



Cornell University  
ILR School  
Employment and Disability Institute

# Definición de la discapacidad según la ADA: Una descripción y actualización práctica

## Introducción

---

El primer tema en casi todos los casos que surgen bajo el Título I de la Ley para Personas con Discapacidades (ADA), es si el demandante tiene una “discapacidad”. Puesto que el Congreso de EE.UU. redactó la definición de discapacidad en el Título I de la ADA con el propósito de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, puede ser diferente de la definición de discapacidad utilizada en otras normas jurídicas federales, estatales y locales. La ADA define la discapacidad como un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una actividad principal de la vida, un historial de dicho impedimento, o el hecho de que se considere que una persona tiene dicho impedimento. Muchos casos judiciales han sido desestimados por hallarse que la persona que entablaba la demanda no tenía una discapacidad según la definición de la ADA.

Cuando se presenta una solicitud de acomodo a un empleador, u otra acción exigida por la ADA, el tema de si la persona tiene una discapacidad conforme a la ADA a menudo es una pregunta determinante. A veces, el impedimento podría claramente reunir los requisitos de discapacidad conforme a ADA. En otras situaciones, variables como la severidad o la duración del impedimento podrían volver incierta la cobertura de la ADA. En casos de duda, un empleador con una buena gestión de recursos

humanos podría pasar directamente al tema del acomodo razonable. Si el empleador puede acomodar la solicitud de la persona sin un costo excesivo ni interrupciones en las actividades de la empresa, puede optar por hacerlo como una práctica laboral juiciosa, independientemente de que aplique la ADA o no.

### **¿Qué es un impedimento según la ADA?**

Por lo general, es razonablemente claro si una persona tiene un impedimento según la ADA o no. No es probable que surja un litigio judicial si el impedimento es evidente o si existe un diagnóstico documentado combinado con una limitación sustancial de una actividad principal de la vida. Un “impedimento” puede ser fisiológico, mental o psicológico. La ADA define el término “impedimento” como una afección o trastorno fisiológico, una desfiguración estética o una pérdida anatómica que afecta uno o más de los numerosos sistemas del organismo, incluidos los órganos sensoriales especiales y los sistemas neurológico, musculoesquelético, respiratorio, cardiovascular, reproductivo, digestivo, genitourinario, sanguíneo y linfático, de la piel y endocrino. La ADA además define “impedimento” como cualquier trastorno mental o psicológico, tal como retardo mental, síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental, y discapacidades específicas de aprendizaje. Ni la legislación ni los reglamentos que interpretan e implementan la ADA intentan listar todas las afecciones o trastornos cubiertos. Un listado integral sería casi imposible, dados el número y la variedad de los impedimentos posibles.

La definición de impedimento no incluye características físicas (por ej., ser zurdo o cualquier desviación de la estatura o el peso normales), rasgos comunes de la personalidad (por ej., carácter irascible), embarazo y desventajas culturales o económicas. También existen exclusiones de la definición de discapacidad establecidas por ley, entre ellas, el consumo de drogas ilegales por una persona en el momento en que su empleador realizó una acción laboral a causa de dicho consumo.

### **¿Qué es una actividad principal de la vida?**

Una vez que se establezca que una persona tiene un impedimento según la definición de la ADA, se debe determinar si ese impedimento limita de manera sustancial una actividad principal de la vida. Tal como se promulgó originalmente en 1990, la ADA no profundizaba respecto al significado del término “actividad principal de la vida”. Sin embargo, los reglamentos de la EEOC (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo) para la implementación de la ADA sí establecen que funciones como cuidarse de sí mismo, realizar tareas manuales, caminar, ver, oír, hablar, respirar, aprender y trabajar son actividades principales de la vida. Desde inicios de la década de 1990, los tribunales federales han identificado actividades principales de la vida adicionales, tales como sentarse, estar de pie, agacharse, comunicarse, alzar pesos, alcanzar con los brazos, dormir, comer, leer y procesos mentales o emocionales como pensar, concentrarse e interactuar con otros. Todas las actividades principales de la vida mencionadas arriba ahora están incluidas específicamente en la definición de la ADA

de actividades principales de la vida gracias a la Ley de Enmiendas a la ADA de 2008 (ADAAA, por las siglas en inglés de *ADA Amendments Act*). Además, el Congreso amplió la definición de actividades principales de la vida a fin de incluir las funciones fisiológicas principales, tales como: las funciones del sistema inmunitario; el crecimiento de células normales; y las funciones digestivas, intestinales, vesicales, neurológicas, cerebrales, respiratorias, circulatorias, endocrinas y reproductivas.

