



La Ley para Personas con Discapacidades Preguntas Y Respuestas

Esta es una publicación adaptada de la versión original “La Ley para Personas con Discapacidades Preguntas y Respuestas” un documento originalmente elaborado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU. y el Departamento de Justicia EE.UU., División de Derechos Civiles, Versión de Octubre de 2008.

Esta publicación fue elaborada como un proyecto de colaboración por la Red Nacional de la ADA, que es financiado por el Departamento de Educación de EE.UU., Instituto Nacional sobre Discapacidad e Investigación de Rehabilitación. Este documento no refleja las opiniones del Departamento de Educación de EE.UU. y no es una determinación legal de sus derechos y / o responsabilidades bajo la ley ADA. Es proporcionado como asistencia técnica y usted debe consultar a un abogado para asuntos legales.

Derechos de autor © 2013. Todos los derechos reservados.

Llámenos al número gratis 1-800-949-4232 Voz/TTY

Encuentre su Centro regional en www.adata.org

Introducción

Las barreras en cuanto al empleo, el transporte, los establecimientos de servicio público, los servicios públicos y las telecomunicaciones han generado costos económicos y sociales altísimos para la sociedad estadounidense y han socavado los esfuerzos de las personas con discapacidades a recibir educación, obtener un empleo y ser miembros contribuyentes de la sociedad. Al derribar esas barreras, la Ley para Personas con Discapacidades (siglas en inglés ADA) permitirá que la sociedad se beneficie con las destrezas y aptitudes de las personas con discapacidades, nos permitirá generar ganancias gracias al aumento de su poder adquisitivo y su capacidad de emplearlo, y permitirá que todos los estadounidenses tengan vidas más activas y productivas.

La Ley para Personas con Discapacidades (siglas en inglés ADA) le concede protecciones de sus derechos civiles a personas con discapacidades, parecidas a las que se le conceden a las personas de acuerdo con su raza, color de piel, sexo, nación de origen, edad y religión. Garantiza la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades en los establecimientos de servicio público, el empleo, el transporte, los servicios gubernamentales estatales y locales y las telecomunicaciones. Este folleto está diseñado para dar respuesta a algunas de las preguntas más frecuentes acerca de la ley ADA.

Para obtener respuestas a preguntas adicionales sobre la ley ADA, llame a la Red Nacional de la ADA al 800-949-4232 (Voz/TTY). La Red Nacional de la ADA es el "ir a la" fuente de información gratuita, orientación y formación sobre la ADA y su aplicación, diseñada para satisfacer las necesidades de las empresas, el gobierno y los individuos a nivel local, regional y nacional. La Red Nacional de la ADA consiste en diez centros regionales ubicados en todo los Estados Unidos. Para identificar el centro regional que sirve a su estado, visite el sitio web de la Red Nacional de la ADA <http://adata.org/Static/ContactUs.html>. La Red Nacional de la ADA ofrece numerosos recursos, muchos de los cuales son gratuitos o disponibles a un bajo costo, incluyendo:

- Asesoría técnica de la ley ADA por medio de una línea telefónica gratis y por correo electrónico.
- Información y entrenamientos vía Internet
- Simposio Nacional sobre la ley ADA
- Conferencias estatales y regionales de capacitación sobre la ley ADA
- seminarios de capacitación de la ley ADA por medio de retransmisión digital y redifusión multimedia
- materiales y productos relacionados con la discapacidad y la ley ADA

TABLA DE CONTENIDO

La enmienda de la Ley Para Personas con Discapacidades (ADAAA siglas en inglés) de 2008...	1
Empleo.....	2
Gobiernos Estatales y Locales.....	14
Establecimientos de Servicio Público.....	17
Varios.....	26
Números de Teléfonos para obtener información de la ley ADA.....	28
Direcciones para obtener información de la ADA.....	30
Centros Regionales de la Red Nacional de la ADA.....	31

La Enmienda de la Ley Para Personas con Discapacidades (ADAAA siglas en inglés) de 2008

La Enmienda de la Ley Para Personas con Discapacidades (ADAAA siglas en inglés) de 2008 fue firmada como ley el 25 de septiembre de 2008 y entró en vigor el primero de enero de 2009. La ADAAA (siglas en inglés) hizo cambios significativos a la definición de "discapacidad". La ley requiere que la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC siglas en inglés) de EE.UU. actualice sus regulaciones de la ley ADA para reflejar los cambios realizados por la enmienda ADAAA (siglas en inglés). Las regulaciones finales de EEOC fueron publicadas en el Registro Federal el 25 de marzo de 2011 y entró en vigor el 24 de mayo de 2011. Los cambios en la definición de la discapacidad bajo la ADAAA aplican a todos los títulos de la ley ADA, incluyendo el título I (prácticas de empleo de los empleadores privados con 15 o más empleados, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo, sindicatos, agentes del empleador y unión administrativa de comités laboral), título II (programas y actividades de las entidades del gobierno estatal y local), y el título III (entidades privadas que se consideran establecimientos de servicio público).

Sin embargo las regulaciones finales de la EEOC se aplican sólo al título I de la ley ADA; estas no aplican al título II y III de la ley ADA. Las otras agencias federales, tales como el Departamento de Justicia de EE.UU., el Departamento de Transportación de EE.UU. y el Departamento Laborar de EE.UU. deberán actualizar sus regulaciones para que reflejen los cambios en la definición de discapacidad requerida por la enmienda ADAAA.

Empleo

P. ¿Qué empleadores están cubiertos por el título I de la ley ADA?

R. Las disposiciones laborales del título I se aplican a empleadores privados con 15 o más empleados, gobiernos estatales y locales, agencias de colocación y sindicatos, agentes del empleador y unión administrativa de comités laboral.

P. ¿Qué prácticas y actividades se encuentran contempladas por los requerimientos contra la discriminación en el empleo?

R. La ley ADA prohíbe la discriminación en todas las prácticas laborales, entre ellas los procedimientos de solicitud de empleo, la contratación, el despido, la compensación por desempleo, la capacitación, y otros términos, condiciones y privilegios laborales. La ley se aplica a la contratación, la publicidad, la permanencia en el cargo, el despido, la licencia, los beneficios suplementarios y todas las demás actividades relacionadas con el empleo.

P. ¿Quién se encuentra protegido contra la discriminación laboral?

R. Se prohíbe la discriminación laboral contra "individuos con discapacidades". Esta definición incluye a los solicitantes y a los empleados. Se considera que una persona tiene una "discapacidad" si posee un impedimento físico o mental que limite de manera sustancial una o más actividades vitales importantes, si tiene un historial de ese impedimento o si se considera que tiene ese impedimento. Asimismo, se encuentran protegidas las personas discriminadas por tener una asociación o relación conocida con una persona con discapacidad.

La primera parte de la definición deja claro que la ley ADA se aplica a las personas que tengan impedimentos que limiten de manera sustancial las tareas vitales fundamentales de la vida cotidiana. Existen dos listas no exhaustivas de los ejemplos de tareas vitales fundamentales de la vida cotidiana : cuidarse a sí mismo , realizar tareas manuales, ver, oír, comer, dormir, caminar, pararse, sentarse, estirarse, levantar, agacharse, hablar, respirar, aprender, leer, concentrarse, pensar, comunicarse, relacionarse con los demás y trabajar.

Actividades vitales importantes de la vida cotidiana también incluye las principales funciones corporales, incluyendo funciones del sistema inmunológico, los órganos sensoriales especiales y la piel, crecimiento normal de las células, funciones del sistema digestivo, genitourinario, el intestino, la vejiga, neurológico, cerebral, respiratorio, circulatorio, cardiovascular, endocrino, hematológico, linfático, músculo-esquelético, y las funciones reproductivas.

Ejemplos de impedimentos específicos que podría fácilmente ser considerados como discapacidades estos incluyen: la sordera, ceguera, discapacidad intelectual, pérdida parcial o totalmente de las extremidades del cuerpo, problemas de movilidad, autismo, cáncer, parálisis cerebral, diabetes, epilepsia, infección de VIH, SIDA, esclerosis múltiple, distrofia muscular, estado depresivo profundo, trastorno bipolar, estrés post-traumático, el trastorno obsesivo-compulsivo y la esquizofrenia.

La segunda parte de la definición establece la protección de personas con un historial de una determinada discapacidad, por ejemplo, una persona que se ha recuperado de cáncer o de una enfermedad mental.

La tercera parte de la definición protege a individuos que se considere que tengan un impedimento, aunque puede ser que no posean dicho impedimento y se toma una acción prohibida por la ley ADA (por ejemplo, negar la contratación, terminación o reducción de categoría laboral) todo esto basado en la discapacidad del individuo o en el impedimento que la entidad asume que el individuo posee, al menos que el impedimento sea temporario (que se espera que ha de durar al menos seis meses o menos) y que es una condición menor.

