



Cornell University
ILR School
Employment and Disability Institute

La mediación y el Título I de la ADA

¿Qué es la mediación?

La mediación, una forma de resolución alternativa de disputas (ADR, por las siglas en inglés de Alternative Dispute Resolution), es un proceso en el cual un tercero neutral (el mediador) ayuda a dos o más partes en disputa a encontrar una solución mutuamente aceptable para su conflicto. El mediador facilita el diálogo, optimiza las comunicaciones y utiliza una variedad de otras habilidades y técnicas para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo, pero no tiene poder de decisión. El proceso es voluntario y confidencial.

Aunque muchas personas recién piensan en recurrir a la mediación después de que se ha presentado una queja formal o una acción judicial, las técnicas de mediación también se pueden aplicar apropiada y eficazmente al primer indicio de un problema o disputa que quizá todavía ni ha alcanzado el nivel de demanda judicial.¹ El presente artículo explorará las técnicas y el proceso de mediación y algunas consideraciones especiales respecto a la mediación en los casos que surgen del Título I de la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por las siglas en inglés de *Americans with Disabilities Act*). El Título I de la ADA prohíbe la discriminación en el empleo contra una persona calificada que tiene una discapacidad.

1 No obstante, la persona debe tener presente que el período dentro del cual se tiene que entablar una demanda judicial –el periodo de prescripción– no se detendrá durante la mediación en circunstancias en las que no existe una demanda judicial pendiente. En otras palabras, el inicio de una mediación no impide el derecho de una persona de entablar una demanda judicial contra la parte opositora en caso de que la mediación fracase o el resultado sea indeseable.

¿Qué otras formas de ADR hay?

Además de la mediación, otras formas de ADR incluyen el arbitraje, los pequeños juicios (*mini-trials*), evaluación neutral en etapa inicial, juicio privado y paneles de evaluación. A excepción de la mediación, todas estas formas de ADR son similares al modelo de litigio judicial. Es decir, todas utilizan un sistema de abogados que representan los casos de sus respectivos clientes ante un tercero cuyo papel es similar al de un juez que toma la decisión. Un juicio privado es idéntico a un juicio normal, sólo que utiliza a ex jueces para juzgar los casos en tribunales privados. En el arbitraje, el árbitro recoge las pruebas de ambas partes y dicta un laudo o fallo arbitral cuyo cumplimiento a menudo es obligatorio para las partes. En la evaluación por un experto neutral, los abogados de cada parte presentan sus casos a un tercero, también abogado, que tenga muchos años de experiencia en el área jurídica pertinente. Este abogado experto dicta una opinión informal, en lugar de un laudo arbitral vinculante, que subraya las fortalezas y debilidades del caso de cada parte con el propósito de dar a las partes una base realista para llegar a un acuerdo

extrajudicial. Asimismo, cuando las partes optan por presentar su caso ante un panel de evaluación, permiten que ese panel evalúe su caso en una etapa inicial del proceso de litigio con la meta de llegar a un acuerdo.

Muchos tribunales alientan la ADR (incluida la mediación), porque puede ahorrarles tiempo y dinero a las partes. En algunas jurisdicciones, los abogados están éticamente obligados a informar a sus clientes sobre las opciones de ADR.

¿Por qué se está volviendo tan popular la mediación?

La creciente popularidad de la mediación se puede atribuir, en parte, al hecho de que es voluntaria, confidencial, rápida y mucho menos costosa que un litigio judicial. El proceso también deja a las partes en control del resultado. Más aún, participar en una mediación no exige que las partes renuncien a sus derechos legales ni de debido proceso, y un acuerdo de sometimiento a mediación deja a las partes libres de iniciar otros procesos en el momento que deseen. La mediación también permite que se oiga a las personas y que las partes sean tan creativas como deseen en la formulación de un acuerdo que funcione para ellas.

Muchas organizaciones están instaurando la mediación o técnicas de mediación a nivel interno para resolver las disputas de empleo en el punto más inicial posible. A través de la mediación, los problemas a menudo se resuelven antes de que afecten negativamente la tranquilidad en la oficina y el desempeño productivo de los empleados. Tal como se señaló

anteriormente, también ayuda a evitar los litigios judiciales y sus costos asociados.

