



¡ADA en vivo! Episodio 129: La discriminación en el empleo y la ADA: Perspectivas de la EEOC

Fecha de emisión: 1 de mayo de 2024

Invitada: Alessandra Rosa, Esq., Gerente Principal, Extensión y Educación - U.S. Equal Comisión de Oportunidades de Empleo (EEOC) - Oficina del Distrito de Indianápolis

Moderador y anfitrión: Barry Whaley, director de proyectos del Centro ADA del Sureste

Grabación: adalive.org/episodes/episode-129

Alessandra Rosa:

Hola, soy Alessandra Rosa y estás escuchando ADA en vivo.

Música

Barry Whaley:

Hola a todos, en nombre del Centro ADA del Sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de Syracuse y la Red Nacional ADA, quiero darles la bienvenida a este episodio de ADA en vivo. Soy muy astuto. Soy el director del proyecto aquí en el Centro ADA del Sureste. Como recordatorio, si tiene preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, puede usar nuestro foro en línea en cualquier momento en [Ada live.org](https://adalive.org). O puede llamar al Centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Esas llamadas son gratuitas y confidenciales. El Centro ADA del Sureste y los otros nueve centros regionales ADA en la Red Nacional ADA recibimos cientos de llamadas y correos electrónicos cada mes solicitando información relacionada con la discapacidad y

orientación sobre los derechos y responsabilidades legales que las personas tienen bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Muchas personas que llaman preguntan sobre sus derechos laborales o las responsabilidades de sus empleadores para con un empleado con la discapacidad. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) es una agencia federal responsable de hacer cumplir varias leyes de derechos laborales. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) maneja las quejas sobre discriminación en el empleo que se basan en cuestiones como la discapacidad, la edad, el género, la raza o la religión. En este episodio, nos centraremos en la ADEA, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la discriminación laboral contra las personas con discapacidades. Aquí hay algunos datos interesantes de la EEOC del año fiscal 2023. Según la EEOC, en el año fiscal 2023 43, se presentaron demandas por mérito de discapacidad. El informe encontró que el 34% del total de las demandas presentadas fueron demandas por discriminación por discapacidad y de las demandas que se resolvieron, el 8% involucra la denegación de adaptaciones razonables. Nuestra invitada para este episodio, es Alessandra Rossa. La señorita Rosa es la gerente principal de divulgación y educación en la oficina del distrito de Indianápolis de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. Así que Alessandra, gracias por estar con nosotros hoy.

Alessandra Rosa:

Gracias por invitarme. Buenas tardes a todos.

Barry Whaley:

Así que Alessandra, comencemos, tal vez puedas contarnos un poco cuál es tu papel como gerente principal de divulgación y educación.

Alessandra Rosa:

Por lo tanto, la EEOC se compromete a trabajar en la prevención de la discriminación en el empleo y a resolver esa discriminación en el empleo una vez que desafortunadamente

ocurra. Por lo tanto, mi función es proporcionar capacitación y educación tanto para los empleados como para los empleadores. Podemos hacer presentaciones gratuitas, como conferencias, webinars o podcasts, como este. También puedo llevar a cabo talleres de pago. Y también hacemos capacitaciones específicas para clientes. En esos casos, la capacitación se adaptará a la solicitud de la organización y a cualquier área específica de la ley que la organización necesite pulir. O en mi función, también proporciono a las organizaciones capacitación en civismo, capacitación en el lugar de trabajo respetuoso y capacitación en liderazgo con respeto para prevenir la discriminación y corregirla antes de que suceda.

Barry Whaley:

Así que mucho de lo que haces parece que es preventivo, ¿verdad?, proporciona esta capacitación. Por lo tanto, todo el mundo tiene claro cuáles son sus derechos y responsabilidades para evitar algún tipo de acción laboral adversa más adelante o algún tipo de demanda que se presente en los tribunales.

Alessandra Rosa:

Correcto. Muchos de los casos que tenemos, desafortunadamente, se deben a que los empleadores o los empleados no están versados en sus derechos y responsabilidades.

Barry Whaley:

Así que hay una serie de leyes que la EEOC hace cumplir, pero quiero centrarme en el Título Uno de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. ¿Puede contarnos un poco sobre cómo la EEOC hace cumplir las leyes de derechos de las personas con discapacidades, en particular la ADA?

