

ADA Insights
Manteniendo vivo el espíritu de la ADA

LA ADA y USTED: LO QUE DEBE HACER CUANDO EN EL ÁMBITO LABORAL ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN A CAUSA DE SU DISCAPACIDAD

por
Kathryn Moss, Ph.D. *
Leah M. Ranney, Ph.D.††
Carol Gunther-Mohr, MA†

Este documento informativo es para la gente discapacitada que cree que ha recibido un tratamiento injusto dentro del mundo laboral a causa de su discapacidad. Aquí encontrará las respuestas a las preguntas importantes relacionadas a cómo puede protegerse de la discriminación dentro del ámbito laboral. El documento explica la ley federal que se denomina *Americans with Disabilities Act* (La Ley para los Americanos Discapacitados), o simplemente *ADA*, y también se relatan las experiencias de personas con discapacidades que han ejercido los derechos que esta ley les ha proporcionado.

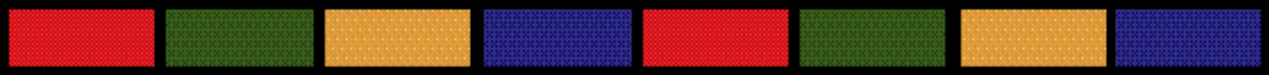
* Ayudante de Investigación, *Cecil G. Sheps Center for Health Services Research*, Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill.

†† Coordinadora de proyecto, *Cecil G. Sheps Center for Health Services Research*, Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill.

† Directora de proyecto, *Injury Prevention Research Center*, Facultad de Salud Pública, Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill.

Los autores reconocen con todo su agradecimiento el apoyo financiero aportado por la beca H133G000132-02 del *National Institute of Disability and Rehabilitation Research* del Departamento de Educación de los Estados Unidos, y de la beca RO1 MH57077 del *National Institute of Mental Health*





¿Cómo puede esta ley ayudarle si cree que ha sido víctima de la discriminación a causa de su discapacidad?

La Ley para los Americanos Discapacitados, o la ADA, prohíbe que las empresas discriminen a las personas discapacitadas. También ofrece una forma de conseguir protección contra este tipo de discriminación. Gracias a esta ley, las personas que creen haber recibido un tratamiento injusto en su empleo tienen el derecho a presentar una reclamación formal de trato injusto, y después, a poner un pleito para resolver el asunto en los tribunales.

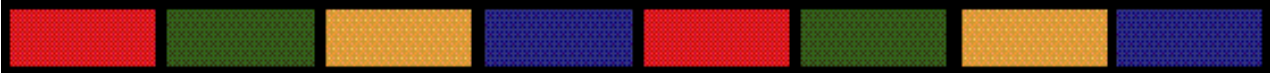
¿Cuáles son las personas discapacitadas que esta ley protege?

La ADA protege a los individuos que tienen discapacidades mentales y físicas, las cuales incluyen muchas clases de discapacidad. Las discapacidades físicas incluyen el ser ciego, sordo, o incapaz de caminar. La ley también protege a las personas con discapacidades menos obvias y más escondidas, como el retraso mental (o las discapacidades cognitivas), la discapacidad psicológica, o el VIH / SIDA.

Sin embargo, esta ley, sólo le considera como un discapacitado si es “*sustancialmente limitado*” (o *muy limitado*) cuando intenta llevar a cabo por lo menos una actividad principal de la vida cotidiana. Unos ejemplos de estas actividades incluyen el caminar, el oír, el hablar, el aprender, el respirar, y el cuidarse a uno mismo. El trabajo en sí no se considera una actividad principal de la vida cotidiana. Si uno toma algún medicamento o usa algún aparato que hace que su discapacidad no limite ninguna actividad principal de la vida cotidiana, entonces es posible que esta ley no le proteja.