¿En qué se diferencia la mediación de un litigio judicial?

La mediación se diferencia radicalmente de los procesos contenciosos de litigio judicial o arbitraje y, al menos en teoría, reduce la hostilidad resultante de ambos. La mediación no juzga la culpabilidad o la inocencia, ni decide quién tiene la razón y quién no. Más bien, tiene la meta de dar a las partes la oportunidad de:

- (1) desahogar y calmar las emociones,
- (2) aclarar malentendidos,
- (3) establecer los intereses o las preocupaciones subyacentes,
- (4) encontrar áreas de común acuerdo y, en última instancia,
- (5) incorporar esas áreas en soluciones concebidas por las partes mismas.

En los litigios judiciales, usualmente se plantea la pregunta: “¿Quién tiene la mayor culpa y cuánto debe perder esa parte?” La mediación plantea preguntas muy diferentes, tales como: “Nos vamos a divorciar. ¿Cómo continuaremos en nuestro papel de padres en la crianza de nuestros hijos?” O, “el automóvil que se vendió estaba defectuoso, ¿qué haremos sobre este problema de transporte?” O, “¿qué se necesita hacer para mejorar nuestra relación laboral o el ambiente de trabajo (por ej., si se ha visto afectado por comentarios o acciones discriminatorias)?”

Puesto que se concentra en los intereses de ambas partes, en lugar de sólo sus posiciones declaradas, la mediación a menudo puede conducir a soluciones en las

que todos ganen y ambas partes queden satisfechas con el acuerdo que han ayudado personalmente a concertar.

¿Qué hace el mediador?

Un mediador, a diferencia de un juez, un examinador en una audiencia o un árbitro, no tiene poder legal para dictar un fallo o un laudo arbitral. Además, el mediador no aboga por ninguno de los dos lados ni tampoco actúa como terapeuta o consejero (aunque las partes perciban que el proceso de mediación es terapéutico). Más bien, un mediador es un tercero neutral que ayuda a las partes a hablar sobre sus problemas al facilitar el diálogo y optimizar la comunicación. Ambas partes deben confiar en la neutralidad del mediador; la eficacia de un mediador depende de la confianza de las partes.

Los mejores mediadores tienen buen sentido común, poder de persuasión y habilidades para facilitar la resolución de problemas. Un mediador facilitador se mantiene totalmente neutral y rara vez hace recomendaciones que revelen qué opina sobre una disputa. El mediador más bien trata de conciliar los puntos de vista opuestos mediante la búsqueda de áreas en común. Aunque los estilos de los mediadores varían enormemente, en toda mediación un mediador suele:

- Explicar el proceso y generar un ambiente conducente a negociaciones para resolver el problema.
- Dar a cada parte la oportunidad de presentar su lado de la historia, desahogar sus emociones y sentir que ha sido oída tanto por el mediador como por la otra parte.

- Reunir toda la información disponible sobre los problemas y los intereses de ambas partes en sesiones conjuntas y por separado en las que los escucha y les hace preguntas.
- Ayudar a identificar los problemas y encontrar áreas en común.
- Alentar que las partes deliberen libremente y conciben opciones.
- Ayudar a las partes a evaluar y reducir las opciones, e inclusive ayudar a las partes a tomar decisiones racionales sobre si llegar a un acuerdo o entablar una demanda judicial.
- Asistir, si se le solicita, en la redacción de un memorando de entendimiento que contenga los puntos principales de su acuerdo (los acuerdos definitivos normalmente se encargan a los asesores legales en los casos complejos; en los casos sencillos, tales como los pleitos en los tribunales de casos menores, el mediador podría redactar el acuerdo definitivo).

¿Cómo puede mi empresa utilizar la mediación para evitar litigios judiciales?