Alessandra Rosa:

Educamos y fomentamos el cumplimiento voluntario a través de estas capacitaciones que acabo de mencionar. Sin embargo, cuando recibimos reclamos de discriminación por discapacidad, seguimos adelante e investigamos y resolvemos esos cargos de discriminación. También litigamos esos casos en un tribunal federal cuando es necesario. Y también brindamos asistencia técnica a los empleadores. Entonces, si tienen alguna pregunta sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, o cualquier situación o solicitud que se les haya presentado de un empleado, y no saben cómo manejarla, pueden comunicarse con nosotros. Y podemos brindarles esa asistencia para asegurarnos de que se cumpla con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

Barry Whaley:

Sí, y hablaremos más sobre lo que sucede cuando alguien se presenta con ustedes en unos minutos. Pero para que quede claro, estamos hablando del Título Uno de la ADA. ¿Todos los empleadores están cubiertos por la ADA Alessandra?

Alessandra Rosa:

Por lo tanto, la disposición de la ADA se aplicará a los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo, los sindicatos y cualquier empleador privado que tenga 15 empleados o más. Así que, por lo general, vamos a ver que las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades se aplicarán a la mayoría de los empleadores con los que tratamos.

Barry Whaley:

Por lo tanto, la ADA se aplica a los empleadores con 15 o más empleados, puede haber leyes estatales que ofrezcan una mayor protección, ¿estaría involucrada la EEOC en, por ejemplo, si hubiera una ley estatal que las empresas de cinco o más tuvieran más cubierta?

Alessandra Rosa:

Entonces, ahora, si el estado brinda más protección, de lo que el empleador tiene el deber de cumplir con esas protecciones adicionales, lo que haríamos es que, en el caso de que una ley estatal brinde menos protecciones, nos aseguraríamos de que las protecciones que proporciona la Ley de Estadounidenses con Discapacidades sean las que se implementen. para que el estado pueda proporcionar más, pero no menos, **Barry Whaley:**

Por el contrario, ¿todos los empleados o solicitantes de empleo están cubiertos por la ADA?

Alessandra Rosa:

Por lo tanto, no necesariamente, las disposiciones de la ADA solo se aplican a las personas con discapacidades que están calificadas para el puesto con o sin una adaptación razonable. Por lo tanto, podemos estar hablando de un solicitante y un empleado o incluso de un ex empleado. Pero lo importante es recordar que la persona que tiene la discapacidad según la ADA, también debe estar calificada para el puesto con o sin una adaptación razonable.

Barry Whaley:

Explícanos qué significa calificado, Alessandra,

Alessandra Rosa:

Para ser calificado, el individuo debe cumplir con los requisitos del puesto. Entonces, si el puesto requiere experiencia educativa, entonces la persona debe tener esa experiencia que exige experiencia, entonces debe cumplir con la experiencia. Por lo tanto, pueden realizar todas las tareas del trabajo con una adaptación razonable. Así que te daré un ejemplo. Una persona que está calificada para trabajar como cajera, está calificada, porque tiene la educación o la capacitación, pero puede necesitar una adaptación razonable para realizar el trabajo, ya sea tal vez una adaptación física, como poder sentarse y en lugar de estar de pie todo el tiempo, o en algunos otros casos, Tal vez necesiten descansos durante su turno, para poder atender cualquier discapacidad que

tengan. Pero lo importante es que aún pueden realizar las tareas requeridas del trabajo sin ajustes razonables.

Barry Whaley:

Una vez más, calificar, estar calificado para hacer el trabajo es muy importante. Así que me imagino que, a la inversa, si no estás calificado para hacer ese trabajo, entonces no tienes protección bajo la ley.

Alessandra Rosa:

Correcto. Entonces, por ejemplo, si el trabajo, debido a su naturaleza, tiene el requisito de caminar y estar de pie durante largos períodos de tiempo, y su discapacidad no le permite estar de pie, entonces no estaría calificado para ese puesto porque él no podría realizar los requisitos de ese trabajo.

Barry Whaley:

Así que imagínate, junto con la calificación, lo que te escucho decir entonces es que necesitas ser capaz de realizar las funciones esenciales, la razón por la que existe el trabajo.

Alessandra Rosa:

Correcto.

Barry Whaley:

Gracias. ¿Puede hablar, tal vez por unos minutos? Se trata de las prácticas y actividades específicas en el lugar de trabajo que están cubiertas por la ADA.