P. ¿Requiere la ley ADA que un solicitante o empleado con una discapacidad sea calificado para el puesto de trabajo?

R. Si. La ley ADA define el ser calificado una persona que satisfaga los requisitos de destreza legítima, experiencia, educación u otros requisitos de un puesto de trabajo que posea o desee obtener, y que pueda llevar a cabo las funciones esenciales del puesto con o sin adaptaciones funcionales razonables. Requerir que exista la capacidad de llevar a cabo funciones "esenciales" asegura que no se considerará que un individuo con discapacidad no esté calificado debido a su discapacidad de realizar funciones laborales que sean marginales o incidentales. Si el individuo está calificado para llevar a cabo funciones esenciales, con excepción de las limitaciones provocadas por la discapacidad, el empleador debe tomar en cuenta si el individuo podría llevar a cabo estas funciones si se realizaran adaptaciones razonables. Si se ha preparado una descripción escrita del trabajo antes de publicar el aviso o entrevistar a solicitantes para el puesto, dicha descripción se considerará como evidencia, no concluyente, de las funciones esenciales del puesto de trabajo.

P. Un empleador, ¿debe darle preferencia sobre los demás a los solicitantes calificados con discapacidad?

R. No. Un empleador tiene la libertad de elegir al solicitante más calificado y tomar decisiones basándose en razones ajenas a la discapacidad. Por ejemplo, supongamos que dos personas solicitan un puesto de mecanógrafo y una función esencial del puesto es escribir a máquina 75 palabras por minuto sin cometer errores. Uno de los solicitantes, una persona discapacitada a la que se le brinda una adaptación razonable para realizar la prueba de mecanografía, escribe 50 palabras por minuto; el otro

solicitante, que no posee una discapacidad, escribe 75 palabras por minuto sin cometer errores. El empleador puede contratar al solicitante que escriba con mayor velocidad, si para el buen desempeño en el puesto se necesita escribir con rapidez.

P. ¿Qué limitaciones establece la ley ADA en los exámenes médicos y las averiguaciones sobre discapacidad?

R. Un empleador no puede solicitar o exigir al solicitante a un puesto que se someta a un examen médico antes de realizar una oferta laboral. No puede realizar averiguaciones sobre una discapacidad, su naturaleza o su gravedad antes de realizar una oferta laboral. No obstante, un empleador puede formular preguntas acerca de la capacidad de llevar a cabo determinadas funciones laborales y también puede, con determinadas limitaciones, pedirle a una persona con discapacidad que le describa o muestre cómo llevaría a cabo estas funciones.

Un empleador puede establecer que una oferta laboral está sujeta al resultado satisfactorio de un examen médico o un chequeo posterior a la oferta laboral, si se trata de una exigencia para todos los empleados nuevos en la misma categoría laboral. No es necesario que un examen o averiguación posterior a la oferta laboral esté relacionado con el puesto o con una necesidad comercial.

Sin embargo, si no se contrata a un individuo porque un examen médico o un chequeo posterior a la oferta laboral revela que existe una discapacidad, la(s) razón/razones para no contratar a esa persona deben estar relacionadas con el puesto y deben ser acordes a la necesidad comercial. El empleador también debe demostrar que no existía la posibilidad de disponer de una adaptación razonable que hubiera permitido que el individuo desempeñara las funciones esenciales del puesto, o que la misma hubiera provocado dificultades excesivas. Un examen médico posterior a la oferta laboral puede descalificar a un individuo si el empleador puede demostrar que la persona representaría una "amenaza directa" en el lugar de trabajo (por ej., un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o la seguridad del individuo o de otras personas), que no se pueda eliminar o reducir por debajo del nivel de amenaza directa realizando adaptaciones razonables. Este tipo de descalificación está relacionada con el puesto y es acorde a la necesidad comercial. Un examen médico posterior a la oferta laboral no puede descalificar a un individuo con discapacidad que pueda desempeñar las funciones esenciales del puesto en el momento de la contratación debido a que se especula que la discapacidad podría provocar un riesgo de lesiones en el futuro.

Después de que una persona comienza a trabajar, un examen médico o chequeo debe estar relacionado con el puesto y ser acorde a la necesidad comercial. Los empleadores pueden efectuar exámenes médicos a los empleados siempre y cuando exista evidencia de un problema en el desempeño laboral o en la seguridad, que razonablemente cree que es causada por una condición médica, exámenes que se requieran para cumplir con otras leyes federales, exámenes de retorno al trabajo cuando hay razones para creer que un empleado será incapaz de hacer su trabajo o puede representar una amenaza

directa debido a una condición médica y exámenes voluntarios que formen parte de los programas de salud de los empleados.

La información de todos los exámenes médicos y chequeos debe mantenerse separada de los archivos generales del personal y se la debe tratar como un registro médico aparte confidencial que solo se encuentra disponible bajo condiciones limitadas.

Los análisis para determinar el consumo de drogas ilegales no son exámenes médicos contemplados por la ley ADA y no están sujetos a las restricciones establecidas para dichos exámenes.

P. ¿En qué ocasiones está permitido que un empleador le pida a un solicitante que se "auto-identifique" como una persona que posee una discapacidad?

R. Se permite realizar averiguaciones sobre una discapacidad antes de la contratación bajo otra ley o reglamento federal, como los que se aplican en el caso de los veteranos de guerra discapacitados y los de la época de la Guerra de Vietnam. Las averiguaciones sobre discapacidades previas a la contratación pueden ser necesarias bajo este tipo de leyes para identificar a postulantes o clientes con discapacidades y así brindarles los servicios especiales indicados. Un empleador también puede que le pregunte a un solicitante que se auto-identifique como una persona con una discapacidad cuando el empleador voluntariamente a de utilizar esta información para el beneficio de la persona con discapacidad.

Los contratistas y subcontratistas federales cubiertos por los requisitos de discriminación positiva de la sección 503 de la Ley de Rehabilitación pueden sugerir a las personas con discapacidades que se identifiquen en un formulario de trabajo o en otra indagación previa a la contratación para cumplir con los requisitos de discriminación positiva de la sección 503. Los empleadores que exijan dicha información deben cumplir con los requisitos de la sección 503 relativos a la manera en que se solicita y se utiliza esa información, y los procedimientos para tratarla como un registro confidencial aparte y mantenerla separada de los archivos normales del personal.

P. ¿Exige la ley ADA que los empleadores realicen descripciones escritas de tareas de los puestos?

R. No. La ley ADA no exige a los empleadores que realicen o conserven descripciones de tareas de los puestos. No obstante, una descripción escrita de tareas preparada antes de publicar el aviso o entrevistar a solicitantes para el puesto se considerará como prueba junto con otros factores relevantes. Si un empleador utiliza descripciones de tareas, éstas deben ser revisadas para asegurarse de que sean un fiel reflejo de las funciones concretas del puesto. Una descripción de tareas de un puesto será de mayor utilidad si se concentra en los resultados o el producto de una función laboral, no únicamente en la

manera en que se la realiza cotidianamente. Una adaptación razonable puede permitirle a una persona con discapacidad desempeñar una función laboral de una manera diferente a la de otra que no sea discapacitada.

P. ¿Qué es una "adaptación razonable"?

R. Una adaptación razonable es cualquier cambio o ajuste en un trabajo o el entorno laboral que le permitiría a un solicitante calificado o un empleado participar en el proceso de solicitud de un empleo o desempeñar funciones esenciales del puesto. Entre las adaptaciones razonables también se encuentran los ajustes para asegurar que una persona calificada con discapacidad tenga los mismos derechos y privilegios que los empleados que no posean discapacidades.

P. ¿Cuáles son algunas de las adaptaciones que pueden necesitar los solicitantes y empleados?

R. Algunos ejemplos de adaptaciones razonables son hacer que las instalaciones existentes tengan fácil acceso y sean de fácil uso para las personas con discapacidad; reestructurar un puesto de empleo; modificar horarios laborales; adquirir o modificar equipos; brindar lectores o intérpretes calificados, o modificar los exámenes, la capacitación u otros programas. Entre las adaptaciones razonables también puede encontrarse reasignar a un empleado actual a un puesto vacante para el cual el individuo esté calificado, si la persona no puede realizar el trabajo original debido a la discapacidad, aún después de realizada la adaptación. Sin embargo, no existe ninguna obligación de encontrarle un puesto a un solicitante que no esté calificado para el puesto buscado. No se les exige a los empleadores que disminuyan las normas de calidad o cantidad a modo de adaptación, ni tampoco que brinden artículos de uso personal como gafas o audífonos.

Se debe decidir cuál adaptación es la adecuada basándose en los hechos específicos de cada caso. A la hora de seleccionar qué tipo específico de adaptación razonable se debe brindar, la prueba principal es la de la efectividad, por ej., si la adaptación le brindará a la persona con discapacidad la oportunidad de lograr el mismo nivel de desempeño y disfrutar de los mismos beneficios que una persona promedio en una situación similar que no posea una discapacidad. No obstante, la adaptación no tiene que asegurar los mismos resultados o brindar exactamente los mismos beneficios.