Esta ley le considera discapacitado dentro de dos otras circunstancias. Usted es discapacitado *si tiene constancia escrita, en forma de algún documento oficial, de haber tenido una discapacidad, y también si es considerado (o visto) por los demás como discapacitado.*

Es importante que presente pruebas que demuestran que usted es, ha sido, o es visto como un individuo que es realmente limitado cuando intenta llevar a cabo por lo menos una actividad principal de la vida cotidiana.



¿Protege esta ley a todas las personas discapacitadas de la discriminación laboral?

No. Es necesario que usted cumpla con los requisitos mínimos para realizar el trabajo. Según la ADA, esto significa que usted tiene que ser capaz, con o sin ayuda, de llevar a cabo las “funciones esenciales” (o las tareas principales) del puesto.

¿Es aplicable a toda clase de empresas?

No. Pero se aplica a muchas de ellas: las empresas privadas con más de 15 empleados, los gobiernos locales y estatales, las agencias de empleo, los sindicatos laborales, y los comités conjuntos de trabajadores y representantes de la dirección.

¿Protege la ley a las personas que están solicitando un empleo, o sólo a las personas que ya tienen un trabajo?

La ADA protege tanto a las personas que están solicitando un empleo como a las que ya tienen uno. Afecta las decisiones que se toman en una empresa a la hora de establecer en qué consistirá un puesto de trabajo, cómo se realizará el trabajo, cuál será el salario, cómo se lograrán los

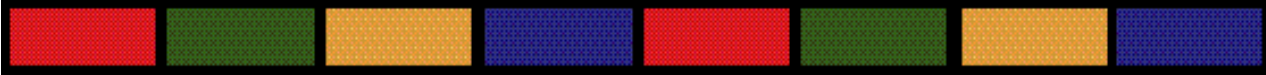
ascensos, qué tipo de extras se darán, y qué tipo de formación se ofrecerá.

¿Qué espera la ley de una empresa si usted, como empleado, tiene una discapacidad?

Si usted es capaz de realizar las funciones importantes del puesto pero necesita un poco de ayuda, la empresa tiene la obligación de cambiar la forma en la que se realiza el trabajo. Esto se denomina “la acomodación razonable”. Sin embargo, estos cambios tienen que ser prácticos y no excesivamente caros ni difíciles, y tampoco pueden estar relacionados a partes importantes del trabajo. Usted tiene que ser capaz de realizar estas labores sin ayuda. Por ejemplo, una empresa puede realizar cambios a las tareas del trabajo, permitir que trabaje a otro ritmo o con un horario diferente, o puede proveer aparatos especiales con tal de que estos cambios no supongan un coste elevado.

¿Cuál es el primer paso que se debe tomar cuando uno cree haber sido víctima de la discriminación?

Primero debe hablar con su jefe y describirle la clase de



discriminación que usted ha experimentado. Muchas empresas ya tienen procedimientos para las personas que tienen quejas o que quieren presentar reclamaciones, que muchas veces llaman el procedimiento de agravio. Siempre es mejor seguir este procedimiento.

Empiece con la realización de un informe escrito, con todos los hechos de lo ocurrido, justo después del incidente. Muchas veces el problema se debe simplemente a un malentendido y la empresa puede solucionar la situación sin que usted siquiera llegue al siguiente paso del proceso. También, si usted continúa con los demás pasos del proceso, el hecho de que haya hablado con su jefe en un intento de solucionar el problema será importante.

¿Qué resultado debe esperar de este primer paso?

El procedimiento de agravio de la empresa le dará información importante respecto a la persona con la que debería hablar, cómo se toman las decisiones, y cuánto tiempo debe durar el proceso. Si usted sigue este procedimiento y logra describir los hechos y las circunstancias de la discriminación

de forma clara y convincente, debería poder llegar a una solución mutuamente satisfactoria con la empresa.

Si eso no funciona, ¿cuál es el siguiente paso?