Alessandra Rosa:

Sí, la ADA va a prohibir la discriminación en todas las prácticas de empleo. Así que eso va a incluir todo, desde su proceso de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, cualquier compensación, cualquier capacitación en cualquier otro privilegio de

su empleo. Por lo tanto, se aplica a la contratación, a la publicidad, a dejar cualquier beneficio complementario, o cualquier cosa que se relacione con su empleo, o cualquier beneficio de ese empleo.

Barry Whaley:

Así que tengo un poco de curiosidad, porque hay una serie de adaptaciones que se pueden poner en marcha para que alguien realice esas funciones laborales esenciales. Hay un par que son un poco atípicos, ¿verdad? Entonces, si se licencia o transferencia a un puesto diferente, ¿cómo ve la EEOC esas adaptaciones?

Alessandra Rosa:

Si la adaptación es necesaria, para que la persona pueda realizar su trabajo, entonces la adaptación es una protección bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Y el tipo de requisito más común que vemos es el uso de la licencia. Y, por lo general, eso ocurre cuando su discapacidad tiene algún tipo de brote que entonces la persona necesita poder tener una ausencia por eso o porque tiene citas médicas a las que necesita ir o tratamiento médico. Entonces, la razón por la que es una adaptación razonable es que esas ausencias no se pueden poner en contra del empleado cuando estamos analizando su desempeño laboral, o cuando si hay una política en cuanto a cuántas veces una persona puede estar ausente, ese tipo de licencia no se puede poner en contra de esa política.

Barry Whaley:

Gracias, Alessandra, por esta gran información, audiencia de escucha en vivo de ADA. Si tiene preguntas sobre este tema o cualquier otro tema en vivo de la ADA, puede enviar su pregunta en línea en [Ada live.org](http://Ada.live.org). O puede llamar al Centro ADA del Sureste al 404-541-9001. Y vamos a hacer una pausa ahora para unas palabras de este episodio, patrocinadora de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Organización destacada:

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. es la agencia que hace cumplir las leyes federales, lo que hace que sea ilegal discriminar al solicitante de empleo o a un empleado debido a la raza, el color, la religión, el sexo, incluida la identidad de género y la orientación sexual, el embarazo y las adaptaciones durante el embarazo, el origen nacional, la discapacidad de 40 años o más o la información genética. Las leyes que la EEOC hace cumplir también establecen que los trabajadores pueden obtener adaptaciones razonables si las necesitan debido a una discapacidad, religión, embarazo, parto o afección médica relacionada, siempre y cuando la adaptación no cause al empleador una carga onerosa. Si cree que algo le sucedió en el trabajo por cualquiera de estas razones, puede presentar un cargo de discriminación contra su empleador. Hay varias maneras de comunicarse con la EEOC sobre la presentación de una denuncia de discriminación en línea utilizando el portal público de la EEOC en publicportal.eeoc.gov. En persona en una oficina de la EEOC, o en una agencia estatal o local de prácticas justas de empleo por correo, por teléfono al 1-800-669-4000. Para TTY 1800-669-6820 para teléfonos de video ASL 1-844-234-5122, la llamada es gratuita y no necesita un abogado para comunicarse con nosotros. Gracias.

Barry Whaley:

Hola a todos. Bienvenido. Soy muy astuto con el Centro ADA del sureste. Nuestra invitada de hoy es Alessandra Rosa. Es la Gerente Principal de Divulgación y Educación de la oficina del distrito de Indianápolis de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. Antes de la pausa, estuvimos hablando sobre las prácticas y actividades en el lugar de trabajo que están cubiertas por la ADA. ¿Y cuáles son algunos de los tipos más comunes de discriminación por discapacidad que ves en el lugar de trabajo?

Alessandra Rosa:

Una de las habituales se relaciona con lo que estábamos hablando: esas solicitudes de licencia como un ajuste razonable. Así que esa es la que vemos habitualmente cuando tenemos una política que prevé algún tipo de acción disciplinaria después de que el

empleado tenga varios días de ausencia. Por lo tanto, cuando hay una licencia involucrada como una adaptación razonable, entonces esa política debe cambiarse. O hay una excepción a esa política con respecto a ese empleado como parte de esa adaptación razonable. También vemos que el tipo más común de discriminación por discapacidad generalmente involucrará el período de solicitud de adaptación razonable, solo porque los empleados y los empleadores no necesariamente conocen plenamente los detalles del proceso de adaptación razonable, y cómo deben proporcionar un proceso interactivo entre las partes, y también reasignaciones como parte de un proceso de adaptación razonable. La reasignación es una herramienta de última herramienta que se utiliza como un proceso de adaptación razonable. Pero es parte de una adaptación razonable, o se considera una adaptación razonable. A veces, los empleadores no saben cómo manejar una solicitud de reasignación. Y eso generalmente les da un lugar para tener un despido discriminatorio debido a una discapacidad.