A. ¿Cuándo se le exige al empleador que realice una adaptación razonable?

R. Solo se le exige a los empleadores que realicen las adaptaciones de ley para una discapacidad "conocida" de un solicitante o empleado calificado. Por lo general, el requisito surgirá a pedido de una persona con discapacidad, que frecuentemente podrá sugerir una adaptación adecuada. Las adaptaciones se deben realizar analizando cada caso, porque la naturaleza y el grado de una discapacidad y los requisitos del puesto

variarán en cada caso. Si el individuo no solicita una adaptación, el empleador no está obligado a brindarla, salvo en casos en los que la discapacidad conocida del individuo afecte su capacidad de darse cuenta de la necesidad de realizar una adaptación que resulte evidente al empleador, o de comunicárselo. Si una persona con discapacidad solicita una adaptación adecuada, pero no tiene sugerencias que realizar, el empleador y la persona deben trabajar juntos para encontrar una. También existen muchos recursos públicos y privados que pueden brindar asistencia gratuita.

P. ¿Cuáles son las limitaciones de la obligación de realizar una adaptación razonable?

R. La persona con discapacidad que requiere la adaptación debe estar calificada y el empleador debe estar enterado de la discapacidad. Asimismo, no se le exige al empleador que realice una adaptación si la misma provocaría "excesivas dificultades" en la operación del negocio del empleador. "Dificultades excesivas" se define como "acciones que implican dificultades o costos significativos" cuando se las considera a la luz de diversos factores. Entre estos factores se encuentran la naturaleza y el costo de la adaptación en relación con la envergadura, los recursos, la naturaleza y la estructura del negocio del empleador. Se determina caso por caso si existen dificultades excesivas. En casos en los que la instalación que realice la adaptación forme parte de una entidad mayor, se tomarían en cuenta la estructura y los recursos generales de la organización mayor y la relación financiera y administrativa que exista entre ambas entidades. En general, se esperaría que un empleador más importante con mayores recursos realice las adaptaciones que impliquen un mayor esfuerzo o costo, mientras que la exigencia no sería la misma para un empleador de menor porte y con menos recursos.

Si una determinada adaptación representaría dificultades excesivas, el empleador debe tratar de encontrar otra adaptación que no represente tales dificultades. Además, si el costo de una adaptación implicaría dificultades excesivas para el empleador, se le debe brindar a la persona con discapacidad la opción de cubrir la parte del costo que representaría dificultades excesivas o de realizar la adaptación.

P. Un empleador, ¿debe modificar instalaciones existentes para hacerlas accesibles?

R. La obligación del empleador bajo el título I es la de brindar acceso para que un postulante *individual* participe en el proceso de solicitud de empleo y para que un empleado *individual* con discapacidad pueda desempeñar las funciones esenciales de su puesto, como acceder a un edificio, al lugar de trabajo, los equipos necesarios y a todas las instalaciones utilizadas por los empleados. Por ejemplo, si la sala de empleados se ubica en un lugar inaccesible para un empleado en silla de ruedas, se debe modificar o reubicar la sala, o se deben brindar instalaciones similares en una ubicación que le permitiría a la persona tener un período de descanso junto con compañeros de trabajo. El empleador debe brindar este tipo de acceso, salvo que esto implique dificultades excesivas.

Bajo el título I, no se exige al empleador que haga que sus instalaciones existentes sean accesibles hasta que un determinado solicitante o empleado con una determinada discapacidad necesite la adaptación, en cuyo caso las modificaciones deben satisfacer las necesidades laborales de ese individuo. Sin embargo, los empleadores deben considerar poner en marcha cambios que brindarán accesibilidad general, en especial para solicitantes a un empleo, dado que es probable que haya personas con discapacidades que se postulen para diferentes puestos. El empleador no necesita realizar cambios para brindar acceso en lugares o instalaciones que no serán utilizados por ese individuo para actividades o beneficios relacionados con el puesto.

P. ¿Se puede exigir a un empleador que le reasigne una función esencial de un puesto a otro empleado a modo de adaptación razonable?

R. No. No se exige a los empleadores que reasignen funciones esenciales de un puesto a modo de adaptación razonable.

P. ¿Se puede exigir a un empleador que modifique, adapte o realice otras adaptaciones razonables en la manera en la que se le realiza una prueba a un solicitante o empleado con discapacidad?

R. Sí. Se pueden necesitar adaptaciones para asegurarse de que las pruebas o los exámenes midan la capacidad real de un individuo para desempeñar funciones laborales, en vez de reflejar las limitaciones provocadas por la discapacidad. A las personas con impedimentos sensoriales, manuales o del habla se les deben brindar pruebas en un formato que no requiera el uso de la destreza deficiente, salvo que sea una destreza relacionada con el puesto que se esté evaluando con la prueba.

P. Un empleador, ¿puede mantener normas existentes de producción/desempeño en el caso de un empleado con discapacidad?

R. Un empleador puede imponer a los empleados con discapacidad las mismas normas de producción/desempeño que a otros empleados en una situación similar que no posean discapacidades para desempeñar funciones laborales esenciales, con o sin adaptaciones razonables. Un empleador también puede imponer a los empleados con discapacidad las mismas normas de producción/desempeño que a otros empleados en cuanto a funciones marginales, salvo que la discapacidad afecte la capacidad de la persona para desempeñar esas funciones marginales. Si la capacidad para desempeñar funciones marginales se ve afectada por la discapacidad, el empleador debe brindar algún tipo de adaptación razonable, como reestructuración del puesto, pero no puede excluir a un individuo con discapacidad que desempeña de manera satisfactoria las funciones esenciales de un puesto.

P. Un empleador, ¿puede establecer políticas específicas de asistencia y licencia laboral?

R. Un empleador puede establecer políticas de asistencia y licencia laborales que se apliquen uniformemente a todos los empleados, sin importar la discapacidad, pero no pueden negarse a otorgar la licencia laboral que un empleado con discapacidad necesite, si a otros empleados se les concede dicha licencia. También se le puede exigir a un empleador que realice ajustes en la política de licencias a modo de adaptación razonable. El empleador no se encuentra obligado a otorgar licencias adicionales con goce de sueldo, pero entre las adaptaciones se pueden encontrar la flexibilidad en las licencias y la licencia sin goce de sueldo.

Una política de licencia que se aplique uniformemente no viola la ADA por tener un efecto más severo en un individuo debido a su discapacidad. Sin embargo, si un individuo con discapacidad solicita una modificación de esta política a modo de adaptación razonable, se le puede requerir que la realice, salvo que implique una dificultad excesiva.

P. Un empleador, ¿puede tomar en cuenta la salud y la seguridad a la hora de decidir si contrata a un solicitante o conserva un empleado con discapacidad?

R. Sí. La ley ADA permite a los empleadores que establezcan normas de calificación que excluyan a individuos que representen una amenaza directa (por ejemplo., un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o la seguridad del individuo o de otras personas), si ese riesgo no se puede eliminar o reducir por debajo del nivel de "amenaza directa" realizando adaptaciones razonables. No obstante, un empleador no puede limitarse a suponer que exista una amenaza; el empleador debe establecer mediante métodos que puedan ser comprobados médicamente que existe un riesgo significativo de que se produzcan daños sustanciales en el lugar de trabajo. Al requerir a los empleadores que realicen juicios individualizados basados en evidencia médica u otra evidencia confiable —en vez de en generalizaciones, ignorancia, miedo, actitudes condescendientes o estereotipos— la ley ADA reconoce la necesidad de equilibrar los intereses de las personas con discapacidades y los intereses legítimos de los empleadores para lograr mantener la seguridad en el lugar de trabajo.

P. Los solicitantes o empleados que actualmente consumen drogas ilegales, ¿están cubiertos por la ley ADA?

R. No. Los individuos que consuman drogas ilegales en la actualidad están expresamente excluidos de la definición de "individuo calificado con discapacidad" protegido por la ley ADA en casos en los que el empleador actúe a raíz de su consumo de drogas.

P. ¿Permite la ley ADA que se realicen análisis para detectar el consumo de drogas ilegales?

R. Sí. La ley ADA no considera que un análisis para detectar el consumo de drogas ilegales sea un examen médico, por lo tanto, los empleadores pueden realizar este análisis a solicitantes y empleados y tomar decisiones laborales con base en los resultados. La ley ADA no fomenta, prohíbe o autoriza análisis de detección de drogas.

Si los resultados de un análisis de detección de drogas revelan la presencia de una droga recetada legalmente u otra información médica, dicha información debe ser tratada como un registro médico confidencial.

P. ¿Están cubiertas las personas alcohólicas por la ley ADA?

R. Sí. Si bien un consumidor actual de drogas ilegales no está protegido por la ley ADA si el empleador actúa con base en dicho consumo, a una persona que actualmente consuma alcohol no se le niega protección de manera automática. Un alcohólico es una persona con discapacidad protegida por la ley ADA si está calificada para desempeñar las funciones esenciales del puesto. Se le puede exigir al empleador que le brinde una adaptación a un alcohólico. Sin embargo, un empleador puede sancionar, despedir o negar el puesto a un alcohólico, si su consumo de alcohol afecta de manera adversa su desempeño o conducta laboral. El empleador también puede prohibir el consumo de alcohol en el lugar de trabajo y exigir que los empleados no estén bajo la influencia del alcohol.