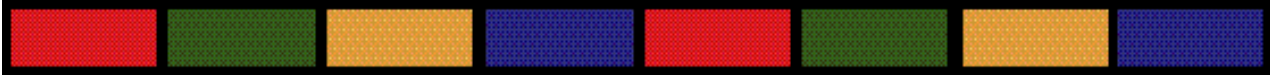
Si la empresa no resuelve el problema y usted sigue creyendo que está dentro de una situación discriminatoria, entonces debe contemplar la presentación de una reclamación por discriminación laboral. Para hacer esto, lleve su queja a la agencia gubernamental encargada de la protección de las personas discapacitadas que han sido discriminadas.

¿Cómo se presenta la reclamación por discriminación laboral?

Se empieza con mucha preparación. La siguiente parte de este documento le dará información y consejos sobre la mejor forma de presentar su reclamación.

¿Por qué debe presentar una reclamación?

Si es imposible resolver el problema con la empresa, la presentación de una reclamación le da la oportunidad de lograr un resultado mejor. Aunque le



requiere un esfuerzo presentar la reclamación, es una herramienta que puede usar para protegerse y para luchar en contra de la discriminación. Si usted desea presentar una reclamación, puede acudir a una oficina de una agencia como la EEOC, (*Equal Opportunity Commission* – La Comisión para la Oportunidad Igualitaria al Empleo), o como las agencias estatales o locales llamadas FEPAs, (Fair Employment Practice Agency – Agencia para la Justicia en la Práctica Laboral). Puede llamar a una de las oficinas de estas agencias y concertar una entrevista con un investigador para que le ayude a preparar una reclamación.

¿Dónde se presenta la reclamación?

Puede presentar la reclamación por la discriminación laboral en una oficina de la EEOC (La Comisión para la Oportunidad Igualitaria al Empleo) o en una oficina de una FEPA (Agencia para la Justicia en la Práctica Laboral). La EEOC es una agencia federal. Las FEPAs son agencias estatales o locales. La EEOC tiene la responsabilidad de hacer cumplir las leyes federales contra la discriminación, que incluyen los reglamentos estipulados en la ADA. Esta

agencia se encarga únicamente de los casos de discriminación que ocurren dentro del ámbito laboral. Las FEPAs se encargan de una mayor variedad de casos de discriminación. Es necesario presentar su reclamación en la agencia más cercana a la empresa objeto de la queja.

¿Dónde está la EEOC?

La EEOC tiene 51 oficinas en 33 estados, Washington, D.C., y Puerto Rico. Se puede encontrar información sobre la EEOC en su sitio web:

www.eeoc.gov

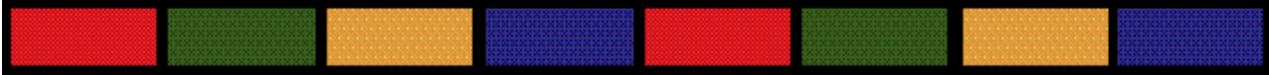
¿Dónde están las FEPAs?

Las FEPAs se encuentran en la mayoría de los estados. La EEOC ha contratado a 125 de estas agencias, (en 47 estados, Washington, D.C., Puerto Rico, y las Islas Vírgenes) para ayudar con la gestión de las reclamaciones. Se puede encontrar información sobre las FEPAs en nuestro sitio web:

www.adainsights.org

¿Es mejor presentar la reclamación con la EEOC o con una FEPA?

En general, suele ser más fácil conseguir un resultado favorable



de una FEPA que de la EEOC. Sin embargo, si logra un resultado favorable de la EEOC, suele suponer más dinero de lo que habría recibido si hubiese acudido a una FEPA. Es importante recordar que en la mayoría de los casos, usted no tiene ninguna elección porque tiene que presentar su reclamación en la oficina más cercana a la empresa. Pocos lugares tienen una oficina de la EEOC y también una FEPA.

¿Cuándo se debe presentar la reclamación?

