



LO QUE SABEMOS

Derechos legales: Educación superior y lugar de trabajo

Dos leyes federales, la Ley de rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, a la que normalmente se conoce por una de sus secciones, la Sección 504, y la Ley de Estadounidenses con discapacidades (Americans with Disabilities), prohíben discriminar a las personas con discapacidades en las facultades y universidades, y en el lugar de trabajo.

Esta hoja de Lo que sabemos:

- explicará cómo la Ley de rehabilitación de 1973 (llamada RA) y la Ley de estadounidenses con discapacidades de 1990 (llamada ADA) pueden impedir la discriminación contra las personas con discapacidades.
- describirá lo necesario para proteger a las personas de la discriminación al amparo de la RA o la ADA
- explicará cómo aplican la RA y la ADA a la educación superior y al lugar de trabajo

Algunas leyes estatales podrían ofrecer mayor protección que estas leyes federales para una persona con una discapacidad. Verifique con una oficina del gobierno estatal o con un abogado para determinar qué derechos tiene conforme las leyes estatales, *además de los que tiene según las leyes federales.*

RA Y ADA: ¿QUÉ SON?

La RA prohíbe discriminar a las personas con discapacidades en tres áreas:

- Empleos ofrecidos por el gobierno federal
- Empleos ofrecidos por la mayoría de los contratistas del gobierno federal
- Actividades que reciban dinero del gobierno federal, lo que incluye a todas las escuelas públicas de nivel primario, medio y secundario

La ADA va más allá de la RA, que sólo protege a las personas que trabajan en el ambiente público o por contrato del gobierno, e incluye actividades del gobierno local y estatal, como el trabajo y la educación, y organizaciones y negocios administrados de manera privada.

La ADA y la RA cubren la mayoría de las escuelas privadas y la mayoría de las facultades y universidades, que se conocen como “lugares de alojamiento público”. Las escuelas administradas por grupos religiosos que no reciben dinero del gobierno no están obligadas a seguir estas leyes.

RA Y ADA: ¿QUIÉN ES ELEGIBLE?

Estas leyes establecen que los empleadores e instituciones de educación superior que se mencionan arriba no pueden discriminar a las personas calificadas que tengan discapacidades. Sin embargo, tener TDA/H no implica que usted tenga automáticamente derecho a protección o adaptaciones (ajustes realizados debido a una discapacidad) conforme la RA o la ADA. Las personas deben cumplir con ciertas condiciones para ser elegibles.

A continuación aparece el significado de los términos comunes utilizados en problemas legales para los adultos con TDA/H:

Discapacidad: Las personas con discapacidades son las que tienen deficiencias que limitan sustancialmente una parte importante de las actividades de la vida, como el aprendizaje y el trabajo. La definición de deficiencia física o mental incluye “cualquier trastorno mental o psicológico”. El TDA/H es una deficiencia mental.

Limitan sustancialmente: Limitar sustancialmente implica que la discapacidad de una persona la hace incapaz de realizar una actividad importante de la vida, como trabajar o estudiar, que una persona promedio pueda realizar. Si una persona con TDA/H recibe un tratamiento que hace que mejore lo suficiente como

para no tener más una limitación sustancial, deja de ser elegible para las adaptaciones que amparan estas leyes.

Actividad importante de la vida: Las actividades importantes de la vida según la RA y la ADA que son relevantes para el TDA/H son el aprendizaje y el trabajo. Para estar “sustancialmente limitado” en el aprendizaje, una actividad importante de la vida, la deficiencia debe impedirle a alguien tener éxito en muchas áreas del aprendizaje, y no, por ejemplo, en una o dos materias solamente. Para estar sustancialmente limitado en la actividad importante del trabajo, la deficiencia debe impedirle a alguien tener éxito en una categoría de trabajo completa (por ejemplo, el trabajo de secretaría o de construcción), y no sólo un trabajo en particular.

Por lo demás calificado: Estar por lo demás calificado implica que alguien estaría calificado para un trabajo o programa educativo en particular con o sin la discapacidad.

¿QUÉ DOCUMENTACIÓN HACE FALTA?