Aunque algunas organizaciones emplean a mediadores o especialistas en resolución de conflictos internos a quienes los empleados pueden acudir para ayudarlos en la resolución de disputas, más comúnmente, los profesionales de recursos humanos (RH) están capacitados para utilizar técnicas de mediación en casos cotidianos de conflictos entre los empleados. Los especialistas internos en resolución de conflictos y los profesionales de RH (que a veces son la misma persona) utilizan muchas de las técnicas de mediación presentadas en la

sección anterior para ayudar a los empleados y/o supervisores a tratar de resolver las disputas.

Las técnicas de mediación se pueden utilizar de manera informal y no estructurada en forma de diálogo o una serie de diálogos. Como alternativa, se puede invitar a las partes a reunirse con una persona de la empresa que actúe de mediadora en su disputa. Cuando no esté disponible una persona de la empresa con habilidades de mediación, a veces el empleador contrata a un mediador externo para que se reúna con las partes y las ayude a resolver su disputa.

Los temas apropiados para una mediación pueden abarcar desde una disputa interpersonal que no es de competencia jurídica (dos empleados que simplemente no se llevan bien y están perturbando la paz de la oficina) hasta una demanda judicial bien definida que todavía no se ha entablado. En general, es aconsejable dialogar sobre los problemas y someterlos a mediación lo más pronto posible antes de que se intensifiquen o crezcan hasta alcanzar el nivel de litigio.

En casos en los que existe una infracción de las leyes, normalmente se redacta y firma un acuerdo de mediación por escrito y se incluye una reparación (véase la explicación a continuación). En otros casos, la parte más importante de la mediación es la de ventilar los temas en cuestión. A veces una disculpa y un compromiso verbal de cambiar cómo se hacen las cosas es todo lo que se necesita.

¿Qué se puede acordar en un acuerdo de conciliación mediado?

Las soluciones creativas son el sello distintivo de la mediación. En un acuerdo de conciliación mediado respecto a una reclamación de carácter legal, las partes pueden aceptar una solución que se otorgaría en un tribunal, así como una solución que se extienda más allá de lo que ordenaría un juez.

En un caso de discriminación en el empleo, en una demanda llevada a juicio se suelen obtener las reparaciones siguientes (según los aspectos que abarque el caso):

- Salarios retroactivos o por adelantado
- Honorarios de abogados
- Indemnización compensatoria o punitiva por daños y perjuicios
- Desagravio por mandato judicial, que puede incluir reincorporación al trabajo, ascenso, traslado, etc.
- Publicación de anuncios

Por otro lado, en los litigios judiciales no están abarcadas las soluciones siguientes, que sí están disponibles a través de la mediación:

- Pagos estructurados, anualidades
- Confidencialidad
- Servicios de reubicación laboral
- Programa de capacitación en el lugar de trabajo
- Disculpa
- Rectificación de expedientes laborales
- Autorización de uso publicitario
- Referencias para empleos

- Continuación de seguro médico y beneficios
- Opciones de acciones de la empresa
- Donaciones a obras benéficas
- No exigir que se vuelva a solicitar el empleo ni que se vuelva a contratar al empleado en caso de incumplimiento del acuerdo

¿En qué son diferentes las mediaciones relacionadas con la ADA?

Todos los principios y las ventajas fundamentales de la mediación aplican por igual a las mediaciones relacionadas con la ADA. También existe una serie de consideraciones adicionales en las mediaciones relacionadas con la ADA, empezando por asegurar que a una persona con una discapacidad se le suministre el acomodo necesario para que participe en la mediación. A continuación se presentan algunas de las consideraciones especiales que pueden entrar en juego durante las mediaciones relacionadas con la ADA.

Mediación temprana cuando no se llega a un acuerdo sobre acomodados

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), la encargada de hacer cumplir el Título I de la ADA, recomienda enfáticamente que las partes participen en un “proceso interactivo” para establecer si se requiere un acomodo razonable y qué acomodo razonable se requiere para que un solicitante de empleo o un empleado realice las funciones esenciales de un puesto actual o deseado. El resultado de este proceso interactivo a menudo es un acuerdo entre las partes sobre un acomodo eficaz, quizá

con la ayuda de un experto externo. Si las partes no llegan a un acuerdo, la mediación podría ser un siguiente paso provechoso. Un especialista interno en resolución de conflictos o una persona de RH con habilidades de mediación podría facilitar el diálogo, ya sea informalmente o a través de una mediación completa entre el solicitante de empleo o el empleado y el representante del empleador responsable de tomar la decisión sobre el acomodo. A veces, puede ser necesario acudir a un mediador externo si no se considera que la persona interna es suficientemente neutral.

