



LO QUE SABEMOS

## **Derechos legales: Educación superior y el sitio de empleo**

**A** pesar de que el diagnóstico del TDA/H es el primer paso para iniciar tratamientos médicos, educacionales y de salud mental, el diagnóstico en sí mismo no garantiza que el adulto con el TDA/H tiene el

derecho de recibir acomodos en el lugar de trabajo o en la educación superior. Esta hoja provee una visión general de los requisitos legales y las protecciones garantizadas a la persona apropiadamente diagnosticada con el TDA/H.

Esta hoja:

- explicará cómo el Acta de Rehabilitación del 1973 (RA, por sus siglas en inglés) y el Acta de Americanos con Discapacidades del 1990 (ADA, por sus siglas en inglés) prohíben el discrimen en contra de las personas con discapacidades
- describirá la documentación requerida para proveer protección a las personas bajo el RA o el ADA
- explicará cómo el RA y el ADA aplican a la educación superior y al lugar de trabajo

Dos leyes federales—el Acta de Rehabilitación del 1973 (RA, por sus siglas en inglés)<sup>1</sup> y el Acta de Americanos con Discapacidades del 1990 (ADA, por sus siglas en inglés)<sup>2</sup> — prohíben el discrimen en contra de las personas con discapacidades en la educación superior y en el lugar de trabajo. Algunas leyes estatales pueden ir más allá de estas leyes federales al prohibir el discrimen, así que verifique con el gobierno estatal o con un abogado que

practique en su jurisdicción para determinar sus derechos bajo la ley estatal además de las leyes federales aplicables. Los adultos con el TDA/H en ocasiones pueden ser elegibles bajo estas leyes para recibir protección y acomodos en la educación superior y en el lugar de trabajo.

## RA Y ADA: ¿QUÉ SON?

El RA prohíbe el discrimen en contra de los individuos con discapacidades en tres áreas: (1) empleo en la rama ejecutiva del gobierno federal, (2) empleo en la mayor parte de los contratistas del gobierno federal y (3) actividades financiadas por subsidios o subvenciones federales, incluyendo compañías u organizaciones que reciben fondos federales. La categoría de financiamiento federal incluye a todas las escuelas públicas elementales y secundarias, muchas escuelas privadas y la mayor parte de las instituciones de educación superior. En el contexto de discrimen, la RA se conoce con frecuencia por el nombre de una de sus secciones: Sección 504.

El ADA extiende el concepto del RA (1) a los patronos privados con 15 empleados o más (Título I), (2) a todas las actividades del gobierno estatal y local, incluyendo el empleo y la educación (Título II) y (3) a “lugares de acomodo público”, incluyendo la mayor parte de las escuelas privadas e instituciones de educación superior (Título III). La mayor parte de las instituciones educativas y virtualmente todas las escuelas privadas están cubiertas por el ADA y el RA, dependiendo del tipo de apoyo económico federal que reciban. Sin embargo, las instituciones educativas controladas por alguna organización religiosa, y que no reciben fondos del gobierno, están exentas de estas leyes.

Los casos legales recientes demuestran que hay limitaciones en las protecciones del RA y el ADA según aplicadas a las agencias gubernamentales estatales, particularmente con relación a demandas de compensación económica por daños. Por ejemplo, en *Junta de Síndicos de la Universidad de Alabama v. Garret*<sup>3</sup>, la Corte Suprema de los EE.UU. dispuso que una demanda de compensación económica por daños, como resultado del fallo de Alabama en acomodar a los empleados bajo el Título I del ADA, estaba prohibida por la Constitución. Otros casos sugieren que las demandas de compensación económica por daños presentadas por estudiantes con discapacidades en contra de las instituciones estatales de educación por fallar en proveer acomodos bajo el Título II del ADA también están

prohibidas por la Constitución. Incluso se ha sugerido que el ADA y el RA no requieren que los estados provean acomodos para las personas con discapacidades, sino que se inhiban de discriminar intencionalmente contra éstos.

## EL RA Y EL ADA: ¿QUIÉN ES ELEGIBLE?

Es importante entender que el ser diagnosticado con el TDA/H no hace a una persona elegible automáticamente para la protección y los acomodos bajo el RA y el ADA. Las protecciones de estas leyes se extienden a las personas que cumplen con cuatro condiciones: (1) bajo la ley, son personas con discapacidades; (2) de otro modo, están calificados para la posición, con o sin discapacidades; (3) están siendo excluidos del empleo o de la educación solamente por razón de su discapacidad; y (4) están cubiertos por las leyes federales aplicables. En esencia, estas leyes dictan que las instituciones de educación superior y los patronos no pueden discriminar en contra de personas calificadas que tengan discapacidades. Las personas con discapacidades son individuos con impedimentos, tales como el TDA/H, que limitan sustancialmente una actividad principal de la vida. Definiremos claramente los conceptos legales de “impedimento”, “impedimento físico o mental”, “limita sustancialmente”, “actividad principal de la vida” y “de otro modo calificados”.

