ADA Safety Topic – Spanish



En esta sección se aborda la información general relativa a la Ley de Americanos para Discapacitados del 2008.

La **Ley de Americanos para Discapacitados** (ADA por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación de los empleadores basada en la discapacidad de un empleado o de un posible empleado. Según ADA, el término "discapacidad" se define como un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las principales actividades de la vida del individuo. No se debe considerar una medida atenuante (es decir, medicación o un dispositivo que mejore el impedimento) al determinar si un impedimento es una discapacidad. Establece claramente que un empleador no puede discriminar a una persona calificada con una discapacidad, y que se requieren "ajustes razonables" para los que están bajo la protección de ADA (a menos que hacerlo cause "dificultades indebidas" en la operación general).

A quién se aplica también

ADA se aplica a todos los empleadores privados con 15 o más empleados, a los gobiernos estatales y locales, a las agencias de empleo y a las organizaciones laborales. El reclutamiento, la contratación, las tarifas de pago, los ascensos y la selección para la capacitación de dicha empresa están sujetos a seguir el dictamen de ADA. Para la protección de ADA, un empleado o candidato debe tener una discapacidad y debe ser capaz de ejecutar las funciones esenciales del trabajo, con o sin un ajuste razonable por parte del empleador.

Adaptación razonable

Por adaptación razonable se entiende toda modificación o ajuste de un deber o entorno laboral que permita a un empleado calificado o a un posible empleado con una discapacidad participar en el proceso de solicitud de empleo, realizar las tareas esenciales de un trabajo o recibir beneficios y privilegios de empleo iguales a los que se otorgan a los empleados sin discapacidades.