¿Cuáles son las directrices de la ADA respecto a la mediación?

En el año 2000, un grupo nacional de trabajo compuesto por 12 especialistas, instructores y administradores en materia de mediación elaboraron las Directrices de la ADA respecto a la Mediación.² Estas directrices ofrecen información y orientación valiosa sobre la mediación en casos que surjan en virtud de la ADA, así como en virtud de otras leyes sobre los derechos civiles de las personas con discapacidades, tal como la Ley de Rehabilitación de 1973, las Enmiendas de la Ley de Igualdad de Acceso a la Vivienda de 1988, y leyes comparables estatales y locales sobre derechos civiles. Las directrices también se pueden aplicar a la mediación de casos no relacionados con la ADA, tales como los desacuerdos comerciales o familiares, en los que una de las partes es una persona con una discapacidad.

² Se puede encontrar una copia de las ADA Mediation Guidelines en <http://www.cardozojcr.com/ada.html>

¿Cómo escojo a un mediador para un caso relacionado con la ADA?

Debe elegir a un mediador que sea competente para mediar en el tipo de problema en el lugar de trabajo que es objeto de la disputa. La postura de las directrices es que el mediador no sólo debe conocer bien el proceso de mediación, sino también el tema de la disputa. En general, los mediadores deben tener conocimiento de los temas relacionados con las discapacidades, el acceso para personas con discapacidades y las leyes respecto a las discapacidades, incluida la jurisprudencia general más reciente con respecto a la ADA y los documentos de orientación publicados por las entidades normativas. Un mediador conocedor de la situación jurídica de la ley podrá trabajar eficazmente con las partes para explorar la gama de opciones de acuerdos de conciliación y sabrá si las partes están tomando decisiones informadas y adoptando acuerdos posibles de hacer cumplir. Un mediador puede ser competente para mediar en casos relacionados con la ADA por haber recibido capacitación sobre la ADA, por haber realizado mediaciones relacionadas con la ADA anteriormente, por tener conocimiento legal de la ADA, o alguna combinación de todos estos factores.

Tenga presente que los temas relacionados con el Título I (empleo) de la ADA son distintos de los temas relacionados con el Título III de la ADA (acomodos públicos), y un mediador puede ser competente para mediar en un caso que surja bajo uno de esos títulos, pero no de ambos.

Accesibilidad a las mediaciones

Las directrices dejan claro que los proveedores de mediación deben encargarse de que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidades. Si el empleador cuenta con un programa de mediación interno, también tiene que asegurar que la mediación sea accesible.

Respecto a la accesibilidad, todos los aspectos de la mediación, desde las sesiones de capacitación hasta las sesiones de mediación, deben ser accesibles para todos los participantes, que incluyen a las partes, los voluntarios pertenecientes al personal y los mediadores mismos. Para estos propósitos, se debe aplicar la definición más amplia de discapacidad a fin de incluir incluso a las personas con discapacidades temporales que podría considerarse que no tienen una discapacidad bajo la ADA. Esto concuerda con el principio generalmente aceptado en la mediación de que todas las partes deben poder participar plenamente en el proceso. Los programas de mediación deben contar con un procedimiento mediante el cual las personas pueden solicitar los acomodos necesarios y se le debe informar al mediador de cualquier acomodo que se requiera para una discapacidad. En pocas palabras, para que una mediación sea exitosa, todas las partes deben poder asistir.

Capacidades para participar en la mediación

Para que la mediación sea exitosa, todas las partes deben estar en capacidad de (a) comprender el proceso de mediación, (b) comprender las opciones disponibles para resolver el conflicto, y (c) dar su

consentimiento informado a una resolución aceptable. Las partes que no posean estas capacidades están en situación de “capacidad disminuida” bajo la ley.