**Discapacidad:** Una persona con una discapacidad se define bajo la ley como “una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades principales de la vida de la persona, que tiene un record de tal impedimento, o que se entiende que tiene tal impedimento.”<sup>4</sup> La definición de “impedimento físico o mental” incluye “cualquier trastorno mental o psicológico, tal como retardación mental, síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental y trastornos específicos en el aprendizaje.”<sup>5</sup> A pesar de que el TDA/H no se menciona específicamente en las regulaciones, ha sido reconocido en muchos casos legales como un “trastorno mental o psicológico” y por tanto está cubierto.

**Limita sustancialmente:** El impacto del impedimento debe ser *sustancial*, o sea, debe ser un grado mayor de impedimento. Las leyes comparan a la persona con una discapacidad con *la persona promedio en la población general* para determinar lo que es sustancial. “Limita sustancialmente” significa que la persona es “incapaz de llevar a cabo una actividad principal de la vida que una

persona promedio en la población general puede llevar a cabo” o está “significativamente restringido en cuanto a la condición, manera o duración” para llevar a cabo la actividad principal de la vida en cuestión, cuando se compara con “la persona promedio en la población general.”<sup>6</sup>

¿Qué pasa si una persona con el TDA/H usa estrategias efectivas de manejo para lidiar con el TDA/H (p. ej., medicación o técnicas conductuales/psicológicas) y como resultado ya no presenta una limitación sustancial en su ejecución al compararse con la persona promedio? Bajo estas circunstancias, ese adulto con el TDA/H ya no es elegible para acomodados bajo el RA o el ADA. La Corte Suprema de los EE.UU. ha dispuesto que se debe evaluar el funcionamiento actual de la persona, tomando en consideración los efectos positivos y negativos de todos los tratamientos tales como medicación o intervenciones conductuales/psicológicas compensatorias que la persona esté recibiendo.<sup>7</sup> No podemos excluir los efectos de la medicación u otras técnicas compensatorias útiles al comparar a la persona con el TDA/H con la persona promedio; la persona debe ser incapaz de llevar a cabo la actividad al compararse con la persona promedio aún con la medicación u otras compensaciones. Es claro que algunas personas con el TDA/H que se están beneficiando de tratamiento efectivo pueden no cumplir con esta prueba de tener una ejecución sustancialmente menor en una actividad principal de la vida al compararse con la persona promedio en la población.

**Actividad principal de la vida:** La actividad principal de la vida bajo el RA y el ADA incluye actividades de cuidado propio, tareas manuales, caminar, ver, oír, hablar, respirar, aprender y trabajar.<sup>8</sup> Aprender y trabajar son las actividades principales de la vida más relevantes para los adultos con el TDA/H. Con relación a aprender, el impedimento de la persona debe limitarle sustancialmente en un área abarcadora del aprendizaje, no sólo en un curso particular de estudio.<sup>9</sup> Un estudiante de medicina en la Escuela de Medicina de la Universidad de Nuevo Méjico debatió en corte que su ansiedad al tomar exámenes de química y física debía ser evidencia suficiente de impedimento sustancial en su habilidad para aprender; la Corte decidió en contra de él, alegando que fracasó en demostrar que tenía una discapacidad ya que no presentó evidencia de que su impedimento mental (ansiedad) impedía su ejecución en una amplia variedad de disciplinas, no sólo en química y física.

Para poder estar sustancialmente limitado en una actividad principal de la vida en el área laboral, el

impedimento debe impedir que la persona tenga éxito en una variedad de tareas, no sólo en un trabajo particular. Una secretaria con el TDA/H solicitó su propia oficina para evitar la distracción; la petición fue denegada porque su discapacidad no le impedía alcanzar el éxito en todos los trabajos secretariales. De hecho, una corte de circuito ha dispuesto que para que el impacto de una discapacidad sea suficiente bajo el ADA, no debe estar limitado solamente al lugar de trabajo, sino que también debe afectar otros aspectos de la vida de la persona.<sup>10</sup>

**De otro modo calificado:** “De otro modo calificado” significa que la persona sería elegible para el programa educativo o el trabajo con o sin un acomodo razonable, o sea, que a pesar de su discapacidad, la persona cumple con los requisitos básicos para el trabajo o el programa escolar particular. En un caso legal sobre este asunto, la corte mantuvo la decisión de terminar el empleo de un neurólogo con el TDA/H, alegando que no había ninguna obligación de acomodarlo porque él era una amenaza directa para sus pacientes.<sup>11</sup> La corte encontró que él había cometido errores en los expedientes de los pacientes y en las medicinas despachadas y que había expresado que sólo era cuestión de tiempo hasta que lastimara a alguien. El neurólogo no estaba calificado para su trabajo por causa de sus déficit. A pesar de su discapacidad, no era elegible para protección bajo el ADA.