Barry Whaley:

Mencionaste hace un segundo el proceso interactivo, ¿puedes darnos una idea de lo que quieres decir con eso?

Alessandra Rosa:

Por supuesto, esa es la parte más importante del proceso de adaptación razonable. Porque una vez que un empleado necesita una adaptación razonable, y el empleador conoce las que necesita, es necesario que exista este proceso llamado proceso interactivo, en el que el empleado dice esto es lo que quiero. Y entonces el empleador responde: Sí, te puedo dar esto, o no, no puedo dártelo. Pero puedo darle esta otra adaptación razonable efectiva. Y en ese proceso, si existe la necesidad de documentación médica para respaldar la solicitud de adaptación razonable, el empleador puede solicitarla al empleado, siempre y cuando se trate de documentación médica razonable. Y si hay alguna pregunta sobre la conexión entre la solicitud de adaptación razonable y la discapacidad, esa conexión también se puede solicitar al proveedor

médico. Por lo tanto, ese proceso interactivo es extremadamente importante, porque ese es el proceso en el que se van a acordar los ajustes razonables.

Barry Whaley:

Así que Alessandra, para que quede claro, solo porque alguien pide una adaptación, la decisión final sobre qué adaptación se implementa es responsabilidad del empleador, siempre y cuando sea igualmente efectiva.

Alessandra Rosa:

Correcto. Y si la adaptación razonable que se solicita o está disponible, es algo que crearía lo que llamamos una dificultad excesiva para el empleador, entonces, potencialmente, el empleador tiene eso como una defensa que puede plantear, diciendo, no puedo proporcionar ninguna adaptación razonable, porque causaría una dificultad excesiva, **Barry Whaley:**

¿Y qué es una dificultad excesiva? ¿Cómo se define eso?

Alessandra Rosa:

Una dificultad excesiva exige, también un análisis separado, porque va a depender en gran medida del puesto y de los deberes del puesto para el que se solicita la adaptación razonable, también va a depender del tamaño del empleador, de los recursos financieros del empleador, del número de ubicaciones, de la rentabilidad, si se han proporcionado otras adaptaciones razonables, etc. Por lo tanto, es un análisis muy necesario caso por caso, por ejemplo, o un turno que tal vez tenga cinco empleados, el trabajo de cada empleado depende del empleado que tiene delante. Entonces, digamos que una línea de ensamblaje o algo así, si uno de esos empleados solicitara una adaptación razonable para ausentarse durante un par de horas o tener descansos cada dos horas, potencialmente, el empleador podría decir que eso crearía una dificultad excesiva para mis operaciones porque la línea de ensamblaje no funciona a menos que tenga un

empleado todo el tiempo durante ese turno. Es por eso que realmente tiene que ser específico de los hechos.

Barry Whaley:

Sí, eso es interesante. Gracias. Antes de continuar, quería pedirles que volvieran a la reasignación de lo que han dicho, ¿cómo sucede si hay un convenio colectivo de trabajo, no sería tal vez una violación del convenio colectivo de trabajo poner en marcha una adaptación, especialmente el traslado a otro puesto?

Alessandra Rosa:

Bueno, el convenio colectivo está establecido, y tiene que ser respetado y tenido en cuenta cuando estamos haciendo reasignaciones. Sin embargo, debido a que la ADA proporciona esa protección, hay algunas excepciones al acuerdo de negociación colectiva, tenemos que tener en cuenta que una vez que se trata de una reasignación, esta persona nunca va a obtener un ascenso. Por lo tanto, la reasignación debe ser a una posición igual o comparable a la que tienen actualmente. Y si el único puesto disponible es uno inferior al que tiene actualmente, entonces depende del empleado decidir si quiere o no aceptar esa reasignación. Pero el empleador ha cumplido con su deber de ofrecer una reasignación viable. Por lo general, el choque con el convenio colectivo se producirá en el caso de que, ya sabes, haya un puesto más alto o un ascenso. Ese es el puesto que está disponible para la reasignación, y eso no puede ser algo que suceda como una reasignación bajo la ADA.

