

ADA

AMERICANS WITH DISABILITIES ACT

RESPUESTAS

Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos



*Este folleto es distribuido gratuitamente
por la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos*

I N D I C E

Americans with Disabilities Act of :1990 (ADA)

P r e g u n t a s y R e s p u e s t a s

Introducción

Título I · Empleo _____ **5**

Título II · Servicio Publico _____ **21**

Título III · Acomodo Publico y Servicios Operados
por Entidades Privadas _____ **27**

Título IV · Telecomunicaciones _____ **35**

Título V · Misceláneas _____ **39**

Introducción

La Ley para las Personas con Impedimentos (Americans with Disabilities Act of 1990), conocida por sus siglas en ingles ADA, establece un mandato claro para eliminar el discrimen por razón de impedimento.

Esta Ley otorga protecciones de derechos civiles a personas con impedimentos similares a las protecciones otorgadas a personas por razón de raza, sexo, origen nacional, edad y religión. Garantiza esta Ley la igualdad de oportunidades para personas con impedimentos en las facilidades publicas, el empleo, el transporte, los servicios proporcionados por gobiernos locales y estatales y en las telecomunicaciones.

El propósito de este folleto es proporcionar respuestas a algunas de las preguntas mas comunes que la comunidad en general tiene acerca de esta Ley. A esos fines, se ha dividido este trabajo en cinco capítulos, a saber: empleo, servicio publico, acomodo razonable y servicios operados por entidades privadas, telecomunicaciones y misceláneas.

TITULO I · EMPLEO

Preguntas y respuestas:

El propósito de este Título es prohibirle al patrono discriminar contra una persona con impedimento cualificada para el trabajo en las áreas de solicitud, entrevista, selección, despido, compensación monetaria, adiestramiento y otros términos, condiciones y privilegios del empleo. Este título esta administrado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

P. ¿ Qué tipo de patrono esta reglamentado por el Titulo I de ADA y cuando es efectiva la reglamentación?

R. Las especificaciones sobre empleo aplican a los patronos privados, al gobierno estatal y local, las agencias de empleo y las uniones laborales. Los patronos con 25 empleados o mas están obligados por este Título I a partir del 26 de julio de 1992, fecha en que fue efectivo. Los patronos con 15 o mas empleados quedaran obligados por la ley dos años después, comenzando el 26 de julio de 1994.

P. ¿Qué tipo de practica o actividad en el empleo esta reglamentada por ADA?

R. Prohíbe el discrimen por razón de impedimento en todo tipo de actividad o practica del empleo. Esto incluye desde los procedimientos iniciales de solicitud, reclutamiento, despido o separación, ascenso, compensación, adiestramiento y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

P. ¿Quiénes están protegidos por las disposiciones sobre discrimen en el empleo bajo el Título I de ADA?

R. Las personas con impedimentos cualificadas están protegidas por la Ley. Asimismo, están protegidas aquellas personas que tengan algún tipo de relación con una persona con impedimentos o que sean considerados como que tienen un impedimento.

P. ¿Cómo define ADA una persona con impedimentos?

R. ADA define "persona con impedimento": (1) como un individuo con un impedimento físico o mental que lo limita sustancialmente en una o mas

actividades principales de la vida, (2) que tiene un historial de tal impedimento, o (3) es considerado como una persona con tal impedimento.

La primera parte de la definición claramente aplica a las personas con limitaciones físicas sustanciales tales como ciegos, sordos, personas con VIH positivo, con SIDA, personas con problemas del habla, problemas respiratorios, problemas de movilidad, de aprendizaje, con problemas para realizar tareas manuales, con dificultad para el cuidado personal y con limitaciones para trabajar.

Están protegidos también los individuos con epilepsia, perlesía cerebral, impedimentos visuales o auditivos sustanciales o retardación mental. Una persona con una afección menor (afecciones de duración corta, infecciones, y otras de similar naturaleza) no esta cobijada por esta legislación.

La segunda parte de la definición protege a individuos con record de un impedimento, lo que cubrirá a personas que se han recuperado de cáncer o enfermedades mentales. Se incluyen, además, a aquellas personas que han sido mal diagnosticadas.

La tercera parte de la definición se refiere a aquellas personas a quienes se les considera como que tienen una limitación sustancial, aunque no tengan tal impedimento. Un ejemplo de esto es, una persona desfigurada físicamente de forma severa contra la cual se ha cometido un acto de discrimen por su apariencia física, posiblemente porque el patrono le temía a las reacciones negativas de los empleados o clientes.

P ¿Quién es una persona con "impedimentos cualificada" conforme a la definición de ADA?