## ¿CUÁLES DOCUMENTOS SE REQUIEREN?

Con frecuencia, algunos informes escritos por clínicos para documentar el diagnóstico del TDA/H pueden no ser suficientes para recibir protección bajo el RA o el ADA. Para que un informe de un profesional de la salud mental sea documentación suficiente bajo el RA o el ADA, debe incluir los siguientes elementos:

- El informe del profesional debe identificar con claridad el impedimento físico o mental de la persona, usando la versión actual del Manual Estadístico y Diagnóstico siempre que sea posible.
- El informe debe describir con claridad el impacto del impedimento en la habilidad de la persona para llevar a cabo una o más actividades principales de la vida (aprender, trabajar). Debe incluirse una descripción de los efectos positivos y negativos de las estrategias de compensación y de cualquier medicación.
- El informe debe comparar la habilidad de la persona para llevar a cabo la actividad principal de la vida

que se ha identificado, con la habilidad de un miembro promedio de la población. Tenga presente que la persona promedio puede ejecutar de manera imperfecta la actividad principal en cuestión. La comparación debe demostrar que la limitación es sustancial al compararse con la persona promedio.

- El informe debe demostrar que la persona está calificada para el trabajo o programa educativo, a pesar de la discapacidad.
- El informe debe recomendar los acomodos necesarios para atender la discapacidad descrita, demostrando porqué esos acomodos son necesarios y de qué manera son razonables.

### **¿CÓMO APLICAN EL RA Y EL ADA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR?**

Bajo el RA y el ADA, la mayor parte de las instituciones de educación superior deben acomodar a los individuos con discapacidades calificados. Es responsabilidad del estudiante informar a la institución acerca de su discapacidad y demostrar que está calificado para el programa; no se requiere que la institución busque estudiantes con discapacidades. Los acomodos solicitados por el estudiante deben ser tanto razonables como necesarios debido a la discapacidad particular. No se requiere que la institución haga modificaciones en los cursos o los exámenes que puedan alterar la naturaleza esencial de su programa, o que puedan constituir un trabajo excesivo para la institución.

Ejemplos de acomodos razonables incluyen ayuda para tomar apuntes, tiempo extendido y una sala individual para tomar pruebas y exámenes. Ejemplos de acomodos que no siempre son requeridos legalmente incluyen relevar al estudiante de requisitos de idiomas extranjeros o matemáticas, o sustitución de cursos. Si la institución educativa puede justificar la necesidad de dominar un lenguaje extranjero o las matemáticas en un curso particular de estudio, entonces puede obligar a los estudiantes con discapacidades a cumplir con este requisito. Si el cálculo y las ecuaciones diferenciales son requeridos para una concentración en física, una persona con una discapacidad en el aprendizaje o con el TDA/H no puede ser excusada de estas clases de matemáticas con base en su inhabilidad.

### **¿CÓMO APLICAN EL RA Y EL ADA EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

La prohibición en contra del discrimen en el lugar de trabajo aplica al reclutamiento, al proceso de anuncio y de solicitud para el empleo, la contratación, la promoción, la otorgación de posiciones, los despidos, las reducciones de rango, los traslados, los despidos, la recontractación, las compensaciones, las vacaciones y varios beneficios. Para ser elegible para tal protección, un empleado debe informar al patrono acerca de la discapacidad. Los empleados con discapacidades que están calificados para sus trabajos pueden tener el derecho de recibir acomodos razonables en el lugar de trabajo. Sin embargo, en muchos casos puede ser difícil para el empleado, especialmente cuando existen impedimentos cognoscitivos involucrados, el establecer que él o ella están sustancialmente limitados en una actividad principal de la vida y a la misma vez está calificado para el trabajo. Los acomodos solicitados deben también ser razonables y la “razonabilidad” depende de la naturaleza del trabajo particular. En un caso, un ejecutivo de alto rango con el TDA/H solicitó un lugar de trabajo que no lo distrajera, tareas de niveles múltiples, instrucciones por escrito, fechas límite intermedias, un solo supervisor y asistencia para establecer un sistema de manejo del tiempo. La corte denegó estos acomodos, dictaminando que los empleados de alto rango deben ser capaces de ejercer un juicio independiente y acomodar las tareas según sea necesario. Tales acomodos pudieran ser razonables para empleados de nivel inferior pero no para empleados de nivel superior. En otro caso, un distrito escolar requirió que los maestros tomaran turnos para manejar los buses escolares. A un maestro calificado que tenía una discapacidad que le prevenía de guiar se le negó un trabajo y éste tomó acción legal. La corte dictaminó que el distrito escolar no podía negarle el trabajo al maestro que no podía manejar un bus escolar, pero que de otro modo estaba calificado, ya que el manejar el bus escolar no era una parte esencial de enseñar.