Los cambios en la definición de las actividades principales de la vida de la ADA son de suma importancia para los empleadores que estén tratando de determinar si los empleados y/o solicitantes constituyen personas con discapacidades con derecho a acomodos en virtud de la ADA. Desde la promulgación de la ADA, se han entablado muchos litigios judiciales en los que se ha examinado qué constituye una actividad principal de la vida. Los tribunales no siempre han estado de acuerdo con lo que la EEOC u otros tribunales identificaron como actividades principales de la vida y, por lo tanto, algunas instancias judiciales pueden haber dictaminado que actividades que ahora son identificadas específicamente como actividades principales de la vida no tenían esa clasificación. Los empleadores deben evaluar cada caso nuevo de manera individual de conformidad con la ADAAA, teniendo en cuenta que la lista de actividades en la ley ADA no es exhaustiva.

### *¿Qué significa “limitar de manera sustancial”?*

La ADA no define explícitamente el término “limitar de manera sustancial”. Por consiguiente, su significado ha sido objeto de debate y litigio desde la promulgación de la ADA y las personas necesitan estar familiarizadas con las interpretaciones anteriores a la ADAAA de ese término para comprender cómo los juzgados lo interpretan actualmente.

Antes de la ADAAA, la Corte Suprema de EE.UU. sentenció que, para que sea limitante “de manera sustancial”, un impedimento debe impedir o restringir severamente que una persona realice actividades de importancia fundamental en la vida cotidiana de la mayoría de las personas. De modo similar, los reglamentos de la EEOC establecían que un impedimento se consideraría limitante de manera sustancial si una persona no podía desempeñar una actividad, o su capacidad para desempeñarla se encontraba considerablemente limitada, en comparación con una persona promedio de la población general. Ambas jurisprudencias adoptaron el principio de que los impedimentos intermitentes no son limitantes de manera sustancial.

Cuando el Congreso promulgó la ADAAA, manifestó entre sus conclusiones que estas interpretaciones de “limitante de manera sustancial” expresaban un estándar demasiado alto para ser probado por los demandantes. No obstante, no adoptó una nueva definición del término “limita de manera sustancial”. Por lo tanto, en la actual época de la ADAAA, el impedimento de una persona debe limitar una o más

actividades principales de la vida de manera sustancial, pero no necesita limitar esa actividad principal de la vida de manera severamente restrictiva para que el impedimento reúna las condiciones para ser una discapacidad según la ADA. Algunos impedimentos, por ejemplo la ceguera o la sordera, son inherentemente limitantes de manera sustancial. Otros, sin embargo, pueden o no crear una discapacidad, según su impacto en la funcionalidad de esa persona en particular en comparación con las de una persona promedio. Al determinar la medida de la limitación de una persona, la naturaleza, severidad, duración e impacto del impedimento son factores pertinentes.

Los tribunales podrían examinar las actividades que el empleado o el solicitante de empleo puede desempeñar para determinar si está efectivamente limitado de manera sustancial. Por ejemplo, en un caso, el tribunal halló que el demandante no estaba limitado de manera sustancial para caminar, y señaló que el demandante llevaba un estilo de vida activo, podía cazar, pescar y jugar dieciocho hoyos de golf tan bien como cualquiera, marchar a paso redoblado y correr una milla y media en 15 minutos.

En cuanto a la duración, la ADA no especifica el tiempo que un impedimento debe durar para ser considerado limitante de manera sustancial. Sin embargo, no es probable que los impedimentos a corto plazo sin efectos a largo plazo o permanentes, sean considerados “limitantes de manera sustancial”. El asunto radica en definir qué es a corto plazo. El lenguaje de la ADA sugiere que seis meses podría

ser un estándar de referencia apropiado para determinar si un impedimento es a corto o a largo plazo. Como siempre, cada caso se debe considerar a partir de sus propios hechos y circunstancias particulares.

Cuando no se puede predecir la duración exacta de una afección médica, la EEOC sugiere que la afección puede reunir las condiciones para ser una discapacidad si es severa o tiene una duración indefinida e indeterminable. Las afecciones crónicas que son limitantes de manera sustancial cuando están en estado activo también podrían ser discapacidades. Esto incluiría, por ejemplo, afecciones episódicas como el trastorno bipolar. Un impedimento temporal que podría tener efectos permanentes o residuales a largo plazo, tal como una conmoción cerebral que produce daño cerebral permanente, también podría alcanzar el nivel de discapacidad.