Lo mejor es presentar dentro de los 180 días siguientes a la fecha del incidente de discriminación.

¿Qué es lo que se debe preparar antes de presentar la reclamación?

Es muy importante preparar la siguiente información antes de presentar la reclamación, para así poder exponer el caso más fuerte y convincente posible. Antes de la presentación, prepare información detallada respecto a:

a. Usted (su nombre, dirección, y número de teléfono)

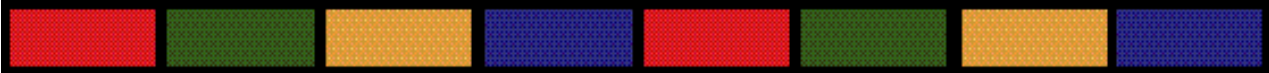
b. Cómo cumple con los requisitos del trabajo (su formación académica,

experiencia laboral, las actividades de formación en las que ha participado, sus cartas de recomendación y referencias, expedientes laborales, evaluaciones profesionales, y otros documentos dem ostrativos de su capacidad de realizar las tareas básicas del trabajo. También es bueno demostrar su habilidad de trabajar con los demás, de tomar buenas decisiones, y de ser un buen empleado y una persona trabajadora).

c. Su discapacidad (¿Cuál es su discapacidad? ¿Cómo limita las actividades principales de la vida cotidiana? ¿Qué constancia escrita, en forma de documentos oficiales, relacionada a su discapacidad tiene? ¿Qué opinó su jefe de usted como una persona discapacitada?).

d. La empresa (nombre de la empresa, dirección, número de teléfono, el tipo de empresa, y, si usted sabe, el número de empleados).

e. La discriminación que usted ha experimentado: El tipo de discriminación que usted ha experimentado, el



cual incluye la discriminación a causa de la discapacidad, y también otros factores que usted cree que podrían estar relacionadas a la situación, como la raza, el origen nacional, el sexo, la religión, o la edad.

La fecha, el lugar, y las personas involucradas en el incidente de discriminación. Los nombres y la información de contacto de las personas que vieron o supieron del incidente.

f. Es bueno tener documentos escritos por otras personas para lo que es difícil de explicar o demostrar, como una discapacidad escondida y cómo limita las actividades principales de la vida cotidiana.

Esto le puede parecer una gran cantidad de información, pero su reclamación cobrará más fuerza y será mucho más convincente si contiene toda esta información. También es muy importante organizarlo todo muy bien. Podría pedir que alguien le ayude a reunir y revisar todos los documentos antes de presentarlos.

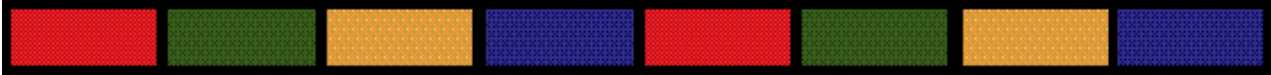
Cuando decide presentar una reclamación, ¿qué puede ayudarlo a conseguir el mejor resultado?

Es importante presentar el mejor caso que se pueda presentar en ese momento. Puede mejorar sus posibilidades de obtener un resultado favorable si usted va *personalmente* a la oficina de la EEOC o de una FEPA para presentar la reclamación, y también si está muy bien preparado para la entrevista. Otra parte importante de la presentación de una reclamación es relatar lo ocurrido de forma clara y persuasiva.

Si le resulta difícil hablar de sí mismo con los demás, entonces debe pedir que un miembro de su familia, un amigo, o un abogado le ayude. Recuerde, este primer paso es el más importante de todos.

¿Cuáles son los factores que podrían quitar fuerza a su reclamación?