P. La ley ADA, ¿invalida leyes de salud y seguridad federales y estatales?

R. La ley ADA no invalida requisitos de salud y seguridad establecidos bajo otras leyes federales por más que una norma afecte de manera adversa la contratación de un individuo con discapacidad. Si otra ley federal exige el acatamiento de determinada norma, un empleador debe cumplirla y no necesita demostrar que la norma se relaciona con el puesto y es acorde a la necesidad comercial. Por ejemplo, los empleadores deben cumplir con los requisitos de salud y seguridad del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional.

No obstante, un empleador sigue teniendo la obligación bajo la ley ADA de considerar si existe una adaptación razonable, acorde con las normas de otras leyes federales, que evite la exclusión de individuos calificados con discapacidades que puedan desempeñar sus trabajos sin violar las normas de estas leyes. Si un empleador puede cumplir con la ley ADA y otra ley federal, tiene la obligación de hacerlo.

La ley ADA no anula leyes estatales o locales ideadas para proteger la salud y la seguridad pública, salvo en casos en los que estas leyes contradigan los requisitos de la ley ADA. Si existe una ley estatal o local que evitaría que un individuo con discapacidad tuviera un puesto o profesión determinado debido a un riesgo de salud o seguridad, de todos modos, el empleador debe evaluar si una determinada persona representaría una "amenaza directa" a la salud o la seguridad bajo la norma de la ley ADA. Si existe dicha "amenaza directa", el empleador debe considerar si se la puede eliminar o reducir por debajo del nivel de "amenaza directa" realizando adaptaciones razonables. Un empleador no puede basar su defensa contra un cargo de discriminación en una ley estatal o local que contradiga los requisitos de la ley ADA.

P. ¿Qué efecto tiene la ley ADA en los programas de compensación del trabajador?

R. Solo se considerará discapacitados a los trabajadores lesionados que satisfagan la definición de la ley ADA de un "individuo con discapacidad", sin importar si cumplen con los criterios para recibir beneficios bajo la ley de compensación del trabajador u otras leyes de discapacidad. Además, un trabajador debe estar "calificado" (con o sin una adaptación razonable) para estar protegido por la ley ADA. Las lesiones relacionadas con el trabajo no siempre provocan impedimentos físicos o mentales lo suficientemente graves como para "limitar de manera sustancial" una de las principales actividades vitales importantes, muchas lesiones ocurridas en el trabajo pueden ahora constituir discapacidades bajo la amplia definición de "discapacidad" bajo la enmienda ADA. A.

Un empleador no puede averiguar el historial de indemnización laboral de un solicitante antes de realizar una oferta condicional de empleo. Después de realizar una oferta condicional de empleo, un empleador puede averiguar el historial de indemnización laboral de un solicitante como parte de un chequeo o examen médico que se les realice a todos los solicitantes en la misma categoría laboral. Sin embargo, incluso después de realizar una oferta condicional, un empleador no puede exigirle a un empleador potencial que se someta a un examen médico debido a que los resultados de un chequeo médico (no los resultados de un examen médico) muestran una lesión laboral previa, salvo que se requiera que todos los solicitantes en la misma categoría laboral se sometan al examen. Asimismo, un empleador no puede decidir si contratar a alguien con base en la especulación de que un solicitante puede provocar un aumento de los costos de indemnización laboral en el futuro. Sin embargo, un empleador se puede negar a contratar o puede despedir a un individuo que en el momento de la contratación no pueda realizar un trabajo sin que represente un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o la seguridad del individuo o de otras personas, si el riesgo no se puede eliminar o reducir realizando adaptaciones razonables.

Un empleador se puede negar a contratar o puede despedir a una persona que mienta deliberadamente sobre su afección o su historial de indemnización laboral en una averiguación legal posterior a la oferta.

Un empleador también puede presentar información y registros médicos relacionados con empleados y solicitantes (obtenidos después de una oferta condicional de empleo) ante las oficinas estatales de compensación del trabajador y fondos para "segunda lesión", sin violar los requisitos de confidencialidad de la ley ADA.

P. ¿Qué es la discriminación debido a una "relación o asociación" bajo la ley ADA?

R. La ley ADA prohíbe la discriminación debido a una relación o asociación para proteger a las personas de acciones basadas en suposiciones sin fundamento de que su relación con una persona con discapacidad afectaría su desempeño laboral y de acciones provocadas por prejuicios o desinformación respecto de determinadas discapacidades. Por ejemplo, esta disposición no permitiría que se negara un puesto a una persona que tenga un cónyuge que posea una discapacidad, debido a la suposición sin fundamento del empleador de que el solicitante se tomaría licencia frecuentemente para cuidar a su cónyuge. Asimismo, protegería a un individuo que realice trabajos voluntarios para personas con SIDA de un accionar laboral discriminatorio a raíz de esa relación o asociación.

P. ¿Cómo se hacen cumplir las disposiciones laborales?

P. Las disposiciones laborales de la ley ADA se hacen cumplir mediante los mismos procedimientos que se aplican en la actualidad a la discriminación por cuestiones raciales, el color de la piel, el sexo, el origen nacional y la religión bajo el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 enmendada y la Ley de Derechos Civiles de 1991. Se pueden presentar denuncias ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o agencias estatales de derechos humanos indicadas. Entre las reparaciones disponibles se encuentran la contratación, la reintegración, el ascenso, los sueldos retroactivos, el lucro cesante, la restitución de beneficios, la adaptación funcional razonable, los honorarios del abogado, los honorarios de los peritos y los costos judiciales. También existe la posibilidad de pago de indemnizaciones compensatorias y punitivas en casos de discriminación intencional o casos en los que el empleador no realice un esfuerzo de buena fe para brindar una adaptación razonable. Un cargo debe ser presentado dentro de los 180 días calendario a partir de la fecha que tuvo lugar la discriminación. La fecha límite de presentación de la queja es de 180 días calendario, se extiende a 300 días calendario si una agencia estatal o local hace cumplir una ley que prohíbe la discriminación en el empleo sobre la misma base.

La agencia estatal de derechos humanos designada debe ser consultada para determinar si el plazo de extensión para la queja aplica.

P. ¿Qué asistencia financiera pueden recibir los empleadores para facilitarles la realización de adaptaciones razonables y el acatamiento de la ley ADA?

R. Existe un crédito tributario especial para ayudar a los pequeños empleadores a realizar adaptaciones exigidas por la ley ADA. Un pequeño comercio elegible puede recibir un crédito tributario máximo de 5.000 dólares anuales por adaptaciones realizadas para acatar lo establecido en la ley ADA. El crédito se encuentra disponible por la mitad del costo de "gastos de accesibilidad elegibles" que superen los 250 dólares, pero que sean inferiores a 10.250 dólares.

También existe una deducción tributaria de hasta 15.000 dólares anuales para cualquier negocio por gastos asociados a la eliminación de barreras arquitectónicas y de transporte. Entre los gastos cubiertos se encuentran los costos por eliminar barreras generadas por escalones, puertas estrechas, lugares de estacionamiento inaccesibles, instalaciones de servicio y vehículos de transporte.

P. ¿Cuáles son los requisitos de mantenimiento de registros bajo las disposiciones laborales de la ley ADA?

R. Un empleador debe conservar registros, tales como formularios de trabajo entregados por solicitantes y otros registros relacionados a la contratación de empleados, las solicitudes de adaptaciones razonables, los asensos, los descensos de categoría, las transferencias, los despidos, las remuneraciones u otros términos de compensación, y la selección para capacitación o aprendizaje durante el año posterior a la realización del registro o la acción descrita (la más reciente de ambas). Si la EEOC presenta un cargo de discriminación o entabla una acción, un empleador debe guardar todos los registros de personal relacionados con el cargo hasta la resolución final del caso.

P. ¿Exige la ley ADA que los empleadores publiquen un aviso explicando sus requisitos?

A. La ley ADA exige que los empleadores coloquen un aviso, a la vista, en el que se describan las disposiciones de la ley ADA. Debe ser accesible, según la necesidad, para los individuos con discapacidades. Existe un póster de la EEOC en el que se resumen los requisitos de la ley ADA y otros requisitos legales federales contra la discriminación que la EEOC debe encargarse de hacer cumplir. La EEOC también brinda orientación sobre cómo hacer que esta información tenga formatos accesibles para personas con discapacidades.

P. ¿De qué recursos dispone la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo para ayudar a los empleadores y personas con discapacidades a entender y cumplir con los requisitos laborales de la ley ADA?

R. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha generado diversos recursos para ayudar a los empleadores y a las personas con discapacidades a entender y cumplir con las disposiciones laborales de la ley ADA.