En resumen, un impedimento o sus efectos resultantes deben ser suficientemente severos y a largo plazo para alcanzar el nivel de discapacidad, pero no necesita ser permanente.

**Ejemplo:** Una persona tiene una restricción que le impide alzar pesos de más de diez libras por un impedimento de la espalda. En general, se consideraría que está sustancialmente limitada en la actividad principal de la vida de alzar pesos porque la mayoría de las personas puede alzar pesos en esa gama.

**Ejemplo:** Una persona tiene una restricción que le impide alzar pesos de más de treinta y cinco libras por una lesión de la espalda.

En general, no se consideraría que está sustancialmente limitado en la actividad principal de la vida de alzar pesos porque esto no constituye una restricción considerable de la capacidad de alzar, trabajar o realizar otras actividades principales de la vida en comparación con las capacidades de la persona promedio.

### *¿Qué sucede cuando se han tomado medidas de mitigación?*

La postura adoptada inicialmente en los reglamentos de la EEOC, y seguida por muchos tribunales, era que las medidas de mitigación tales como las medicinas o los aparatos prostéticos no se deben tomar en cuenta para determinar si el impedimento de una persona alcanza el nivel de una discapacidad. En una serie de tres fallos dictados en 1999, la Corte Suprema dictaminó en contrario, ya que sostuvo que un impedimento que sí reuniría los requisitos para ser considerado una discapacidad conforme a la ADA no los reuniría si medidas de mitigación reducirían el impacto de dicho impedimento en la actividad principal de la vida en cuestión. La Corte sostuvo que una discapacidad existe sólo cuando un impedimento limita de manera sustancial una actividad principal de la vida, no cuando “podría limitar”, “puede que limite” o “limitaría” de manera sustancial si no se tomaran medidas de mitigación.

El Congreso rechazó la interpretación de la ADA de la Corte Suprema respecto a las medidas de mitigación cuando aprobó la ADAAA, que exige explícitamente que los impedimentos se consideren en su estado no mitigado (salvo en el caso de anteojos o lentes de contacto normales) para

determinar si un impedimento alcanza el nivel de una discapacidad conforme a la ADA. Por lo tanto, una persona con un impedimento de la audición, por ejemplo, que utiliza aparatos auditivos reuniría los requisitos como persona con una discapacidad conforme a la ADA según la legislación actual, aunque él o ella pueda oír tan bien como la población general cuando usa aparatos auditivos.

Ésta es una circunstancia adicional en la que los empleadores deben tener mucho cuidado al decidir si un empleado o solicitante de empleo reúne los requisitos para las protecciones de la ADA. Efectivamente, ciertos impedimentos mitigados que los tribunales juzgaron no ser discapacidades según la ADA antes de la ADAAA pueden ahora constituir discapacidades según la ADA a la luz de esta nueva legislación.

### **La discapacidad para trabajar**

La actividad principal de la vida de “trabajar” ha sido históricamente una de las actividades principales de la vida más difíciles de identificar. Aunque trabajar no se mencionó como una actividad principal de la vida en la ADA cuando se promulgó originalmente, la ADAAA incluye “trabajar” específicamente en su lista no exhaustiva de actividades principales de la vida.

La ADAAA no ofrece ninguna otra indicación, sin embargo, respecto a las pruebas requeridas para demostrar que un impedimento limita de manera sustancial la capacidad de trabajar de una persona. Los reglamentos de la EEOC y las instrucciones promulgadas antes de la ADAAA estipulan

que sus investigadores primero deben establecer si un impedimento limita de manera sustancial una actividad principal de la vida que no es la de trabajar. Indican a los investigadores que consideren la actividad de trabajar sólo si el impedimento no limita de manera sustancial ninguna otra actividad principal de la vida.

Una persona está limitada de manera sustancial de la actividad principal de la vida de trabajar si su capacidad de realizar una clase de trabajos o una amplia gama de trabajos en diversas clases está restringida considerablemente en comparación con la persona promedio que tenga una formación y habilidades comparables. Se toma en cuenta la zona geográfica a la cual la persona tiene acceso razonable, así como el número de trabajos que requieren habilidades similares (clase) y habilidades disímiles (amplia gama). No basta tener pruebas de que una persona no puede desempeñar un solo trabajo en particular. Además, la incapacidad de trabajar para un supervisor en particular o en un edificio en particular no alcanza el nivel de incapacidad de desempeñar una clase de trabajos o una amplia gama de trabajos en diversas clases.