El mayor error que se puede cometer es presentar una reclamación demasiado tarde. Otro error grave consiste en no reunir todos los hechos y datos en el momento en el que la discriminación ocurre, y no establecer un caso fuerte *en el*



primer momento en el que presenta su reclamación. En estas oficinas gubernamentales los empleados están muy ocupados, y por eso usted no tendrá mucho tiempo para explicar lo que le ha pasado. También, se da prioridad a las reclamaciones más convincentes. Esta prioridad significa que las personas que presentan reclamaciones convincentes tienen muchas posibilidades de lograr buenos resultados que incluyen beneficios para los reclamantes.

¿Debe contratar un abogado para representarle?

No es necesario tener un abogado para presentar una reclamación. En algunos casos puede incrementar la posibilidad de obtener un buen resultado, y también puede aumentar la cantidad de dinero que usted reciba como resultado de la reclamación. Sin embargo, normalmente hay que pagarle al abogado, lo que reduciría la parte que usted lleve de ese dinero. Los abogados han ayudado a muchas personas discapacitadas a conseguir más dinero.

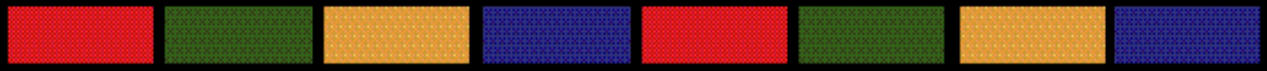
En la EEOC, desde el 26 de julio de 1992 hasta el 30 de septiembre del 2000, la cantidad típica de

dinero que recibieron las personas que tenían abogados fueron \$19,750, mientras que para los que no tenían abogados, la cantidad típica fueron \$4,482.

¿Cómo se presenta una reclamación?

Se puede presentar una reclamación en persona, por teléfono, o por correo. Cuando se hace en persona, el empleado de la oficina, (llamado el investigador), puede ayudarle a dar toda la información necesaria para completar la reclamación. Si lo hace en persona, debe contactar con la oficina antes para averiguar si puede concertar una cita con antelación. Si no, debe llegar a la oficina por la mañana temprano. La presentación por teléfono es la segunda mejor forma de hacerlo. Puede ser difícil lograr conectarse con una oficina, así que siga intentándolo hasta que lo logre. La presentación por correo es la forma menos deseable porque de esta manera no puede aprovechar la ayuda del investigador y, sin esta ayuda, usted podría omitir información que podría mejorar su reclamación.

Cuando presente la reclamación se reunirá (o hablará por teléfono) con un investigador. El



investigador le hará preguntas sobre usted (su nombre, dirección y número de teléfono) y sobre la empresa objeto de la reclamación (el nombre de la empresa, la dirección, el número de teléfono, el tipo de empresa, y el número de empleados). Entonces el investigador le preguntará por el tipo (o la base) de discriminación que usted ha experimentado, como la discriminación a causa de su discapacidad, raza, sexo, religión, edad, u origen nacional. Después le pedirá a usted que le dé los detalles acerca del incidente de discriminación, la fecha en la que ocurrió, información sobre la naturaleza de su discapacidad, y los nombres de otras personas que pueden haber observado el acontecimiento. (Abajo le explicamos lo que hay que preparar.) El investigador preparará un informe con todos los datos sobre su reclamación. Le pedirá a usted que lo firme. Esta entrevista puede durar varias horas.

¿Se debe presentar la reclamación en persona?

Aunque puede presentar su reclamación por teléfono y por correo, nosotros recomendamos que lo haga en persona porque de esta forma: (1) el investigador le

puede ayudar a preparar la reclamación, y (2) usted puede explicarle al investigador todos los hechos importantes y él o ella lo escribirá de la forma más adecuada. También, con todo el trabajo que tienen en las oficinas, pueden tardar mucho tiempo en devolver su llamar o en responder a su carta, y por eso, le puede costar mucho tiempo y muchos intentos sólo para conseguir las respuestas a sus preguntas. Esto significa que se le podría pasar la fecha límite de presentación.

¿Puede la EEOC o una FEPA negarse a aceptar una reclamación?