Entre los recursos se encuentran:

- Materiales de orientación
- Panfletos informativos
- Documentos de Preguntas y Respuestas
- Para más información en cómo contactar la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, consulte la página 29

La Red Nacional de la ADA puede asistir a las personas con discapacidades mediante el suministro de información relacionada con el empleo en el sector privado y en los gobiernos estatales y locales. Además, la Red Nacional de la ADA puede ayudar a las empresas implementar con éxito la ley ADA. La Red puede proporcionar entrenamiento e información sobre la contratación, incentivos fiscales, adaptación razonable y otras estrategias para facilitar el cumplimiento, mejorar los resultados del empleo y reforzar la lealtad del empleado. Comuníquese con la Red Nacional de la ADA si tiene algunas preguntas o para encontrar su centro regional de la Red Nacional de la ADA cerca a usted. Llame al (800) 949-4232 (Voz / TTY), todas las llamadas son confidenciales.

Gobiernos estatales y locales

P. La ley ADA es aplicable a los gobiernos estatales y locales?

R. El Título II de la ley ADA prohíbe la discriminación de individuos calificados con discapacidades en todos los programas, actividades y servicios de entidades públicas. Se aplica a todos los gobiernos estatales y locales, sus departamentos y agencias, y cualquier otra dependencia o distrito de propósito especial de los gobiernos estatales o locales. Aclara los requerimientos de la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 para los sistemas de transporte público que reciban asistencia financiera federal y amplía la cobertura a todas las entidades públicas que brinden transporte público, ya sea que reciban asistencia financiera o no. Establece normas detalladas para la operación de sistemas de tránsito público, entre ellas ferrocarriles urbanos e interurbanos (AMTRAK).

P. ¿Qué efecto tiene el título II en la participación en los programas, las actividades y los servicios de los gobiernos estatales o locales?

R. Un gobierno estatal o local debe eliminar los criterios de elegibilidad para la participación en programas, actividades y servicios que descarten o tengan tendencia a descartar a personas con discapacidades, salvo que pueda establecer que los requerimientos son necesarios para poder ofrecer el servicio, el programa o la actividad. No obstante, el gobierno estatal o local puede establecer requerimientos de seguridad legítimos necesarios para operar de manera segura, si se basan en riesgos reales, y no en estereotipos o generalizaciones sobre individuos con discapacidades. Por último, una entidad pública puede modificar de manera razonable sus políticas, prácticas o procedimientos para evitar la discriminación. Si la entidad pública puede demostrar que una determinada modificación alteraría radicalmente la naturaleza de su servicio, programa o actividad, no se le exige que realice esa modificación.

P. El título II, ¿se aplica a las políticas y prácticas de empleo de una entidad pública?

R. Sí. El Título II prohíbe a todas las entidades públicas discriminar en el ámbito laboral a individuos con discapacidades, sin importar la cantidad de personal que posean. Además de la protección laboral del título II, el título I de la ley ADA y la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 prohíben la discriminación laboral de personas con discapacidades por parte de determinadas entidades públicas

P. ¿Qué cambios en sus instalaciones existentes debe realizar una entidad pública para que sean accesibles?

R. Una entidad pública debe asegurar que no se excluya a las personas con discapacidades de servicios, programas y actividades debido a que los edificios existentes son inaccesibles. Los programas de los gobiernos estatales o locales, en conjunto, deben tener fácil acceso y ser de fácil uso para las personas con discapacidades. Esta norma, conocida como "accesibilidad al programa", se aplica a las instalaciones de entidades públicas existentes el 26 de enero de 1992. No necesariamente deben las entidades públicas hacer accesibles todas sus instalaciones existentes. Pueden brindar accesibilidad al programa mediante diversos métodos, entre los que se encuentran la modificación de instalaciones existentes, la adquisición o construcción de instalaciones adicionales, la reubicación de un servicio o programa a una instalación accesible o la prestación de servicios en lugares alternativos que sean accesibles.

P. ¿Qué es la autoevaluación?

R. Una autoevaluación es la evaluación que realiza una entidad pública de sus políticas y

prácticas actuales. La autoevaluación identifica y corrige las políticas y prácticas que no cumplan con los requisitos del título II. El 26 de enero de 1993 es la fecha límite para que todas las entidades públicas completen una autoevaluación. Una entidad pública que emplee a 50 empleados o más debe conservar su autoevaluación durante tres años. No se les exige a otras entidades públicas que conserven sus autoevaluaciones, aunque se las incentiva a hacerlo, ya que estos documentos son prueba de los esfuerzos de buena voluntad de una entidad pública para cumplir con los requerimientos del título II.

P. ¿Qué exige el título II con respecto a las nuevas construcciones y las modificaciones?

R. La ley ADA exige que todos los nuevos edificios construidos por un gobierno estatal o local sean accesibles. Además, cuando un gobierno estatal o local realiza modificaciones a un edificio, debe hacer que las secciones modificadas sean accesibles.

P. ¿Cómo sabrá un gobierno estatal o local que un nuevo edificio es accesible?

R. Un gobierno estatal o local cumplirá con lo establecido por la ley ADA respecto de las nuevas construcciones y las modificaciones si sigue alguna las Normas de Diseño Accesible del 2010 que entraron en efecto el 15 de marzo de 2012, las Normas de Diseño Accesible del 2010 deben ser utilizadas para nuevas construcciones y modificaciones realizadas por los gobiernos estatal y local.

P. ¿Qué requerimientos se aplican a los servicios telefónicos de emergencia de una entidad pública, como el 911?

R. Las agencias estatales y locales que brindan servicios telefónicos de emergencia deben brindarle "acceso directo" a personas que dependan de un aparato de telecomunicación por escrito (TTY siglas en inglés, también conocido como aparato de telecomunicación para las personas sordas o TDD siglas en inglés) o un módem de computadora para comunicarse por teléfono. El acceso telefónico mediante un tercero o un servicio de retransmisión de llamadas no satisface el requerimiento de acceso directo. En los lugares en los que una entidad pública brinda el servicio telefónico del 911, éste no puede reemplazar a una línea telefónica separada de siete dígitos como el único medio de acceso a los servicios del 911 con el que cuentan los usuarios que no usan los servicios de voz. No obstante, una entidad pública puede brindar una línea separada de siete dígitos para uso exclusivo de los usuarios que no usen los servicios de voz, además de brindarles acceso directo a la línea 911 a esas llamadas.

P. ¿Cómo se harán valer las exigencias de la ley ADA para los gobiernos estatales y locales?

R. Los individuos particulares pueden iniciar juicios para hacer cumplir sus derechos bajo el título II y pueden recibir las mismas reparaciones que las que se establecen en la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, entre ellas, el pago de honorarios

razonables al abogado. Los individuos también pueden presentar denuncias ante ocho dependencias federales designadas al efecto, entre ellas el Departamento de Justicia y el Departamento de Transporte.

La Red Nacional de la ADA puede asistir a las personas con discapacidades mediante el suministro de información relacionada con acceso a servicios, programas y actividades proporcionadas por las entidades públicas. La Red Nacional de la ADA es también un recurso valioso para los coordinadores de la ADA que laboran en las entidades gubernamentales de ciudades, pueblos y condados, así como agencias y departamentos estatales. Comuníquese con la Red Nacional de la ADA si tiene algunas preguntas o para encontrar su centro regional de la Red Nacional de la ADA cerca a usted. Llame al (800) 949-4232 (Voz / TTY), todas las llamadas son confidenciales.

Establecimientos de servicio público

P. ¿Qué son los establecimientos de servicio público?

R. Un establecimiento de servicio público es una entidad privada que posee, opera, alquila o toma en alquiler un lugar para prestar servicios al público. Entre los establecimientos de servicio público existe una amplia variedad de entidades, como restaurantes, hoteles, teatros, consultorios médicos, farmacias, comercios minoristas, museos, bibliotecas, parques, escuelas privadas y guarderías infantiles. Los clubes privados y las organizaciones religiosas están exentos de los requerimientos del título III de la ley ADA que aplica a los establecimientos de servicio público.

P. La ley ADA, ¿afectará el criterio de elegibilidad usado por los establecimientos de servicio público para determinar quién puede recibir servicios?

R. Sí. Si un criterio descarta o tiende a descartar a personas con discapacidades, solo se lo puede utilizar si es necesario para brindar los servicios. Por ejemplo, constituiría una violación que un comercio minorista tuviera una norma que no le permitiera el ingreso al local a personas sordas o que un cine no le permitiera el ingreso a las personas con parálisis cerebral. Asimismo, se prohíben formas de discriminación más sutiles. Por ejemplo, requerir que se presente una licencia de conducir como el único medio aceptable de identificación para pagar con cheque podría constituir un acto de discriminación hacia personas con impedimentos visuales. Sería un acto de discriminación si dichas personas no pudieran obtener licencias de conducir y fuera viable que usaran un medio de identificación alternativo.

P. ¿La ley ADA permite a los establecimientos de servicio público que tomen en consideración factores de seguridad al brindarles servicios a personas con discapacidades?

R. La ley ADA establece explícitamente que un establecimiento de servicio público puede excluir a una persona si ese individuo representa una amenaza directa para la salud o la seguridad de los demás, la cual no se puede mitigar realizando modificaciones apropiadas a las políticas o procedimientos del establecimiento de servicio público o brindando asistencia auxiliar. Se le permitirá a los establecimientos de servicio público que fijen criterios de seguridad objetivos para su operación comercial; sin embargo, todas las pautas de seguridad deben basarse en requerimientos objetivos, no en estereotipos o generalizaciones acerca de la capacidad de las personas con discapacidades para participar en una actividad.