R. Una persona con "impedimentos cualificada" es aquella que legítimamente posee las destrezas, educación, u otros requisitos o cualidades necesarias para el empleo, al cual aspira o ha obtenido y para el cual esta capacitada para realizar las funciones esenciales de ese empleo, con o sin acomodo razonable. El requerirle a una persona que aspira a un empleo que realice funciones esenciales del puesto asegura que esta persona con impedimentos no será descalificada debido a su falta de habilidad para ejecutar tareas marginales o incidentales a su trabajo. Si la persona esta cualificada para realizar las funciones esenciales del trabajo, con excepción de las limitaciones que le ocasiona su impedimento, entonces el patrono debe considerar si el individuo puede llevar a cabo estas funciones con un acomodo razonable.

P. ¿Qué evidencia puede presentar el patrono para demostrar que no ha discriminado?

R. El patrono puede utilizar como evidencia las descripciones de las funciones esenciales del empleo que haya preparado antes de publicar la vacante o de entrevistar al aspirante al empleo.

P. ¿Qué limitaciones impone ADA con relación a los exámenes médicos e investigaciones relacionados al historial de impedimentos del solicitante?

R. Un patrono no puede preguntar o requerirle a un solicitante de empleo que se haga un examen medico antes de hacerle la oferta de trabajo. No pueden hacerse preguntas previas al ofrecimiento de empleo con relación al tipo de impedimento, la naturaleza o la severidad de un impedimento. No obstante, un patrono puede hacer preguntas relacionadas a la habilidad del solicitante para realizar funciones específicas del trabajo. También puede, con ciertas limitaciones, preguntarle a una persona con impedimentos como realizaría una tarea, o que le demuestre o describa como ejecutaría dichas tareas.

P. ¿Puede un patrono condicionar la oferta de empleo a que se haga un examen medico posterior a dicha oferta?

R. Un patrono puede condicionar la oferta de empleo al resultado satisfactorio de un examen medico que se haga con posterioridad a la oferta o a una investigación medica, si esto se le requiere a todos los solicitantes del empleo.

P. ¿Puede un patrono rechazar a un aspirante a empleo basándose en el resultado negativo de una prueba medica efectuada con posterioridad a la oferta de empleo?

R. Sí, pero las razones para no contratar deben estar relacionadas al trabajo y consistentes con las necesidades del negocio. El patrono debe, además, demostrar que no había acomodo razonable disponible que de alguna forma ayudara a una persona con impedimentos a realizar las funciones esenciales del trabajo, o que estos acomodados impondrán un gravamen al negocio. Un examen medico, luego de la oferta de trabajo, puede descalificar a un individuo si un patrono puede demostrar que la persona representa un peligro directo en el área de trabajo (por ejemplo, que sea un riesgo significativo a la seguridad y a la salud de dicho empleado) que no pueda ser eliminado o reducido a través de un acomodo razonable. Tal descalificación debe estar relacionada al trabajo y debe ser

consistente con las necesidades del negocio. No obstante, un examen médico postempleo no puede descalificar a una persona con impedimento, que al momento pueda realizar las funciones esenciales del trabajo, basándose en especulaciones en cuanto a que el impedimento pueda causar un riesgo de lesiones en el futuro.

Luego de que una persona comience a trabajar, un examen médico practicado a ese empleado debe estar relacionado al trabajo y ser consistente con las necesidades del negocio.

Los patronos pueden realizar exámenes médicos cuando hay prueba de que hay un problema de seguridad o de desempeño en las labores de los empleados. Por ejemplo, exámenes requeridos por leyes federales sobre seguridad, exámenes para determinar la condición física de los empleados para realizar una tarea o labor en particular, y exámenes voluntarios que son parte de los programas de salud de los empleados. La información relacionada a todos los exámenes médicos debe mantenerse por separado de los expedientes generales de personal. Esta información médica es de carácter confidencial, y debe mantenerse en un expediente separado, disponible solamente bajo ciertas condiciones.

Las pruebas para detectar el uso ilegal de drogas no están catalogadas con exámenes médicos bajo ADA; por lo tanto, no están sujetas a las restricciones contenidas en dicha ley.

P ¿Un patrono puede requerirle a un solicitante que se identifique como una persona con impedimento?

R. Solamente los contratistas y subcontratistas federales que actúan bajo los requisitos de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 pueden solicitarle a las personas con impedimentos que se identifiquen como tales al llenar una solicitud de trabajo; o al usar cualesquiera otros métodos de recopilar información sobre el solicitante antes de hacerle la oferta de empleo, para de esta forma satisfacer los requisitos de acción afirmativa de dicha sección. Los patronos que solicitan este tipo de información deben seguir los requisitos de la Sección 503 en la manera que es recopilada y usada dicha información; además, deben seguir los procedimientos para mantener dicha información en un expediente confidencial y separado de los expedientes del personal regular.

P. ¿A que otras personas se les puede preguntar acerca de su impedimento?

R. Una investigación sobre el solicitante acerca de sus impedimentos se permite si es requerida por una ley o reglamentación federal, tales como las aplicables a los veteranos. Dichas investigaciones son necesarias a fin de proveerles servicios especiales.