No. Pero pueden dar la imagen de estar excesivamente ocupados o no mostrar interés en su caso y así intentar disuadirlo. Usted siempre tiene el derecho de presentar una reclamación, pero es mejor tener todos los hechos y presentar pruebas para demostrar la validez de su reclamación. Como en estas oficinas hay mucho trabajo, muchas reclamaciones no son investigadas a fondo. Esto significa que la decisión se tomará a base de la información que usted proporcione en el momento de presentar la reclamación.



¿Qué debe llevar cuando presenta una reclamación?

Es bueno tener documentos de los médicos, los empresarios, u otros que pueden ayudarle a producir una reclamación convincente. También, si usted tomó apuntes o realizó un informe inmediatamente después del incidente, es importante llevar eso a la entrevista.

¿Qué ocurre después de la presentación de la reclamación?

En la EEOC, después de presentar una reclamación, la oficina la revisará y la asignará un grado de prioridad. Pondrán su reclamación en una de tres categorías:

Categoría A – este es el mayor grado de prioridad y significa que la oficina cree que el caso es fuerte y convincente o incluso que el incidente puede haber causado daños graves al reclamante. La mayoría de las reclamaciones de la categoría A se investigan de forma exhaustiva.

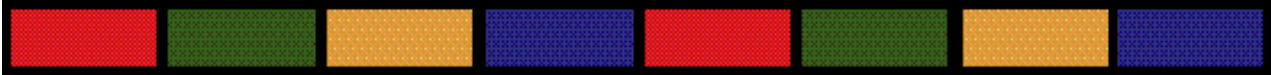
Categoría B – este es el segundo grado de prioridad y significa que la reclamación puede o no ser investigada a fondo.

Categoría C – esta es la categoría más baja y significa que probablemente descarten la reclamación rápidamente y cierren el caso.

Si deciden investigar su situación, una carta será enviada a usted y a la empresa. La carta informa a la empresa de la existencia de la reclamación, pero no incluye toda la información que aparece en la reclamación. La carta establece una fecha límite para cualquier respuesta por parte de la empresa. También advierte a la empresa que no tome represalias contra usted por haber presentado una reclamación.

Después de que la oficina haya revisado la información en su reclamación, cualquier respuesta de la empresa, y los resultados de la investigación, se tomará una decisión. Se llegará a una de dos conclusiones:

- (1) hay motivos para pensar que la reclamación describe un caso de discriminación verdadera, (que se llama “causa razonable”), o
- (2) se ha demostrado que es probable que la discriminación no haya sido verdadera, (lo que se llama “la falta de causa razonable”). A usted le informarán de esta decisión mediante una carta. Si deciden que hay causa razonable, entonces la EEOC intentará trabajar con usted y con la empresa para resolver el asunto.



¿Por qué es bueno que califiquen su reclamación como una de alta prioridad?

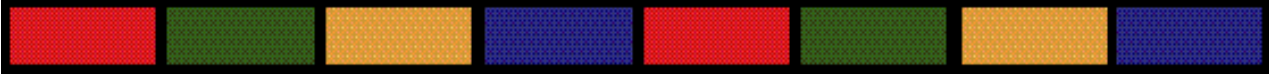
La calificación de alta prioridad le ayuda porque de esta manera la agencia llevará a cabo una investigación completa y exhaustiva de su caso. Si se investiga su caso, se aumentan las posibilidades de lograr un buen resultado que incluye beneficios para usted. Si se califica su caso como uno de la categoría A, tiene muchas posibilidades de ser investigado a fondo. Si se clasifica su reclamación dentro de la categoría B, todavía hay posibilidades para que se investigue el caso, pero no será una investigación tan a fondo como las de los casos de la categoría A. Por ejemplo, entre la fecha en la que la EEOC empezó a emplear estas categorías (el verano del 1995) y el 30 de septiembre del 2000, 23 de cada 100 personas con reclamaciones de la categoría A lograron un buen resultado con beneficios, mientras que sólo 13 de cada 100 personas con reclamaciones de la categoría B y sólo 2 de cada 100 personas con reclamaciones de la categoría C lograron estos resultados. Por eso es tan importante que prepare bien y con mucho cuidado su reclamación antes de presentarla.