Barry Whaley:

Ya veo. Gracias, ya sabes, acabamos de salir de una pandemia. Sabes, aunque la discriminación laboral ciertamente existía antes de la pandemia, tengo curiosidad ya que la EEOC vio un aumento o una disminución en la discriminación relacionada con la discapacidad, las quejas de la ADA. **Alessandra Rosa:**

Las quejas de la ADA se han mantenido prácticamente iguales y la mayoría se relacionan con adaptaciones razonables. Sin embargo, después del COVID, lo que hemos visto es un cambio o cambio en el tipo de adaptación razonable que se solicita. Por ejemplo, después de la COVID, vemos que se solicitan muchas más adaptaciones razonables con respecto al teletrabajo o trabajo remoto. Después del COVID, vemos muchas más adaptaciones razonables relacionadas con la ansiedad y los problemas de salud mental que no estaban necesariamente tan presentes antes del COVID. Y luego también tenemos ahora, sin discapacidades adicionales, que surgieron como resultado de COVID como, ya sabes, discapacidades respiratorias y lo que llaman COVID prolongado, que obviamente no eran un problema antes. Por lo tanto, no es necesariamente un aumento en el número de casos, sino un cambio en el tipo de discapacidad o en el tipo de adaptación razonable que se solicita.

Barry Whaley:

Usamos la frase de manera más o menos amplia con COVID prolongado. Me imagino que la EEOC tendría que analizar cuál sea el síntoma de COVID prolongado que una evaluación individual de un impacto que una actividad importante de la vida debe llevar a cabo.

Alessandra Rosa:

Correcto. La Comisión alienta a los empleadores a que no se impongan la carga de hacer ese análisis, sino que los empleadores usen el derecho que tienen en virtud de la ADA de solicitar la documentación médica que hace la conexión por ellos. Lo que quiero decir con esto es que, si tengo una discapacidad y vengo y solicito una adaptación razonable, mi empleador siempre tendrá derecho a solicitar documentación médica razonable que sustente la discapacidad y sostenga que la adaptación razonable que estoy solicitando se debe a mi discapacidad. Así que eso va a ser lo mismo con los síntomas de COVID o COVID. Discapacidades, el empleador no necesariamente tiene que entrar en el análisis de que esta persona tiene COVID, por cuánto tiempo lo tuvo,

etcétera, deberían enfocarse más en darme la documentación médica que indique que tiene cualquier condición que sea, y debido a eso, necesita esta adaptación.

Barry Whaley:

Es una buena información que hay que saber. Por lo tanto, si un empleado o solicitante de empleo cree que ha sido discriminado por discapacidad, puede presentar una queja ante la EEOC en virtud de la ADEA. Me pregunto, ¿hay alguna tarifa involucrada con eso? ¿Tienen que contratar a un abogado? ¿Cómo es ese proceso?

Alessandra Rosa:

Por lo tanto, nuestros servicios son gratuitos. No es necesario contratar a un abogado para presentar una queja por discriminación laboral. Sin embargo, con la EEOC, puede contratar uno por su cuenta, si así lo desea. Pero ciertamente no necesita contratar uno para presentar una solicitud ante la EEOC, nuestros servicios son gratuitos. Por lo tanto, todo lo que suceda ante la Comisión, la presentación de la acusación, la investigación, la posible mediación, todo eso va a ser gratuito.

Barry Whaley:

Entonces, después de que alguien presenta una queja, ¿cuál es el proceso? ¿Qué es lo siguiente que debe hacer la EEOC? ¿Cómo investigan?

Alessandra Rosa:

Hay un proceso como mencionaste, empezamos por el básico de la presentación de la denuncia. Eso es lo que empieza todo. Y en ese momento, el denunciante o la parte acusadora, que es el término que usamos, van a obtener un número de cargo que les va a permitir seguir el progreso de su caso en nuestro sistema. La queja también se envía al empleador denunciante. Y eso es algo que es muy importante, porque hemos tenido denunciantes que nos han dicho. Bueno, no quiero que mi empleador sepa, desafortunadamente, que somos neutrales en la búsqueda de pruebas. Por lo tanto, tenemos que dar el beneficio a ambas partes para que nos den su versión de los hechos.