P. ¿Existe algún límite en los tipos de modificaciones requeridos por la ley ADA en las políticas, prácticas y procedimientos?

R. Sí. La ley ADA no exige modificaciones que alterarían radicalmente la naturaleza de los servicios brindados por el establecimiento de servicio público. Por ejemplo, no constituiría un acto de discriminación que un médico especialista que trate solo a quemados derive un paciente sordo a otro médico para el tratamiento de una extremidad quebrada o una afección respiratoria. Requerirle a un médico que acepte pacientes ajenos a su especialidad alterarían radicalmente la naturaleza del ejercicio de la medicina.

P. ¿Qué tipos de ayuda y servicios auxiliares exige la ley ADA para asegurar la comunicación efectiva con personas que tengan impedimentos auditivos o visuales?

R. Medios de ayuda y servicios auxiliares apropiados para personas que son sordas o con dificultades auditivas pueden incluir servicios y aparatos tales como interpretes calificados de lenguaje de señas o a través de los servicios de interpretación por video a larga distancia (siglas en inglés VRI), tomadores de notas, servicios de transcripción en tiempo real con la ayuda de un computador, materiales escritos, el intercambio de notas escritas, Teléfonos compatible con auricular amplificado, decodificadores de subtítulos, subtítulos de circuito abierto y cerrado, incluyendo subtítulos en tiempo real , voz, texto y productos y sistemas de telecomunicaciones basado en vídeos, incluyendo los teléfonos de texto (TTY), videoteléfonos y teléfonos con subtítulos o dispositivos de telecomunicaciones igualmente eficaces; visualizadores de videotexto y la electrónica accesible y información tecnológica; u otros métodos efectivos para hacer que la información oral esté a disposición de las personas sordas o con dificultades auditivas.

Medios de ayuda y servicios auxiliares apropiados para personas ciegas o con baja visión pueden incluir servicios y aparatos tales como los lectores calificados, textos en audio grabaciones de audio, materiales en Braille y visualizador, software de lector de pantalla, software para ampliar la pantalla, lectores ópticos, los programas de auditiva secundaria (siglas en inglés SAP), los materiales con letras ampliadas, y la electrónica accesible y información tecnológica; u otros métodos efectivos para hacer que la información visual esté a disposición de las personas sordas o que tienen baja visión.

P. ¿Existe alguna limitación en los requerimientos de ayuda auxiliar de la ley ADA?

R. Sí. La ley ADA no exige que se brinde ninguna ayuda auxiliar que implique una carga excesiva o una alteración fundamental en la naturaleza de los bienes o servicios que brinde un establecimiento de servicio público. No obstante, el establecimiento de servicio público sigue teniendo el deber de proporcionar un soporte auxiliar alternativo, en caso de que se encuentre disponible, que no implique una alteración fundamental o una carga indebida. Ambas limitaciones derivan de regulaciones y jurisprudencia existentes y son determinadas analizando caso por caso.

P. ¿Requieren los negocios contar con sus materiales informativos en braille, tales como menús, etiquetas de precios de venta para cumplir con el título III de la ley ADA?

R. Generalmente no, siempre y cuando un restaurante tiene camareros o camareras que están calificados para leer el menús o las tiendas minoristas cuentan con personal de ventas que están calificados para leer las etiquetas de precios de venta a los clientes ciegos.

P. ¿Requieren los negocios que cuenten con un intérprete de lenguaje de señas entre su personal para poder comunicarse con clientes sordos?

R. Generalmente no, si con efectividad los empleados son capaces de comunicarse mediante el uso de un bolígrafo y un bloc de notas. Sin embargo, en situaciones en las que el intercambio de información es extenso o el intercambio de información es compleja, puede ser necesario para el negocio proporcionar un intérprete de lenguaje de señas calificado. Un negocio debe discutir esto con la persona con discapacidad para determinar qué ayuda o servicio auxiliar dará lugar a una comunicación efectiva.

P. ¿Cuál es la definición de un animal de servicio bajo la ley ADA?

R. Un animal de servicio es cualquier perro que es entrenado individualmente para realizar una labor o desempeñar tareas para el beneficio de la persona con discapacidad, incluyendo una discapacidad física, sensorial, psiquiátrica, intelectual u otra discapacidad mental. Otras especies de animales, ya sea salvaje o doméstico, entrenado o no entrenado no es considerado un animal de servicio. La labor o tareas desempeñadas por un animal de servicio debe ser directamente relacionado a la discapacidad de la persona. Ejemplos de labores o tareas incluyen, pero no están limitado a, asistir a las personas que son ciegos o tienen poca visión para desplazarse y otras tareas, alertar a las personas que son sordas o con dificultades auditivas de la presencia de otras personas o sonidos, proveer protección no violenta o proveer labor de rescate, asistir con empujar la silla de ruedas, asistir a una persona durante un ataque epiléptico, alertar a la personas de la presencia de alergias, alcanzar objetos como medicina o el teléfono, proveer apoyo físico y asistir a la persona con discapacidad de movilidad en mantener el balance y la estabilidad y ayudar a las personas con una discapacidad psiquiátrica y neurológica para prevenir o interrumpir un impulso de conducta destructiva. Los efectos de disuasión del crimen debido a la presencia de un animal y constituir un apoyo emocional, de bienestar, de comodidad o compañerismo no constituyen una labor o tareas y, como tal, no cumplen con la definición de un animal de servicio.

P. ¿Qué tipo de preguntas se pueden hacer sobre el uso de un animal de servicio?

R. Para determinar si un animal es un animal de servicio, una entidad pública o un negocio privado puede hacer dos preguntas fundamentales: 1) ¿Es este animal requerido por motivo de la discapacidad? 2) ¿Qué labor o tarea este animal ha sido entrenado a desempeñar? Estas indagaciones no deben ser formuladas si la necesidad para el animal de servicio es obvio (ejemplo, el perro esta guiando a una persona ciega o está empujando una persona en silla de ruedas.) Una entidad pública o un negocio privado no deben preguntar acerca de la naturaleza o la prolongación de la discapacidad de la persona. Asimismo, no podrán exigir documentación, como prueba de que el animal ha sido certificado, capacitado o autorizado como un animal de servicio, u obligar a los animales a usar un chaleco de identificación.

P. ¿Son caballos miniatura animales de servicio?

R. No. Sin embargo un establecimiento de servicio público o negocio privado debe hacer modificaciones razonables en sus políticas, prácticas o procedimientos para permitir el acceso de un caballo miniatura que es utilizado como un animal de servicio por una persona con discapacidad si el caballo miniatura ha sido entrenado individualmente para hacer una labor o desempeñar tareas para el beneficio de la persona con discapacidad el animal se ha de someterse a una evaluación en relación al tipo, tamaño y peso del caballo miniatura y si la instalación puede albergar estas características; si el individuo tiene suficiente control del animal, si el animal está domesticado y no se ve comprometido las disposiciones legítimas de seguridad que son necesarios para una operación segura de la empresa o programa.

Más allá de estas consideraciones, una entidad cubierta sólo puede hacer el mismo tipo de preguntas permitidas en el caso de los perros de servicio y no puede preguntar acerca de la naturaleza de la discapacidad de la persona o requerir documentación que el caballo miniatura es entrenado.

P. ¿Cuál es la definición de una silla de ruedas bajo la ley ADA?

R. Una silla de ruedas puede ser operada manual o a motor diseñada principalmente para su uso por una persona con una discapacidad de movilidad para el propósito principal de desplazarse en áreas internas, o ambas interna y exterior. Las personas con discapacidades de movilidad se le deben permitir el uso de sillas de ruedas y aparatos de funcionamiento manual de ayuda para la movilidad, es decir, andadores, muletas, bastones, aparatos ortopédicos u otros aparatos de diseño similares para el uso por personas con discapacidades de movilidad, en cualquier área abierta al tráfico peatonal.

P. ¿Qué es un aparato de movilidad a motor (siglas en inglés OPDMD)?

R. Un OPDMD es cualquier aparato de movilidad activado por baterías, combustible, u otros tipos de motores que es utilizado por personas con discapacidades de movilidad para el fin de locomoción, si fue o no diseñado principalmente para uso de personas con discapacidades de movilidad. Un OPDMD pueden incluir los coches de golf, los aparatos electrónicos de asistencia a la movilidad personal, tales como el Segway ® un Transporte Personal (siglas en inglés PT), o cualquier otro aparato de movilidad que no es una silla de ruedas, el cual está diseñado para operar en áreas sin rutas peatonales definidas. Las entidades cubiertas deben realizar modificaciones razonables en sus políticas, prácticas o procedimientos que permitan a las personas con discapacidades de movilidad el uso de OPDMD al menos que la entidad pueda demostrar que la clase de OPDMD no puede ser operado de acuerdo con los requisitos de seguridad legítimos adoptados por la entidad.

P. ¿Existe alguna limitación en los requerimientos que establece la ley ADA para la eliminación de barreras en las instalaciones existentes?