¿Qué ocurre durante la investigación?

Aunque los procedimientos de investigación pueden variar de una oficina a otra, aquí explicamos algunas de las cosas que pueden ocurrir durante una investigación típica: se les puede pedir a las personas que vieron la discriminación que den información sobre lo que vieron, la empresa puede ser obligada a presentar documentos oficiales, o se les puede pedir a usted y a su jefe que proporcionen información adicional, por escrito o mediante una entrevista.

¿Cuáles son los posibles resultados?

Las reclamaciones relacionadas a la ADA pueden terminar en una resolución que es favorable para la empresa y que no ayuda a la persona que ha presentado la reclamación, y frecuentemente así ocurre. Si esto ocurre con su caso, entonces usted recibirá una carta que le dé el derecho a presentar un pleito en los tribunales. Esto se llama el aviso del “derecho-a-demandar”. Usted también puede pedir este aviso en cualquier momento posterior a la presentación de su reclamación.



Mediante este procedimiento es posible obtener un buen resultado con beneficios, aunque relativamente pocas personas lo logran. Por ejemplo, usted podría recibir dinero de la empresa, como la paga correspondiente al momento en el que la discriminación tuvo lugar, dinero para cubrir sus gastos de abogado, o dinero por el dolor y el sufrimiento causados por la discriminación. Otros beneficios no toman la forma del dinero pero pueden ser tan importantes, e incluso más importantes que el dinero. Le podrían contratar a usted para el puesto de trabajo que había solicitado, o le podrían volver a dar su trabajo si es que fue despedido, le podrían ofrecer un ascenso, o la empresa podría cambiar la forma en la que se realiza el trabajo para permitir que usted sea capaz de trabajar de manera satisfactoria.

¿Cuánta posibilidad existe de obtener un resultado favorable?

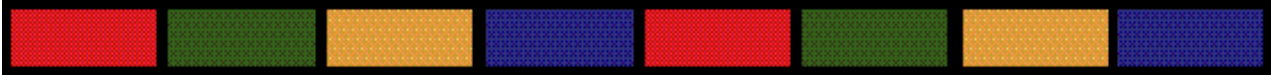
Según los datos del 30 de septiembre del 2000, en torno a 16 de cada 100 personas consiguieron llegar a alguna clase de resolución favorable y beneficiosa como resultado de haber presentado una reclamación.

¿Cómo se consigue un resultado favorable?

Usted puede llegar a un resultado favorable con beneficios cuando se pone de acuerdo con la empresa sobre lo que serán esa resolución y esos beneficios. La EEOC y las FEPAs trabajan con usted y con la empresa a fin de llegar a un acuerdo. Esto se puede llevar a cabo mediante un acuerdo informal en la que se dan la mano, o mediante un documento formal y escrito.

¿Ofrecen la EEOC y las FEPAs diferentes tipos de compensación a la gente?

Hay un gran número de oficinas de la EEOC y de las FEPAs. Existen numerosas y grandes diferencias entre los resultados que la gente logra en cada oficina. Cuando se combinan los resultados de las diferentes clases de las oficinas, 23 de cada 100 personas que presentan una reclamación con una FEPA logran alguna clase de resultado favorable con beneficios. Respecto a las reclamaciones presentadas con la EEOC, en torno a 12 de cada 100 personas logran un resultado favorable con beneficios. Aunque con las FEPAs el número de personas que logran un buen resultado es mayor que