La EEOC ha afirmado que una clase de trabajos podría incluir una categoría como trabajos pesados (por ej., un obrero con problemas de espalda que le impiden levantar pesos), trabajos para los que se necesita usar una computadora (por ej., una persona con un impedimento visual que le impide leer una pantalla de computadora), o trabajos administrativos.

La EEOC también ha dado ejemplos de cuándo una persona tiene restricciones para realizar “una amplia gama de trabajos”. Éstos incluyen a una persona impedida de trabajar en todos los edificios rascacielos a causa de alergias o alguien impedido de trabajar en todos los ambientes ruidosos, como de carpintería, reparación de automóviles, demoliciones y áreas de aeropuerto, a causa de un impedimento de la audición.

Han surgido litigios judiciales sobre este tema. Por ejemplo, un tribunal analizó si la tendinitis de una empleada que le impedía trabajar en empleos que implicaban movimientos repetitivos de las manos, limitaba de manera sustancial una clase o una amplia gama de trabajos. El tribunal juzgó que las restricciones excluían a la empleada de un amplio grupo de trabajos en la zona metropolitana, lo que incluía prácticamente cualquier trabajo en cadenas de montaje que requiriera un movimiento repetitivo. En otro caso, el tribunal analizó si un “empernador de techos en minas” con una lesión en el hombro estaba limitado de manera sustancial de trabajar al no poder realizar trabajo por encima de su cabeza, alzar pesos ni jalar o empujar con los brazos. El tribunal juzgó que esta lesión podría presentar una limitación sustancial del trabajo porque podía aplicar a una amplia gama de trabajos, incluido cualquier empleo en una mina de carbón o en trabajo relacionado, como la construcción.

Otro punto importante es que los tribunales a veces parecen centrarse en los trabajos que la persona todavía puede realizar para determinar si una persona tiene discapacidades para trabajar, lo cual no

forma parte del análisis de la EEOC. Por ejemplo, en un caso, la Corte Suprema falló que el demandante no estaba limitado de manera sustancial para trabajar, señalando que había muchos otros trabajos que el demandante podía realizar, tales como los trabajos de mecánico, que no necesitaban certificación del Departamento de Transporte.

Ahora que la definición de actividad principal de la vida incluye las funciones fisiológicas principales y que los factores de mitigación no se toman en cuenta para determinar si un impedimento limita de manera sustancial una actividad principal de la vida, se puede suponer que las actividades principales de la vida, fuera de la de trabajar, serán aplicables con mayor frecuencia. Si ése es el caso, la lucha por interpretar si la actividad principal de la vida de trabajar se ha visto limitada de manera sustancial surgirá con menos frecuencia.

### **Historial de discapacidad**

---

El segundo componente de la definición de discapacidad abarca a las personas que tienen un historial de un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más actividades principales de la vida o que han sido clasificadas o incorrectamente clasificadas que lo tienen.

**Ejemplo:** Hace varios años, una persona experimentó una forma severa de depresión que hizo imposible que se desarrollara en la vida cotidiana. Necesitó un mes de hospitalización y un año de tratamiento externo, que incluyeron psicoterapia y medicamentos. Ahora se ha

recuperado por completo. Esta persona tiene un historial de discapacidad bajo la ADA.

Se debe señalar que una persona que tiene un historial de discapacidad bajo otras leyes o reglamentos no tendrá necesariamente un historial de discapacidad bajo la ADA. Por ejemplo, una determinación de discapacidad bajo las leyes de indemnización por accidentes de trabajo no equivale necesariamente a una discapacidad bajo la ADA.

### **“Se considera que” una persona tiene una discapacidad**

---

A partir del texto adoptado en la ADAAA, “se considera que” una persona tiene una discapacidad si él o ella establece que fue objeto de una acción prohibida por la ADA debido a un impedimento físico o mental real o percibido, al margen de que el impedimento limite o se perciba que limita una actividad principal de la vida. Antes de la aprobación de la ADAAA, muchos tribunales aplicaban el componente “se considera que” de la definición de discapacidad mucho más restringidamente, ya que exigían que el impedimento de una persona limite una actividad principal de la vida, independientemente de que sea percibido o real. Ya no aplica esa interpretación anterior de la ley.