En algunos casos, una vez que se presenta el caso, e incluso antes de que comience cualquier investigación, la EEOC ofrece a las partes la capacidad de mediar en el caso, una forma alternativa de resolver el problema. Proporcionamos los mediadores también de forma gratuita, y el mediador trabaja con ambas partes para tratar de llegar a un acuerdo desde el principio que ponga fin a esa queja, si la queja no se envía a mediación. O si la mediación no resuelve el problema, entonces el empleador tiene derecho a darle a la EEOC una respuesta por escrito a la queja, la declaración de posición de Trump, y luego el cargo se asigna a un investigador en ese momento. Y dependiendo de los hechos del caso y el tipo de información que se necesite, el investigador decidirá si necesita realizar entrevistas, si necesita reunir documentos, si necesita hacerlo en persona o si puede hacerlo por teléfono. Y luego se toma una determinación basada en esa investigación en cuanto a si hubo o no discriminación.

Barry Whaley:

Solo para que entienda la línea de tiempo Alessandra. Por lo tanto, la mediación, que obviamente es preferible, podría ocurrir antes de que haya una investigación formal. ¿Es eso correcto?

Alessandra Rosa:

Sí, eso es correcto. Porque dependiendo de los hechos del caso, a veces la mediación puede resolver el caso muy rápidamente en lugar de pasar por todo el proceso de investigación.

Barry Whaley:

Hablamos al principio sobre la cantidad de quejas por discriminación por discapacidad que recibes cada año, investigas cada queja que recibes, **Alessandra Rosa:**

No necesariamente algunos cargos van a ser desestimados de inmediato, porque están a tiempo, lo que significa que llegaron a nosotros después del plazo que tiene una parte para presentar una queja ante nosotros, que es de 180 días o 300 días, dependiendo de

si tiene una agencia estatal y local que trabaja con nosotros para recibir quejas. Otros casos pueden tener alegaciones que están bajo las leyes federales, pero no son necesariamente las leyes que hacemos cumplir. Otros casos, como dije, son mediados y, por lo tanto, no se investigan. Pero si no ocurre ninguna de las situaciones anteriores, entonces el caso será investigado. Otro caso en el que es posible que el caso no se investigue es si el denunciante presenta la denuncia pero luego no proporciona ninguna información adicional o no responde a las comunicaciones de los investigadores.

Barry Whaley:

Ahí es donde esa documentación es tan importante. Si va a presentar su queja ante el EEOC

Alessandra Rosa:

Siempre es muy importante. Y les digo esto a todos en mis capacitaciones, ya sea que sean empleados o empleadores, es extremadamente importante documentar el proceso, las solicitudes de adaptaciones razonables, el proceso interactivo, cualquier determinación, porque generalmente para el momento en que se investigan estos casos, ha pasado al menos un año. Es muy poco probable que solo de memoria recuerdes detalles sobre la negación. Es por eso que la documentación es extremadamente importante para respaldar, ya sea un reclamo o una defensa.

Barry Whaley:

Así que digamos que hay una investigación formal de que la EEOC encuentra que algunos de estos derechos han sido violados, ¿qué sucede después?

Alessandra Rosa:

Bueno, eso sucede un par de cosas que en realidad pueden resultar si la EEOC encuentra discriminación. La comisión va a emitir lo que llamamos una carta de determinación que se va a enviar al denunciante y al empleador. Y va a explicar el hallazgo. En ese momento, la EEOC trabajará con ambas partes para arreglar la

situación. Eso es lo que llamamos la parte de conciliación. Si el demandante está de acuerdo con una solución, entonces el caso se concilia. Ante la EEOC sobre la parte acusadora, como resultado se estará renunciando al derecho de acudir a los tribunales, si no se encuentra la solución, lo que significa que la EEOC no puede conciliar el caso entre las partes, entonces la EEOC decidirá a nivel de comisión si el caso debe o no llevarse a los tribunales en nombre de esa parte acusadora. Desafortunadamente, debido a los recursos limitados, no podemos presentar una demanda en todos los casos en los que encontramos discriminación. Por lo tanto, si se toma la determinación de no presentar una demanda, le proporcionaremos al demandante un aviso diciéndole que hemos cerrado el caso a nivel administrativo. Y luego el demandante tiene derecho a presentar su propia demanda ante el tribunal dentro de los 90 días posteriores a esa notificación.

Barry Whaley:

Así que todavía tengo otro recurso que si no avanzan, todavía tengo un recurso en el sistema judicial contra mi empleadora, **Alessandra Rosa:**

Correcto: La EEOC no va a ser la última parada a menos que su caso se resuelva dentro del proceso administrativo del mar. Entonces, si hay un acuerdo entre las partes que pone fin al caso, entonces se le prohibiría ir a los tribunales. Pero si no se llega a una solución, aunque tenga o no una resolución a su favor, aún tiene derecho a acudir a los tribunales, dentro de los 90 días siguientes a la notificación.