Los acomodos deben ser específicos. Por ejemplo, no se requiere que el patrono provea un lugar de trabajo con un nivel de estrés reducido porque el empleado no va a ser capaz de controlar todos los factores que producen estrés. Más aún, el cumplimiento por parte del patrono va a depender de la evaluación del empleado de su nivel de estrés en un momento dado. El empleado debe probar que hay una necesidad de los acomodos con base en su discapacidad; no es suficiente el deseo del empleado de recibir los acomodos. Por ejemplo, el empleado no

puede insistir en un turno diurno en vez de un turno nocturno simplemente porque el empleado prefiere el turno diurno.

Los patronos ganan más del 90 por ciento de los casos del ADA por las dificultades para probar que los acomodos son razonables y para probar que el empleado está sustancialmente limitado pero sin embargo calificado para el trabajo. Antes de tomar acción legal, es importante evaluar su posición legal y considerar la posibilidad de trabajar informalmente en una solución mutuamente aceptable con su patrono. Muchos patronos estarán de acuerdo en realizar acomodos razonables para mejorar la ejecución de los empleados. En el caso de que se plantee una acción legal, es de mucha importancia la documentación profesional de la discapacidad y de la necesidad de acomodos.

## REFERENCIAS

1. Acta de Rehabilitación del 1973 (RA, por sus siglas en inglés) (29 U.S.C. § 791 et seq.)
2. Acta de Americanos con Discapacidades del 1990 (ADA, por sus siglas en inglés) (42 U.S.C. § 12101 et seq.)
3. Junta de Síndicos de la Universidad de Alabama v. Garret, 531 U.S. 356 (2001)
4. 29 U.S.C. §706(8)(B)
5. 29 CFR § 1613.702(b)(2)
6. 29 CFR § 1630.2(j)(1)(I)-(ii)
7. Albertsons, Inc. V. Kirkingburg, 527 U.S. 516 (1999), Murphy v. United Parcel Service, Inc., 527 U.S. 555 (1999)
8. 29 CFR § 1630.2(1)
9. McGuinness v. Escuela de Medicina de la Universidad de Nuevo Méjico, 170 F. 3d 974 (10<sup>mo</sup> Cir. 1998), cert. denegada, 119 S. Ct. 1357 (1999)
10. McGuinness v. Escuela de Medicina de la Universidad de Nuevo Méjico, 170 F. 3d 974 (10<sup>mo</sup> Cir. 1998), cert. denegada, 119 S. Ct. 1357 (1999)
11. Robertson v. Neuromedical Center, Docket No. 97-31169 (5to Cir. 3 de diciembre de 1998), cert. denegada, Docket No. 98-1377 (3 de mayo de 1999)

*Estas referencias pueden accederse a través de Westlaw en línea ([www.westlaw.com](http://www.westlaw.com)).*

*La información que se provee en esta Lo Que Sabemos fue financiada por el Acuerdo de Cooperación número R04/CCR321831-01 del Centro de Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). El contenido es responsabilidad total de sus autores y no necesariamente representa la posición oficial del CDC. Esta Lo Que Sabemos fue aprobada por la Junta Profesional Asesora de CHADD en 2003.*

© 2003 Children and Adults with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder (CHADD). Todos los derechos reservados.

Para información adicional acerca de TDA/H o de CHADD, favor de ponerse en contacto con el:

### **CHADD National Resource Center on AD/HD**

8181 Professional Place, Suite 150  
Landover, MD 20785  
1-800-233-4050  
[www.help4adhd.org](http://www.help4adhd.org)

Por favor, visite también el sitio electrónico de CHADD en [www.chadd.org](http://www.chadd.org).

Traducido por Carmen C. Salas, Ph.D.