En la gran mayoría de las mediaciones respecto al empleo bajo la ADA no surge el tema de capacidad de las partes. En caso de que se cuestione la capacidad de una de las partes, las directrices estipulan que el mediador decidirá si la parte cuestionada comprende la naturaleza del proceso de mediación, el papel del mediador, la relación de las partes con el mediador y los temas planteados en la mediación. Al determinar si las partes pueden comprender las opciones y celebrar un acuerdo, el mediador no está obligado a remitirse únicamente a la afección o al diagnóstico de esa parte.

Si parece que la capacidad de una de las partes está disminuida o si su capacidad no está clara, el mediador debe determinar si un acomodo permitiría que la parte participe eficazmente. De lo contrario, el mediador debe determinar si la persona podría participar con apoyo, por ejemplo de un abogado o de otra persona de apoyo. Por último, si una de las partes no está en capacidad de participar en la mediación, aun con apoyo, la mediación no puede proseguir a menos que un sustituto represente los intereses de esa parte y tome decisiones en su nombre. Las directrices establecen que las leyes estatales definen quiénes pueden actuar de sustitutos, los cuales pueden incluir a apoderados con carta poder, tutores o familiares.

Una adjudicación de incapacidad legal no determina necesariamente la capacidad

para mediar, según el tema que se vaya a mediar. Por ejemplo, una persona podría tener un tutor para asuntos financieros, pero no para decisiones personales o de cuidado de la salud. Esta persona podría participar en una mediación sobre su tratamiento médico, pero tendría que ser representada por un tutor en una mediación referente a temas financieros. Un acuerdo de mediación firmado por una persona sin capacidad legal podría necesitar ser firmado conjuntamente por un sustituto para asegurar su validez.

¿Quiénes asistirán a la mediación relacionada con la ADA?

Al igual que en toda mediación, las partes en disputa deben asistir. Si una de las partes es una empresa o una organización grande, puede estar representada por una o más personas, tales como gerentes, representantes de recursos humanos o asesores legales. En ese caso, debe estar presente una persona con autoridad para llegar a acuerdos en nombre de la organización.

La postura de las directrices es que cada una de las partes debe llevar a un representante de su elección a la sesión de mediación. El representante puede ser un intercesor a favor de los derechos de las personas con discapacidades, un experto, un consejero de rehabilitación vocacional, un asesor o entrenador de empleo, un familiar, un abogado, un representante del sindicato u otra persona. El representante puede asesorar y presentar en nombre de su representado, pero, a diferencia del sustituto, el representante no toma decisiones en nombre de la parte litigante. Algunas personas optan por llevar a un

representante que les dé apoyo emocional en lugar o además de uno que actúe como su intercesor.

Las personas con discapacidades pueden ir acompañadas de un asistente personal que brinde ayuda física u otra asistencia. Un intérprete calificado oral o de lenguaje de señas tiene el doble papel de servir de “acomodo” bajo la ADA³ y de facilitar la comunicación entre la persona con una discapacidad y los demás participantes de la mediación.

Por último, las partes pueden contratar a expertos para educar al mediador y/o a las partes sobre la discapacidad y para ayudar a elaborar soluciones. A veces, el mediador puede recomendar que un experto neutral participe en el proceso, con permiso de las partes.

Cuando las partes llegan a un acuerdo sobre una solución, el mediador debe constatar que las partes han considerado el efecto de su acuerdo en personas que no son partes en la mediación, tales como otros empleados o los miembros del sindicato. El efecto del acuerdo en otras personas podría afectar negativamente la posibilidad de hacer cumplir el acuerdo, su implementación o su duración.

3 Para obtener más información respecto a los acomodos bajo la ADA, véase el folleto de esta serie titulado “Acomodos razonables bajo la ADA”.