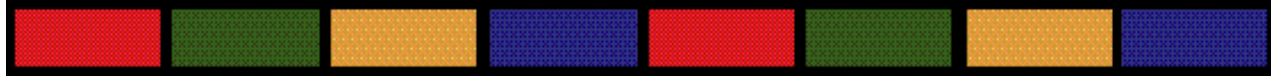
con la EEOC, la cantidad específica y típica de dinero que se recibe suele ser mucho menor con las FEPA que con la EEOC. El resultado monetario típico con la EEOC son \$6,000 y mientras que con una FEPA son sólo \$2,500. Por lo tanto, si usted puede elegir dónde va a presentar su reclamación, necesita contemplar y decidir cuáles son los factores que más le importan. Debe recordar que no existe ninguna garantía respecto al resultado final en ninguno de los casos.

¿En qué consiste la mediación?

La mediación les ofrece a usted y a la empresa otra forma de llegar a un acuerdo sobre cómo resolver el asunto. Puede ser un proceso más rápido para cerrar el caso, y también les puede producir menos frustraciones. La EEOC ofrece este programa a algunas personas que presentan reclamaciones y a la empresa objeto de la reclamación. Una tercera persona (el mediador) trabaja con usted y con la empresa para intentar encontrar una solución. El mediador les ayuda a hablar sobre el problema, a encontrar áreas comunes de preocupación y de acuerdo, y a desarrollar una solución que tanto usted como la empresa pueden apoyar.

¿Qué es lo que se debe hacer cuando se le ofrece la oportunidad de mediar?

Si se les ofrece a usted y a la empresa la oportunidad de mediar, ambos ustedes tienen que comprometerse a participar. Algunos motivos por los que se usa este método son: porque es una forma más rápida de resolver la situación, y porque tendrá más posibilidades de conseguir alguna clase de resultado favorable con beneficios. Por ejemplo, 62 de cada 100 personas que participaron en el programa de mediación de la EEOC lograron un resultado favorable, mientras que sólo 8 de cada 100 personas que no participaron en el programa consiguieron la misma clase de resultado. Un motivo por el que no entrar en la mediación es que podría resultar en menos dinero que el que sería posible conseguir con los procedimientos normales de la EEOC. Entre el 1 de enero de 1999 y el 30 de septiembre del 2000, la persona típica que usó el programa de mediación de la EEOC recibió \$4,883, mientras que la persona típica que no usó el programa recibió \$7,000.



¿Cuánto debe durar el proceso?

Puede requerir muchos meses, o incluso más tiempo.

¿Qué debe hacer si no está satisfecho con el resultado de la presentación de una reclamación?

Tiene el derecho a presentar un pleito después de haber presentado su reclamación con la EEOC o una FEPA. Puede hacer esto si no está satisfecho con el resultado, si cree que el proceso está tardando demasiado tiempo, o por cualquier otro motivo. Para presentar un pleito, tiene que pedir a la EEOC o la FEPA una carta que se llama, “el derecho-a-demandar”. Una vez remitida esta carta, la agencia deja de trabajar en el caso. Otra opción es esperar hasta que la agencia tome una decisión sobre el caso y pedir la carta del derecho-a-demandar en ese momento.

¿Cuándo puede presentar un pleito?

Puede presentar un pleito dentro de los 90 días siguientes a la fecha en la que recibe la carta del derecho-a-demandar.

¿Cómo se puede aprender más sobre cómo se presenta un pleito?

El grupo de investigación sobre la ADA, del *Cecil G. Sheps Center for Health Services Research* de la Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill en este momento está llevando a cabo un estudio sobre los pleitos que las personas con discapacidades presentan contra las empresas.

Más información está disponible en nuestro sitio web:

www.adainsights.org

Para obtener copias de este documento en otros formatos, póngase en contacto con:

ADA Insights

Cecil G. Sheps Center for Health Services Research

The University of North Carolina at Chapel Hill

CB# 3386, 101 Conner Drive,
Suite 302

Chapel Hill, NC 27599-3386

(800) 243-0887

Email: info@adainsights.org

www.adainsights.org