La ADAAA restringe la aplicabilidad del componente “se considera que” de dos maneras importantes. En primer lugar, establece que este componente de la definición de discapacidad no aplica a los impedimentos transitorios o menores, es decir, un impedimento que ha tenido o se prevé que tendrá una duración de seis

meses o menos (una pierna rota, por ejemplo). En segundo lugar, mientras que la ADA prohíbe que los empleadores tomen medidas laborales adversas contra un empleado o solicitante de empleo que “se considera que” es una persona con una discapacidad, no exige que el empleador proporcione un acomodo a esa persona. Por lo tanto, el grado de protección brindado a un empleado o solicitante de empleo bajo este componente de la definición de discapacidad es menor que bajo los primeros dos componentes (personas que tienen una discapacidad o un historial de discapacidad).

Una persona podría tener motivo para una reclamación bajo el tercer componente de la definición de discapacidad en varias circunstancias distintas. Primero, si un empleador considera erróneamente que un empleado o solicitante de empleo tiene una discapacidad. Segundo, si una persona tiene un impedimento que no es limitante de manera sustancial (y por lo tanto no es una discapacidad), pero el empleador trata el impedimento como si fuera limitante de manera sustancial, el empleador ha considerado que la persona tiene una discapacidad.

Por último, un impedimento puede ser físicamente limitante sólo a causa de las actitudes de los demás, como en el caso de una persona que tiene cicatrices faciales severas debido a un accidente. Si el empleador se niega a poner a esta persona en un puesto de servicio al cliente a pesar de que es capaz de hacer el trabajo, porque le preocupa la reacción del público, ha considerado que la persona tiene una discapacidad.

La EEOC ha declarado que el conocimiento del empleador de un impedimento (o impedimento percibido) es crucial en los casos de “se considera que”. Los tribunales también han adoptado esta postura. Por ejemplo, un tribunal rechazó la reclamación de una empleada bajo el componente “se considera que”, porque la empleada no presentó ninguna prueba de que los supervisores y la gerencia supieran que ella tenía un diagnóstico de impedimento mental. Por otro lado, el conocimiento de un empleador del impedimento de un empleado no basta por sí solo para demostrar que el empleador consideraba que el empleado tenía una discapacidad o que esa percepción causó la acción laboral adversa.

### **“Se considera que” una persona tiene una discapacidad para trabajar**

---

Si un empleador considera que un empleado o un solicitante de empleo tiene un impedimento que afecta su capacidad de trabajar, la persona tendría que demostrar que el empleador percibió que él o ella estaba impedido/a o limitado/a de manera sustancial para trabajar en una clase de trabajos o una amplia gama de trabajos en diversas clases (no sólo un trabajo o una clase reducida de trabajos). La EEOC ha adoptado la postura de que, al analizar estos casos, tomará en cuenta el criterio utilizado por el empleador para descalificar a la persona y determinará si el criterio aplica a un solo trabajo o a una clase o una amplia gama de trabajos. Estos criterios podrían incluir:

- estándares de visión o audición
- capacidad de alzar ciertos pesos
- trabajar a ciertas alturas



- trabajar con ciertas herramientas, equipos o sustancias
- capacidad de trabajar en situaciones de alto nivel de estrés.

El criterio no necesita ser un requisito formal señalado en una descripción del empleo o en otro lugar, sino más bien es el motivo por el cual el empleador piensa que la persona no puede realizar el trabajo. La EEOC ha declarado que un empleador puede ser responsable bajo la sección “se considera que” de la ADA, sólo si el empleador cree que el impedimento impide o restringe que la persona cumpla con un estándar o criterio de calificación para el empleo. Este enfoque también se ve reflejado en la jurisprudencia.

Por ejemplo, en un caso, el tribunal falló que el empleador creyó que el empleado no podía afrontar el estrés o las horas de un puesto de supervisión después de una cirugía por un tumor cerebral, y por eso lo trasladó a un puesto de menor rango. El tribunal resolvió que este empleador consideró que el empleado no podía realizar una clase de trabajos de supervisión.

### **Discriminación genética**

La parte “se consideró que” de la definición de discapacidad podría proteger a una persona contra la discriminación basada en información genética respecto a enfermedades y otros trastornos. Por ejemplo, la EEOC ha declarado que si un empleador retira un ofrecimiento de empleo porque el historial médico de una persona muestra una mayor susceptibilidad al cáncer de colon y el empleador está preocupado por aspectos como

productividad, costos de seguros y asistencia al trabajo, estaría considerando que la persona tiene un impedimento limitante de manera sustancial.