El proceso de acomodo razonable durante la mediación

En los casos relacionados con el Título I de la ADA en los que el tema en disputa es un

acomodo razonable, la sesión de mediación le da a las partes una oportunidad más de participar en un “proceso interactivo” para identificar y/o evaluar las alternativas de acomodo. Idealmente, cuando la disputa de las partes trata sobre un acomodo, habrán iniciado el proceso para identificar un acomodo razonable antes de la mediación de su disputa. Las directrices de la ADA respecto a la mediación señalan que cuando se está llevando a cabo un proceso interactivo en el contexto de una mediación, debe quedar claro que todo lo que se diga o se haga, incluso como parte del proceso interactivo, será confidencial e inadmisile como prueba en un proceso legal, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Confidencialidad

De conformidad con las obligaciones generales de confidencialidad, las directrices estipulan que los mediadores deben mantener la información relacionada con la discapacidad bajo reserva confidencial al coordinar el acceso a la mediación y al realizar la mediación. La persona con una discapacidad puede haber divulgado su discapacidad, pero todavía podría haber información que la persona no desea revelar, tal como la severidad de sus problemas de salud. Si un mediador considera que divulgar esta información sería útil para la mediación debe, en una reunión privada, invitar a la persona con la discapacidad a divulgarla, pero no puede divulgar la información sin su permiso.

Información legal y asesoría legal

Como sucede en cualquier mediación en la que hay derechos legales en juego, los mediadores deben alentar a las partes a informarse de sus derechos y

responsabilidades legales conforme a la ADA antes de la mediación para que las partes puedan participar de manera significativa y tomar decisiones informadas. Los materiales educativos, tales como los folletos de la ADA, pueden ser útiles, pero no sustituyen la asesoría y la representación legal.

Las directrices señalan que antes de la sesión de mediación y al inicio de cada sesión, se debe informar a las partes de que pueden obtener representación legal o de otro tipo. A las partes en una mediación relacionada con la ADA se les debe informar de los riesgos de no ser representadas por un asesor legal y de no hacer que un posible acuerdo sea revisado por un asesor legal.

El mediador puede remitir a las partes a recursos para encontrar representación legal. Si el mediador considera que una de las partes no comprende las implicancias de un acuerdo propuesto, debe alentar que esa parte consulte con fuentes de información y asesoría apropiadas.

Recursos

Equal Employment Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo) www.eeoc.gov, 800.669.4000 (voz), 800.669.6820 (TTY) Documentos sobre temas de empleo bajo la ADA, que incluyen orientación sobre políticas, 800.669.3362 (voz), 800.669.3302 (TTY)

Association for Conflict Resolution (Asociación para Resolución de Conflictos), 5151 Wisconsin, NW., Suite 500, Washington, D.C. 20016; teléfono: 202.464.9700 o <http://www.acrnet.org/>

El Programa Kukin para Resolución de Conflictos de la Facultad de Derecho Benjamin N. Cardozo es el hogar institucional de las Directrices de la ADA respecto a la Mediación. Las Directrices de la ADA respecto a la Mediación, con enlaces a otras normas jurídicas y otros recursos, se encuentran en Cardozo Online Journal of Conflict Resolution (COJCR), el editor original de las Directrices, en: <http://www.cardozo.yu.edu/MemberContent/Display.aspx?ccmd=ContentDisplay&ucmd=UserDisplay&userid=10398>

La Conflict Resolution Information Source (Fuente de Información para Resolución de Conflictos) ofrece recursos respecto a los medios alternativos de resolución de disputas, incluida la mediación, y el proceso necesario para una resolución exitosa de conflictos. También se incluye una lista de recursos específicos para la mediación relacionada con la ADA. <http://www.crinfo.org/>

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 financiada 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 creada en julio del año 2000 por Sheila D. Duston, abogada/mediadora que ejerce en la zona metropolitana de Washington, D.C. Fue actualizada en el 2011 por Elizabeth Reiter, una consultora legal independiente en Ithaca, Nueva York, con asistencia de Sara Furguson, estudiante y asistente de investigación del Employment and Disability Institute ILR 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.

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.

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

Web: www.edi.cornell.edu

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

www.hrtips.org