La RA y la ADA exigen informes escritos para comprobar que alguien tenga TDA/H. Algunos profesionales de atención de salud escriben informes que no son lo suficientemente completos para comprobarlo. Un informe escrito de un profesional de la salud debe:

- enunciar con claridad la deficiencia por TDA/H del paciente;
- describir claramente cómo la deficiencia afecta la capacidad del paciente para realizar una o más actividades importantes de la vida (aprender, trabajar). Debe describir los efectos positivos y negativos de cualquier tratamiento;
- comparar la capacidad del paciente para trabajar o aprender con la capacidad de una persona promedio. La comparación debe señalar que la limitación en el aprendizaje o el trabajo es sustancial, comparada con la de una persona promedio que no tenga una deficiencia limitante;
- establecer que el paciente puede realizar un trabajo o participar en un programa educativo, con o sin la discapacidad; y
- determinar qué adaptaciones o ajustes son necesarios debido a la discapacidad. Debe establecer por qué son necesarias y razonables dichas adaptaciones.

¿CÓMO APLICAN LA RA Y LA ADA A LA EDUCACIÓN SUPERIOR?

En cumplimiento de la RA y la ADA, la mayoría de las facultades y universidades hace los cambios necesarios para los estudiantes que tengan discapacidades y estén calificados para asistir al centro educativo. Los estudiantes deben informar a la escuela sobre su discapacidad y demostrar que están calificados para realizar el trabajo. Las adaptaciones que pida un estudiante deben ser tanto “razonables como necesarias” debido a la discapacidad por TDA/H. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables son ofrecer ayuda al estudiante para tomar apuntes, darle más tiempo para realizar proyectos, o darle una habitación tranquila para rendir exámenes y pruebas. La escuela no necesita cambiar sus cursos o exámenes si los cambios alteraran el programa básico de la escuela o causaran a la escuela una “dificultad excesiva”.

¿CÓMO APLICAN LA RA Y LA ADA AL LUGAR DE TRABAJO?

Los empleados con discapacidades que están calificados para hacer su trabajo pueden tener derecho a adaptaciones razonables en el lugar de trabajo. Sin embargo, a un empleado le resulta difícil decir que tiene una limitación pero que aún así está calificado para hacer el trabajo. Las adaptaciones que pida el empleado deben ser razonables, pero lo “razonable” depende del trabajo en particular.

Querer una adaptación no es suficiente para obtenerla. El empleado debe comprobar que hay necesidad de una adaptación específica debido a su discapacidad. Por ejemplo, el empleado no puede insistir en tener turnos de día en lugar de turnos de noche simplemente porque quiere los diurnos.

A veces, cuando los empleados y empleadores no se ponen de acuerdo para hacer las adaptaciones que pide el empleado, los empleados demandan a sus empleadores. Los empleadores ganan más del 90 por ciento de estos casos de la ADA porque es muy difícil para un empleado comprobar que tiene una limitación sustancial pero que está calificado para hacer el trabajo. También es difícil comprobar que las adaptaciones son razonables.

Muchos empleadores, sin embargo, estarán de acuerdo con hacer adaptaciones razonables para mejorar el trabajo del empleado. Si un empleado *sí* demanda, es muy importante que cuente con informes escritos y material de respaldo sobre su discapacidad y la necesidad de adaptaciones.

La información provista en esta hoja recibió el apoyo del Acuerdo de Cooperación Número 5U38DD000335-03 de los Centros para el control y la prevención de enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC). El contenido es exclusivamente responsabilidad de los autores y no representa necesariamente las opiniones oficiales de los CDC. Fue adaptada de Lo que sabemos N° 14, “Derechos legales para la educación superior y el lugar de trabajo”, desarrollada por la Asociación del trastorno por déficit de atención (Attention Deficit Disorder Association) y aprobada por la Junta de asesoría profesional de CHADD en 2003.

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

Para más información acerca del TDA/H o CHADD, comuníquese con:

National Resource Center on AD/HD Children and Adults with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder

8181 Professional Place, Suite 150
Landover, MD 20785
800-233-4050

www.help4adhd.org

También visite el sitio web de CHADD en

www.chadd.org.