Familiar (FMLA), el empleador no puede requerir que él/ella permanezca en el trabajo con un ajuste o acomodación en lugar de tomar permiso de ausencia.<sup>2</sup>

## **Acomodaciones en el Trabajo**

---

Si el empleado que tiene una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad puede aun realizar las funciones esenciales del trabajo, pero no puede realizar ciertas funciones marginales, el empleador debe reestructurar el trabajo mediante la reasignación o redistribución de las funciones marginales que la persona no puede hacer debido a la discapacidad. La reasignación a una posición equivalente, vacante ya sea en forma permanente o temporal, es el último recurso cuando la persona no puede tener acomodación en el puesto actual a través de la reestructuración del trabajo, la modificación de equipos o la implementación de un horario de medio tiempo. Si no hay una posición equivalente disponible, las partes debe considerar la reasignación a una posición más baja. El empleador y el empleado podrán acordar una reasignación en cualquier momento si ambas partes piensan que es lo mejor. Si una posición abierta para el empleado con la lesión ocupacional relacionada con la discapacidad, el ADA no requiere que el empleador cree una nueva posición o que “remueva” a otro empleado de su posición.

---

<sup>2</sup> 29 C.F.R. Sección 825.702 (d) (1). En general, cuando cualquier tipo de problema de permiso se presenta en un caso ADA, los empresarios deben ser conscientes de que ellos también tienen obligaciones FMLA. Para obtener información en línea acerca de la FMLA, vaya a: <http://www.dol.gov/whd/fmla/>



Un empleado no cumplirá con sus obligaciones de acomodación razonable bajo el ADA mediante la colocación de un empleado con una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad en un programa de rehabilitación vocacional de la compensación de trabajadores. Sin embargo, si tanto el empleador como el empleado acuerdan que este es el mejor curso de acción, ellos están en libertad de escoger esa acción.

Un empleador está también en libertad de realizar una modificación que no sea requerida por el ADA con el fin de compensar los costos de la compensación de trabajadores. Por ejemplo, un empleador puede optar por bajar los estándares de producción temporalmente, lo cual no es requerido por el ADA, para hacer que un trabajador con una lesión ocupacional regrese al trabajo más pronto.

### **Trabajo Liviano**

---

El término “trabajo liviano” tiene un número de diferentes significados en el entorno laboral. La EEOC utiliza el término para significar posiciones creadas específicamente para el propósito de proporcionar trabajo a empleados que no pueden desempeñar todas sus funciones normales.

Un empleador puede sentir una obligación especial que surge de la relación de trabajo para crear una posición de trabajo liviano para un empleado que ha sido lesionado en el trabajo. La EEOC ha declarado que no hay nada en el ADA que prohíba a un empleador de crear una posición de trabajo liviano para un empleado que ha sido lesionado en el trabajo, siempre y cuando la

política se aplique de manera no discriminatoria a todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades.<sup>3</sup>

El ADA no requiere que un empleador cree posiciones de “trabajo liviano” para un empleado que ha sido herido ocupacionalmente con una discapacidad. El principio general de que el ADA no requiere que los empleadores creen posiciones se aplica igualmente a la creación de trabajos livianos. Tenga en cuenta, sin embargo, que si las tareas de un “trabajo pesado” que un trabajador herido no puede realizar son funciones marginales del trabajo, éstas deberán ser reasignadas a compañeros de trabajo como parte de la acomodación razonable de la reestructuración del trabajo.

Si un empleador decide crear posiciones de trabajo liviano para trabajadores lesionados en el trabajo, el empleador también determina todo acerca de las posiciones, incluyendo la duración de tiempo que están disponibles. Por lo tanto, si un empleador solo ofrece posiciones temporales de trabajo liviano, solo necesita proporcionar una posición temporal de trabajo liviano a un empleado con una lesión ocupacional relacionada con la discapacidad.

La EEOC hace una distinción entre la creación de una posición de trabajo liviano, la cual no es requerida bajo el ADA y la ubicación de un empleado con una lesión

---

<sup>3</sup> La EEOC deja abierta la posibilidad de que, si esta política tendrá un impacto desigual sobre una tipo de personas con discapacidades, el empleador tendría que demostrar que la política está relacionada con el trabajo y es consistente con las necesidades del negocio.

no-ocupacional con una discapacidad ADA en una posición existente de trabajo liviano que está reservada para un empleado que se lesiona en el trabajo.

La EEOC adopta la posición de que si un empleado con una discapacidad, que no es una lesión ocupacional, pierde la capacidad de realizar las funciones esenciales de su trabajo y no existe una acomodación razonable efectiva, el empleador debe reasignarle a una posición vacante de trabajo liviano como una acomodación razonable. La EEOC también ha declarado que un empleador no puede establecer una carga excesiva al demostrar que no tendría ninguna posición restante de trabajos livianos, si otro empleado resultó herido posteriormente en el trabajo. Algunas cortes han limitado la aplicación de la posición de la EEOC a circunstancias en las cuales la transferencia de un empleado lesionado no ocupacionalmente a una posición de trabajo liviano tampoco convierte la posición de trabajo liviano en una nueva posición (mediante, por ejemplo, convirtiendo una posición temporal en una permanente) o en conflicto con las políticas de las posiciones de trabajo liviano del empleador.<sup>4</sup>

Los empleadores deben tener mucho cuidado al examinar todos los hechos relevantes en tales situaciones y pueden desear obtener información consejo legal antes de tomar una decisión legal.