Barry Whaley:

¿Qué pasa si investigan y no sienten que se han violado mis derechos? ¿Es que es el final de la historia?

Alessandra Rosa:

Así que no, solo que en lugar de una carta de determinación en esos casos, el demandante recibiría una notificación llamada despido y notificación de derechos. Y

luego, a partir de esa notificación, el denunciante tendría los mismos 90 días para presentar su propia demanda. Ya sea que fallemos a su favor, o no fallemos a su favor, siempre tendrá derecho a ir a la corte en caso de que su caso no se resuelva.

Barry Whaley:

Si usted encontró eso o creyó que mis derechos no fueron violados. Voy a los tribunales. ¿Sería la investigación de la EEOC entonces parte de la evidencia en un caso civil?

Alessandra Rosa:

Depende. Hay cierta información que es confidencial y no puede estar sujeta a lo que llamamos una solicitud FOIA foi, que es una solicitud de la Ley de Libertad de Información. En virtud de esas solicitudes, se deben proporcionar documentos de las agencias federales. Sin embargo, como dije, hay algunos documentos que no se van a proporcionar. Por lo tanto, cualquier conversación que ocurra durante la mediación, cualquier análisis interno que se haga sobre el privilegio deliberativo de la comisión, esos documentos no se producirán. Pero si el caso llegó a los tribunales, entonces el empleador puede solicitar que se presente el expediente administrativo para presentar ante el tribunal las pruebas o la determinación que la Comisión emitió. Ahora bien, el hecho de que la comisión no haya encontrado ninguna violación no significa que el tribunal vaya a desestimar inmediatamente el caso. Bien, y eso es muy importante para que la gente entienda que el puerto puede determinar algo más. Pero la forma en que se mantiene la situación es que antes de que pueda ir a la corte para alegar una violación bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades contra su empleador, debe agotar el proceso administrativo ante la EEOC.

Barry Whaley:

Es importante recordarlo. Sí, gracias. Así que, Alessandra, la EEOC ha desarrollado recientemente un nuevo material de orientación que explica los derechos de las personas con discapacidades y las obligaciones de los empleadores en virtud de la

ADEA. ¿Puedes hablarnos de algunos de estos nuevos materiales que a nuestros oyentes les gustaría conocer?

Alessandra Rosa:

Animo a todos a visitar el sitio web de la EEOC. Porque nuestro sitio web, hay una sección completa sobre discapacidad, y va a contener todos los materiales necesarios para responder cualquier pregunta sobre los derechos y responsabilidades, va a haber una visión general actualizada de la ley, va a haber documentos de asistencia técnica, y esos son realmente importantes porque hay hojas informativas, son muy fáciles de usar. También hay una gran sección de preguntas y respuestas sobre lo que puedes hacer y lo que no puedes hacer. Y también están los casos recientes, en los que la EEOC ha litigado asuntos relacionados con la discapacidad. También contiene información sobre cómo presentar una denuncia, qué sucede después de la presentación de los cargos y los recursos disponibles si se encuentra discriminación. Así que hay un mundo de información y orientación que realmente guía a todos a través del proceso de discriminación por discapacidad, qué es, cómo se ve y qué hacer cuando eso sucede.

Barry Whaley:

Gracias. Quiero agradecerles por compartir su tiempo con nosotros hoy. Creo que hemos aprendido mucho sobre cómo la EEOC hace cumplir los derechos de las personas con discapacidades. ¿Tienes alguna reflexión final?, te doy la última palabra, **Alessandra**

Rosa:

Realmente animaría a todos a aprovechar los recursos disponibles para conocer mejor sus derechos y responsabilidades, ya sea a través del Centro de la ADA, cuyos increíbles recursos proporcionan, o ya sea en el sitio web de la EEOC, o comunicándose con su oficina local de la EEOC para obtener asistencia técnica, porque una organización bien capacitada será clave para prevenir la discriminación. Pero un empleado bien informado realmente podrá comprender sus derechos y saber cuándo solicitar a qué

tiene derecho. Y si va a la pestaña de Divulgación y Educación y al sitio web de la EEOC, también tendrá acceso a una lista de capacitaciones que están disponibles en todo el país. Y, por último, animo a todos a que se suscriban al boletín informativo de la EEOC, porque al igual que usted y yo lo hicimos hace un par de semanas, organizamos seminarios web gratuitos que brindan al público la oportunidad de hacer preguntas, y brindamos mucha información sobre esos seminarios web de forma gratuita con esos boletines. Así es como enviamos la información relacionada con cualquier capacitación. Y de esa manera, puede asegurarse de que está recibiendo toda la información pertinente relacionada con la EEOC y cualquier aprendizaje que le interese.