Consejos prácticos para establecer si existe discapacidad

La documentación médica es un buen punto de partida para establecer si existe discapacidad, puesto que puede incluir información sobre las limitaciones asociadas al impedimento. Por lo general, la persona con una discapacidad podrá describir sus limitaciones. También puede que amigos, familiares, supervisores, consejeros de rehabilitación y terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas tengan conocimiento directo de las restricciones de una persona. Las observaciones del empleador mismo también pueden suministrar o confirmar información pertinente relacionada con la discapacidad.

## Recursos

ADA Disability and Business  
Technical Assistance Center Hotline  
(Línea directa del Centro de Asistencia  
Técnica para Personas con Discapacidades  
y Negocios de la ADA)  
800.949.4232 (voz/TTY)

Equal Employment Opportunity  
Commission  
(Comisión de Igualdad de Oportunidades  
de Empleo)  
131 M Street, NE  
Washington, DC 20507  
Para comunicarse con la oficina local más  
cercana, llame al 800.669.4000 (voz),  
800.669.6820 (TTY). Para pedir  
publicaciones, llame al 800.669.3362 (voz),  
800.669.3302 (TTY). Para obtener  
información en línea, incluida la Sección  
902, Manual de Cumplimiento de la EEOC,  
Definición del Término "Discapacidad,"  
vaya a: <http://www.eeoc.gov>

## Descargo de responsabilidad

El presente material fue producido por el  
Employment and Disability Institute del  
ILR School de la Universidad de Cornell. La  
elaboración de la serie original de folletos  
fue financiado por una subvención del  
National Institute on Disability and  
Rehabilitation Research (NIDRR)  
(subvención N° H133D10155). Las  
actualizaciones de los contenidos fueron  
financiadas por el NIDRR, número de  
subvención H133 A110020. Sin embargo,  
dichos contenidos no representan  
necesariamente la política del  
Departamento de Educación y usted no  
debe suponer un respaldo del gobierno  
federal.

La U.S. Equal Employment Opportunity  
Commission (Comisión de Igualdad de  
Oportunidades de Empleo de EE.UU.) ha  
revisado la precisión de su contenido. Sin  
embargo, las opiniones sobre la Americans  
with Disabilities Act (Ley para Personas  
con Discapacidades), ADA, expresadas en  
este material son las del autor y no reflejan  
necesariamente el punto de vista de la  
Comisión o del editor. Las interpretaciones  
de la ADA de la EEOC aparecen reflejadas  
en sus reglamentos de la ADA (29 CFR  
Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica  
para el Título I de la Ley, y la Enforcement  
Guidance (Orientación para Cumplimiento  
de la EEOC).

La Universidad de Cornell está autorizada  
por el NIDRR para proporcionar  
información, materiales y asistencia técnica  
a las personas y entidades cubiertas por la  
Ley para Personas con Discapacidades  
(ADA). Usted debe tener presente que el

NIDRR no se hace responsable de hacer cumplir la ADA. El único propósito de la información, los materiales y la asistencia técnica es servir de orientación informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la Ley ni son vinculantes para las entidades con responsabilidades de hacer cumplir la ADA.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ha publicado guías sobre la ejecución de la Ley que ofrecen aclaraciones adicionales de diversos elementos de las disposiciones del Título I de la ADA. Copias de las guías están disponibles para ver y descargar en el sitio web de la EEOC en:  
<http://www.eeoc.gov>

## **Acerca de este folleto**

Este folleto es uno de una serie sobre prácticas de recursos humanos y acomodos en el lugar de trabajo para personas con discapacidades editada por Susanne M. Bruyère, Ph.D., CRC, Directora, Employment and Disability Institute, Cornell University ILR School.

Esta publicación fue redactada en septiembre del 2001 por Sheila D. Duston, abogada conciliadora que ejerce en la zona metropolitana de Washington, DC. Fue actualizada en el 2010 por Beth Reiter, una consultora legal independiente de Ithaca, Nueva York, con la asistencia de Sara Furguson, estudiante y asistente de investigación del ILR del Employment and Disability Institute de la Universidad de Cornell.

Estas actualizaciones y la elaboración de folletos nuevos son financiadas por Cornell, la Red Nacional de Centros de ADA, y otros colaboradores.

El texto completo de este folleto, y de otros en esta serie, se puede hallar en [www.hrtips.org](http://www.hrtips.org).

Se puede obtener más información sobre la accesibilidad y los acomodos llamando a la Red Nacional de la ADA al 800.949.4232 (voz/ TTY), y en [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.hrtps.org](http://www.hrtps.org)