---

<sup>4</sup> Ver, por ejemplo, *Middleton v. Ball-Foster Glass Container Co.*, 139 F. Supp. 2d 782 (N.D. Tex. 2001), afirmó 31 Fed. Appx. 835 (5th Cir. 2002); *Dalton v. Subaru-Isuzu*, 141 F.3d 667 (7th Cir. 1998); *Hendricks- Robinson v. Excel Corp.* 154 F.3d 685 (7th Cir. 1998).

## **¿El Presentar una Petición de Compensación de Trabajadores Previene que un Trabajador Lesionado Presente una Acusación bajo el ADA?**

---

Las cláusulas de “Exclusividad” en las leyes de la compensación de trabajadores prohíbe todos otros remedios civiles relacionados con una lesión que ha sido compensada por un sistema de compensación de trabajadores. Sin embargo, estas cláusulas no prohíben que un individuo calificado con una discapacidad de presentar cargos por discriminación con la EEOC o de presentar una demanda bajo el ADA, si él o ella obtiene la carta de “derecho de demanda” de la EEOC.

## **¿Dónde puedo obtener más información sobre estos temas?**

---

Las organizaciones que se enumeran a continuación pueden brindarle información sobre las disposiciones de empleo del Acta de Americanos con Discapacidades de 1990:

ADA Regional Disability and Business  
Centro Línea Directa de Asistencia Técnica  
800.949.4232 (voz/TTY)

Job Accommodation Network,  
PO Box 6080, Morgantown, WV 26506-6080,  
800.526.7234 (Voz) o 877.781.9403 (TTY)

Equal Employment Opportunity  
Commission,  
131 M Street, NE  
Washington, DC 20507

Para conectarse con la oficina de campo más cercana, llame al: 800.669.4000 (voz), 800.669.6820 (TTY). Para ordenar publicaciones, llame al 800.669.3362 (voz), 800.669.3302 (TTY). Para información en línea, incluyendo la Guía de ejecución de la EEOC: La Compensación de Trabajadores y el ADA, visite: <http://www.eeoc.gov>

## Renuncia de Responsabilidades

Este material fue producido por el Instituto del Empleo y la Discapacidad de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales en la Universidad de Cornell, financiado por una subvención del Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad y la Rehabilitación (NIDRR) (beca #H133D10155).

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha revisado su exactitud. Sin embargo, las opiniones sobre el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) expresadas en material son las del autor y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Comisión o del editor. Las interpretaciones sobre el ADA por parte de la EEOC están reflejadas en sus regulaciones del ADA (29 CFR Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I del Acta y la Guía de Ejecución.

La Universidad de Cornell está autorizada por NIDRR para proporcionar información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades que estén cubiertas por el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Usted debe tener en cuenta, de que NIDRR no es responsable por hacer cumplir el ADA. La información, materiales y/o la asistencia técnica se utilizan solamente como una guía informal y no son ni una determinación de sus derechos legales o responsabilidades bajo el Acta.

## Acerca de este Folleto

Este folleto es parte de una serie de prácticas de recursos humanos y acomodaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades editado por Susanne M. Bruyère, PhD., CRC, Directora, Instituto del Empleo y la Discapacidad, Escuela de Relaciones Industriales y Laborales, Universidad de Cornell.

Este folleto fue originalmente escrito en 1997 por el profesor Bruce Growick, de la Universidad del Estado de Ohio y revisado y actualizado en septiembre del 2011 por Sheila D. Duston, una abogada-mediadora que practica en el área metropolitana de Washington DC. Fue revisado y actualizado en el 2011 por Elizabeth Reiter, consultora legal independiente en Ithaca, N.Y., con la asistencia de Sara Ferguson, una estudiante asistente de investigación del Instituto del Empleo y la Discapacidad de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad de Cornell.

Estas actualizaciones así como el desarrollo de nuevos folletos fueron financiados por la Universidad de Cornell, los Centros de la Discapacidad y la Asistencia Técnica Empresarial y otros patrocinadores.

El texto completo de este folleto y otros en ésta serie, pueden ser encontrados en: [www.hrtips.org](http://www.hrtips.org).

Más información sobre la accesibilidad y las acomodaciones está disponible en la Red Nacional del ADA llamando gratis al: 800.949.4232 (voz/ TTY), [www.adata.org](http://www.adata.org).



## Información de Contacto:

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC  
Directora, Instituto de Empleo Y Discapacidad  
Universidad de Cornell  
Escuela ILR  
201 Dolgen Hall  
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: [smb23@cornell.edu](mailto:smb23@cornell.edu)

Web: [www.edi.cornell.edu](http://www.edi.cornell.edu)

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor visite:

[www.hrtips.org](http://www.hrtips.org)