Barry Whaley:

¿Cómo me suscribo a ese boletín?

Alessandra Rosa:

Tan pronto como ingrese al sitio web, habrá una pequeña ventana emergente. Eso te preguntará si quieres suscribirte al boletín.

Barry Whaley:

Muy bien. Gracias, Alessandra. Gracias de nuevo por estar hoy con nosotros. Creo que es muy importante que todos entendamos qué derechos y responsabilidades tenemos en el lugar de trabajo, y cómo la EEOC los hace cumplir. Oyentes. Gracias por acompañarnos en este episodio, puede acceder a todos los episodios de ADA Live y con audio archivado, transcripciones accesibles y recursos en nuestro sitio web, [Ada live.org](http://Ada.live.org). Te invitamos a escuchar el canal de SoundCloud en vivo de ADA, ir a soundcloud.com barra diagonal ADA en vivo. Descargue ADA live en su dispositivo móvil. Ve a tu aplicación de podcast y busca ADA live. Tenemos preguntas sobre la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Puede usar nuestro foro en línea en cualquier momento en live.org o comunicarse con su Centro Regional de la ADA al 1-800-949-4232. Y como siempre, esas llamadas son gratuitas y confidenciales. Ada live es un programa del Centro ADA del sureste, el Instituto Burton Blatt de la Universidad de

Syracuse, y una colaboración con la política de empleo inclusivo para discapacitados, la investigación de rehabilitación y el centro de capacitación. Nuestra productora es Celestia Ohrazda, con Cheri Hoffman, Mary Morder, Marsha Schwanke, Chase Coleman y yo soy Barry Whaley. Nuestra música es del movimiento de la ciudad de cuatro ruedas para mejorar. También lo invitamos a sintonizar nuestro podcast complementario Derechos de las personas con discapacidades hoy para una discusión en profundidad sobre los casos judiciales que han dado forma a los derechos de las personas con discapacidades y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades. Para obtener más información, visite el today.org de derechos de las personas con discapacidades Nos vemos en el próximo episodio.

Música4 Ruedas Ciudad

Ellos mirando. No quieren que seamos parte de la ciudad, hombre. Pusieron todos estos pasos, hombre. Todos estos obstáculos no podemos superarlos. Todas estas tiendas inaccesibles. Ciudad de 4 ruedas. No nos quieren aquí. Vamos a sobrevivir y vamos a hacer nuestro propio lugar. Nuestro propio mundo. La ciudad de las 4 ruedas- [Fin de la transcripción]

Descargo de responsabilidad: El contenido de esta publicación se desarrolla bajo una subvención de la

Instituto Nacional de Investigación sobre la Discapacidad, la Vida Independiente y la Rehabilitación

(Subvención de NIDILRR #90DP0090-01-00). NIDILRR es un Centro dentro de la Administración para

Vida Comunitaria (ACL), Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). El

El contenido de esta publicación no representa necesariamente la política de NIDILRR, ACL, HHS, y usted no debe asumir el respaldo del Gobierno Federal.

La información, los materiales y/o la asistencia técnica proporcionada por el Centro del Sureste de la ADA están destinados únicamente a ser una guía informal y no son una determinación de sus derechos o responsabilidades legales en virtud de la Ley, ni vinculantes para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento en virtud de la

ADA. El Centro ADA del Sureste no garantiza la exactitud de la información contenida en este documento.

Cualquier enlace a información que no sea del Centro ADA del Sureste se proporciona como cortesía y no tiene la intención de respaldar los materiales vinculados, ni constituye. El Centro ADA del Sureste proporciona estos enlaces como cortesía y no respalda, asume la responsabilidad ni ejerce el control de la organización ni responde por la exactitud o accesibilidad de los contenidos del destino del enlace. La información está destinada únicamente como una guía informal y no es una determinación de derechos o responsabilidades legales en virtud de la ADA, ni vinculante para ninguna agencia con responsabilidad de cumplimiento en virtud de la ADA.

Póngase en contacto para obtener más información o asistencia:

Centro ADA del Sureste

Correo electrónico: ADAsoutheast@syr.edu

Teléfono: 404-541-9001