R. Sí. La eliminación de barreras se debe llevar a cabo solo cuando resulte "fácilmente realizable".

P. ¿Qué significa "fácilmente realizable"?

R. Significa "algo que es fácil de lograr y se puede llevar a cabo sin grandes dificultades o gastos".

P. ¿Cuáles son algunos ejemplos de los tipos de modificaciones que serían fácilmente realizables en la mayoría de los casos?

R. Algunos ejemplos son la realización de una rampa sencilla sobre algunos escalones, la instalación de barras de agarre, que solo requiere un refuerzo de rutina de la pared, la disminución de la altura de los teléfonos u otros ajustes sencillos similares.

P. Los comercios, ¿necesitarán reacomodar los muebles y las estanterías?

R. Es posible que sí. Por ejemplo, los restaurantes quizás necesiten reacomodar las mesas y los grandes almacenes quizás necesiten adaptar la disposición de las estanterías y repisas para permitirles el acceso a usuarios en silla de ruedas.

P. ¿Será necesario que los comercios instalen ascensores?

R. No se les exige a los comercios que modifiquen estructuralmente sus instalaciones para instalar ascensores, salvo que dicha instalación sea fácilmente realizable, lo que en la mayoría de los casos es poco probable.

P. Cuando la eliminación de barreras no es fácilmente realizable, ¿qué tipos de pasos alternativos exige la ley ADA?

R. Entre las alternativas pueden encontrarse medidas como asistencia dentro del comercio para obtener artículos de repisas inaccesibles, entrega a domicilio de comestibles o servicio a domicilio de recepción o entrega de encargos de tintorería.

P. ¿Se deben tomar pasos alternativos sin importar su costo?

R. No, solo se deben llevar a cabo pasos alternativos que sean fácilmente realizables.

P. ¿Cómo se determina qué es "fácilmente realizable" en un comercio con sucursales?

R. Cuando se debe determinar si una acción para hacer que un establecimiento de servicio público sea accesible será "fácilmente realizable", el tamaño total de la sociedad o entidad matriz solo es un factor a considerar. La ley ADA también permite que se tengan en cuenta los recursos financieros de la instalación o las instalaciones involucradas y la relación administrativa o fiscal que existe entre la instalación o las instalaciones y la entidad matriz.

P. ¿Tienen derecho los comercios a algún beneficio tributario para contribuir con el costo de acatamiento?

R. Si. Los comercios pueden ser elegibles para créditos fiscales y deducciones de impuestos disponibles. En la versión enmendada de 1990, el Código del IRS permite la deducción de hasta 15.000 dólares anuales para gastos asociados a la eliminación de barreras arquitectónicas y de transporte calificadas. La enmienda de 1990 también permite que los pequeños comercios que reúnan los requisitos necesarios reciban un crédito tributario para cubrir determinados costos de acatamiento a lo establecido por la ley ADA. Para reunir los requisitos necesarios, un pequeño comercio debe tener una facturación bruta que no exceda 1.000.000 de dólares o no más de 30 trabajadores de planta. Los comercios que reúnan los requisitos pueden reclamar un crédito que cubra hasta el 50 por ciento de los gastos de accesibilidad elegibles superiores a 250 dólares, pero inferiores a 10.250 dólares. Algunos ejemplos de gastos de accesibilidad elegibles son el costo necesario y razonable que acarrea eliminar barreras arquitectónicas, físicas, comunicativas y de transporte; brindar lectores, intérpretes u otros soportes auxiliares; y adquirir o modificar equipos o aparatos.

P. ¿Quién es responsable de que se cumpla con la ley ADA en establecimientos de servicio público alquilados? ¿El casero o el inquilino?

R. La ley ADA deposita en tanto el casero como el inquilino la obligación legal de eliminar barreras o brindar soporte o servicios auxiliares. El casero y el inquilino pueden decidir en el contrato de alquiler quién realizará los cambios y brindará el soporte y los servicios, pero ambas partes conservan su responsabilidad.

P. ¿Qué exige la ley ADA en las construcciones nuevas?

R. La ley ADA exige que todas las construcciones nuevas de establecimientos de servicio público e "instalaciones comerciales", tales como los edificios de oficinas, sean accesibles.

P. ¿Qué normas deben seguir los establecimientos de servicio público y las instalaciones comerciales?

R. Los establecimientos de servicio público deben seguir las Normas de Diseño Accesible del 2010 para la remoción de barreras en las nuevas construcciones y alteraciones. Las instalaciones comerciales de igual manera deben seguir las Normas de Diseño Accesible del 2010 para las nuevas construcciones y alteraciones. Las Normas de Diseño Accesible del 2010 establecer los requisitos mínimos - tanto de alcance como técnicos para establecimientos públicos y instalaciones comerciales recién diseñados, construidos o alterados para que sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidades. En general, no se exige que existan ascensores en instalaciones de menos de tres pisos o menos de 3.000 pies cuadrados por piso, salvo que el edificio sea un centro comercial, la oficina de un proveedor de servicios de salud, una terminal de ferrocarriles, una terminal de autobuses u otra estación de transporte público, o la terminal de pasajeros de un aeropuerto.

P. ¿Es costoso hacer accesibles a todos los establecimientos de servicio público e instalaciones comerciales de construcción nueva?

R. El costo de incorporar características de accesibilidad a construcciones nuevas representa menos del uno por ciento de los costos de construcción. Éste es un precio módico en relación a los beneficios económicos que traerá la accesibilidad total en el futuro, como el aumento del empleo y el consumo de los clientes.

P. ¿Se exige que cada elemento de las nuevas instalaciones sea accesible?

R. No, sólo se debe hacer accesibles un número determinado de elementos tales como las entradas, lugares de estacionamiento y fuentes de beber agua para que una instalación sea "fácilmente accesible".

P. ¿Cuáles son los requerimientos de la ley ADA para la modificación de instalaciones?

R. Todas las modificaciones que podrían afectar el uso de una instalación deben realizarse de manera accesible en la mayor medida posible. Por ejemplo, si durante las renovaciones se reubica una entrada, la nueva entrada debe ser lo suficientemente ancha como para cumplir con la nueva norma de accesibilidad en la construcción. Cuando se realicen modificaciones en una de las principales áreas de funcionamiento,

como el vestíbulo de un banco o el área de comedor de un restaurante, también se debe brindar un camino accesible hasta el área modificada. Los cuartos de baño, los teléfonos y las fuentes del área también deben ser accesibles. Estas modificaciones adicionales de accesibilidad solo se exigen en la medida que los costos de la accesibilidad adicional no superen el 20% del costo de la modificación original. En general, no se exige que existan ascensores en instalaciones de menos de tres pisos o menos de 3.000 pies cuadrados por piso, salvo que el edificio sea un centro comercial, la oficina de un proveedor de servicios de salud, una terminal de ferrocarriles, una terminal de autobuses u otra estación de transporte público, o la terminal de pasajeros de un aeropuerto.

P. ¿Permite la ley ADA que una persona con discapacidad demande a un comercio cuando cree que se la discriminará, o debe esperar hasta que ocurra el acto de discriminación?

R. Las disposiciones de la ley ADA con respecto a los establecimientos de servicio público permiten que una persona alegue que existe discriminación, con base en una creencia razonable de que se está por producir un acto de discriminación. La disposición, por ejemplo, permite que una persona que use una silla de ruedas se oponga a los planes de construcción de un nuevo establecimiento de servicio público, tal como un centro comercial, que no sería accesible para las personas que usen sillas de ruedas. La resolución de este tipo de oposición antes de la construcción de una instalación inaccesible permitiría que se tomaran todas las medidas de reparación a ser incorporadas al edificio en la etapa de planeamiento, en la cual estos tipos de cambios serían relativamente económicos.

P. ¿Qué efecto tiene la ley ADA en los códigos de construcción estatales y locales existentes?

R. Los códigos existentes siguen vigentes. La ley ADA permite que el Secretario de Justicia de los Estados Unidos certifique que una ley estatal, un código de construcción local, o una ordenanza similar que establezca los requerimientos de accesibilidad, satisface o excede los requerimientos de accesibilidad mínimos para los establecimientos de servicio público y las instalaciones comerciales. Cualquier gobierno estatal o local puede solicitar la certificación de su código u ordenanza. El Secretario de Justicia de los Estados Unidos puede certificar un código o una ordenanza solo después de previo aviso y la realización de una audiencia pública, en la que se les brinda una oportunidad de testificar contra la certificación a las personas interesadas, entre ellas, las personas con discapacidades, habiéndosele brindado la oportunidad de testificar en contra de la certificación.

P. ¿Qué efecto tiene la certificación de un código o una ordenanza estatal o local?

R. La certificación puede ser ventajosa, si una entidad ha construido o modificado una

instalación de acuerdo con un código o una ordenanza que recibió la certificación. Si más adelante, alguna persona inicia un proceso jurídico de coacción contra la entidad, se considera que la certificación es "prueba refutable" de que la ley estatal o la ordenanza local satisface o excede los requerimientos mínimos de la ley ADA. Es decir, la entidad puede sostener que la construcción o modificación cumplía con los requerimientos de la ADA, ya que fue realizada de acuerdo con el código estatal o local que había recibido certificación.

P. ¿Cómo se harán valer las disposiciones sobre los establecimientos de servicio público?

R. Los individuos particulares pueden iniciar juicios en los que pueden obtener órdenes judiciales para poner fin a la discriminación. Los individuos también pueden presentar denuncias ante el Secretario de Justicia de los Estados Unidos, quien se encuentra autorizado a iniciar juicios en casos de relevancia pública general o en casos en los que se alegue la existencia de "un patrón o una práctica" de discriminación. En estos casos, el Secretario de Justicia de los Estados Unidos puede solicitar daños monetarios y penalidades civiles. Las penalidades civiles no pueden exceder los 55.000 dólares por una primera violación o los 110.000 dólares por cualquier violación subsiguiente.

La Red Nacional de la ADA puede asistir a las personas con discapacidades mediante el suministro de información relacionada a la ley ADA que aplica al acceso a bienes y servicios proporcionados por los establecimientos de servicio público. La Red Nacional de la ADA también puede proporcionar a las empresas información sobre las necesidades de las personas con discapacidades. Comuníquese con la Red Nacional de la ADA si tiene algunas preguntas o para encontrar su centro regional de la Red Nacional de la ADA cerca a usted. Llame al (800) 949-4232 (Voz / TTY), todas las llamadas son confidenciales.

Varios

P. ¿Se aplica la ley ADA al gobierno federal?

R. La ley ADA no se aplica al poder ejecutivo del gobierno federal. El poder ejecutivo sigue rigiéndose por el título V de la Ley de Rehabilitación de 1973, que prohíbe la discriminación en la prestación de servicios y el empleo debido a una discapacidad y que es el modelo de las exigencias de la ley ADA. No obstante, la ley ADA sí se aplica al Congreso y a otras entidades del poder legislativo del gobierno federal.

P. ¿Se aplica la ley ADA a apartamentos privados y casas privadas?

R. La ley ADA no se aplica a apartamentos y casas que sean estrictamente residenciales.

Sin embargo, si un establecimiento de servicio público, como un consultorio médico o una guardería infantil, está ubicado dentro de una residencia privada, las partes de la residencia utilizadas con ese fin están sujetas a los requerimientos de la ley ADA.

P. ¿Se aplica la ADA al transporte aéreo?

R. De la discriminación por parte de las empresas aéreas en campos que no sean el laboral no se ocupa la ley ADA, sino la Ley de Acceso al Transporte Aéreo (49 del Código de EE.UU., 1374 (c)).

P. ¿Qué requerimientos establece la ley ADA para los autobuses de transporte público?

R. El Departamento de Transporte ha emitido reglamentos que exigen vehículos e instalaciones de transporte público accesibles. Entre los reglamentos, existen requerimientos de que todos los autobuses públicos nuevos con ruta fija sean accesibles, y de que se brinden servicios suplementarios de paratransito para las personas con discapacidades que no puedan utilizar el servicio de autobuses con ruta fija. Para obtener información acerca de cómo contactar al Departamento de Transporte, consulte la página 29.

P. ¿Cómo hará la ley ADA para hacer accesibles las telecomunicaciones?

R. La ley ADA exige que se establezcan servicios telefónicos de retransmisión de llamadas para individuos que usen un aparato de telecomunicación por escrito (TTY siglas en inglés, también conocido como aparato de telecomunicación para las personas sordas o TDD siglas en inglés) dispositivos de telecomunicaciones para personas sordas (TDD), videoteléfonos o aparatos similares. La Comisión Federal de Comunicaciones ha emitido reglamentos en los que se especifican normas para la operación de estos servicios.

La Red Nacional de la ADA puede proporcionarle apoyo personalizado y asesoría técnica para responder a cualquier pregunta adicional que pueda tener sobre la ley ADA. Comuníquese con la Red Nacional de la ADA si tiene algunas preguntas o para encontrar su centro regional de la Red Nacional de la ADA cerca a usted. Llame al (800) 949-4232 (Voz / TTY), todas las llamadas son confidenciales.

Números telefónicos para obtener información sobre la ley ADA

Esta lista contiene los números telefónicos y direcciones de la Internet de dependencias federales y de organizaciones responsables de brindar información al público sobre la Ley para Personas con Discapacidades y brindan orientación informal para entender y cumplir con la ley ADA.

Línea Informativa de la ley ADA Departamento de Justicia de EE.UU.

800-514-0301 (voz)

800-514-0383 (TTY)

www.ada.gov

Comisión Federal de Comunicaciones

888-225-5322 (voz)

888-835-5322 (TTY)

www.fcc.gov/cgb/dro

Junta de Supervisión de Reglamentos sobre las Barreras Arquitectónicas y de Transporte de EE.UU.

800-872-2253 (voz)

800-993-2822 (TTY)

www.access-board.gov

Departamento de Educación de EE.UU.

Oficina de Derechos Civiles

800-421-3481 (voz)

877-521-2172 (TTY)

<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/index.html>

Departamento de Transporte de EE.UU.

Línea de Asesoría sobre la ley ADA

888-446-4511 (voz)

TTY: use el servicio de retransmisión de llamadas

www.fta.dot.gov/ada

Departamento de Transporte de EE.UU.

Línea de asistencia de la ley ADA

888-446-4511 (voz)

TTY: usar el servicio de retransmisión de llamadas

www.projectaction.easterseals.com

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU.

Para publicaciones

800-669-3362 (voz)

800-800-3302 (TTY)

Para preguntas

800-669-4000 (voz)

800-669-6820 (TTY)

www.eeoc.gov

Ministerio de Trabajo de EE.UU. Red de Adaptación en el Trabajo

800-526-7234 (voz)

877-781-9403 (TTY)

www.askjan.org

Direcciones para obtener información sobre la ley ADA

Junta de Supervisión de Reglamentos sobre las Barreras Arquitectónicas y de Transporte de EE.UU.

1331 F Street, NW, Suite 1000
Washington, DC 20004-1111

Comisión Federal de Comunicaciones

445 12th Street, SW
Washington, DC 20554

Departamento de Educación de EE.UU.

Oficina de Derechos Civiles
Lyndon Baines Johnson Department of Education Bldg
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100

Departamento de Justicia de EE.UU.

División de Derechos Civiles
950 Pennsylvania Avenue, NW
Sección de Derechos Civiles en Discapacidad - NYAV
Washington, DC 20530

Departamento de Transporte de EE.UU.

Administración Federal de Tránsito
400 Seventh Street, SW
Washington, DC 20590-0001

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE.UU.

131 M Street, NE
Washington, DC 20507

Este documento se encuentra disponible en los siguientes formatos alternativos para personas con discapacidades:

- Braille
- Letra grande
- casete de audio
- Archivo electrónico en disco de computadora.

Para solicitar un formato accesible, llame a la Red Nacional de la ADA al 800-949-4232 (Voz / TTY).

Centros Regionales de La Red Nacional de la ADA

Llámenos gratis al 800-949-4232 (voz/TTY) o comuníquese con su centro directamente!

Región 1 (Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island and Vermont)

Teléfono: (617) 695-0085 (voz/TTY)
Sitio de Internet: www.NewEnglandADA.org

Región 2 (New Jersey, New York, Puerto Rico and the U.S. Virgin Islands)

Teléfono: (607) 255-6686 (Voz/TTY)
Sitio de Internet: www.northeastada.org

Región 3 (Delaware, District of Columbia, Maryland, Pennsylvania, Virginia y West Virginia)

Teléfono: (301) 217-0124 (Voz/TTY)
Sitio de Internet: www.adainfo.org

Región 4 (Alabama, Florida, Georgia, Kentucky, Mississippi, North Carolina, South Carolina Y Tennessee)

Teléfono: (404) 541-9001 (Voz/TTY)
Sitio de Internet: www.adasoutheast.org

Región 5 (Illinois, Indiana, Michigan, Minnesota, Ohio and Wisconsin)

Teléfono: (312) 413-1407 (Voz/TTY)
Sitio de Internet: www.adagreatlakes.org

Región 6 (Arkansas, Louisiana,
New Mexico, Oklahoma and Texas)

Teléfono: (713) 520-0232 (V/TTY)
Sitio de Internet: www.dlrp.org

Región 7 (Iowa, Kansas, Missouri
y Nebraska)

Teléfono: (573) 882-3600 (V/TTY)
Sitio de Internet: www.adaproject.org

Región 8 (Colorado, Montana, North Dakota,
South Dakota, Utah y Wyoming)

Teléfono: (719) 444-0268 (V/TTY)
Sitio de Internet: www.adainformation.org

Región 9 (Arizona, California,
Hawaii, Nevada y el Pacific Basin)

Teléfono: (510) 285-5600 (V/TTY)
Sitio de Internet: www.adapacific.org

Región 10 (Alaska, Idaho, Oregon
Y Washington)

Teléfono:(425) 248-2480 (Voz)
Teléfono:(425) 771-7426 (TTY)
Sitio de Internet: www.nwadacenter.org