P. ¿Requiere ADA que los patronos establezcan por escrito cuales son las funciones esenciales del empleo?

R. La ley no requiere que los patronos establezcan por escrito las funciones esenciales del empleo. Sin embargo, si se prepara una descripción escrita de las funciones esenciales del puesto antes de entrevistar o publicar la vacante, este hecho se considerara como evidencia de que no se ha discriminado. Si un patrono utiliza descripciones de un trabajo debe revisarlas para asegurarse que reflejen las funciones reales de ese trabajo.

La descripción de las funciones esenciales de un empleo puede ser de gran utilidad, ya que permite enfocar el resultado y no la forma en que usualmente se lleva a cabo una tarea.

P. ¿Qué es un acomodo razonable?

R. Un acomodo razonable es una modificación o ajuste al escenario o ambiente de trabajo que permite al solicitante cualificado con un impedimento participar y ejecutar las funciones esenciales del empleo. El acomodo razonable incluye, asimismo, todo tipo de ajuste necesario para garantizar los mismos derechos y privilegios en el empleo de cualquier otro empleado sin ningún tipo de impedimento. Incluye, además, hacer accesibles las areas de trabajo.

P. ¿Cuales son algunos de los tipos de acomodados que los solicitantes y empleados pueden requerirle al patrono?

R. Los acomodados que pueden ser solicitados por las personas con impedimentos incluyen los siguientes, entre otros:

1. Reestructuración del trabajo a ser realizado.
2. Modificar las facilidades existentes de forma que sean accesibles para las personas con impedimentos,
3. Redistribución del horario de trabajo para la realización de las tareas,
4. Adquisición o modificación de equipo,

5. Proveer de lectores o interpretes cualificados al empleado que así lo necesite,
6. Modificación de exámenes, entrenamientos, u otros programas educativos.
7. Acomodo razonable puede consistir en la transferencia o reasignación a otro puesto u ocupación para el cual la persona este cualificada, especialmente en aquellos casos de personas que han adquirido un impedimento durante el servicio y no son capaces de desempeñar su ocupación anterior, no empece a que se les proveyó acomodo.

Esto no quiere decir que el patrono esta obligado a reubicar en el empleo a una persona no cualificada. Los patronos, asimismo, no están obligados a conformar requisitos mínimos de calidad o cantidad, o a proveer artículos personales tales como espejuelos o audífonos a una persona con impedimento, normalmente.

La decisión en cuanto a cual es el acomodo apropiado a ofrecerse dependerá de las circunstancias particulares de cada caso. El criterio a seguir al seleccionar un acomodo razonable debe basarse en la efectividad del mismo en cuanto a lograr proveerle una oportunidad a la persona con impedimento de lograr el mismo nivel de ejecución y disfrute de beneficios que los logrados por la persona promedio sin impedimento. No obstante lo anterior, los acomodados no tienen que lograr exactamente resultados iguales o lograr estrictamente los mismos beneficios.

La decisión con respecto a los acomodados razonables deberá estar basada en las características y necesidades individuales de cada caso en particular. En la selección de un acomodo razonable el criterio de mayor peso deberá ser la efectividad en función de los requisitos de la ocupación y en la medida que el acomodo razonable permita a la persona ejecutar sus tareas.

P. ¿Cuándo se le requiere a un patrono hacer un acomodo razonable?

R. A un patrono solo se le requerirá hacer un acomodo cuando la persona con impedimento así lo solicite. Esta persona con impedimentos así lo solicite. Esta persona con impedimento estará en posición de sugerir el acomodo razonable que requiera. Los acomodados deben ser realizados tomando en consideración las situaciones particulares de cada caso y la naturaleza del trabajo. Si la persona no solicita un acomodo, el patrono no estará obligado a ofrecer el mismo, a excepción de los casos en que el impedimento de la persona lo limite en su habilidad para comunicarle al patrono su necesidad de acomodo

o el impedimento sea tan obvio al patrono, que no sea necesario que se lo comunique. Si la persona con impedimento solicita un acomodo, pero no puede especificar la naturaleza del mismo, el patrono, en conjunto con dicha persona con impedimento, debe coordinar la identificación del acomodo apropiado. Además, hay otros recuerdos públicos o privados que pueden proveer asistencia sin costo alguno para lograr identificar el acomodo, tales como:

Administración de Rehabilitación Vocacional

Tel. 787-729-0160

Job Accomodation Network

West Virginia University

809 Allen Hall

P.O. Box 6123, Morgantown, WV 26506-6123

Tels. 1 800-523-7234

1-800-526-4698

Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos

Oficina Central

Edificio Caribbean Office Plaza

Ave. Ponce de León 670, Miramar

Apartado 41309, San Juan, Puerto Rico 0040-1309

Tels. 787-725-2333 (cuadro)

TDD 787-725-4014

1-800-981-4125 (libre de costo)

Por Internet: www.oppi.gobierno.pr

Oficina Regional de Ponce
Centro Gubernamental, Oficina 103
Apartado 7448
Ponce, Puerto Rico 00732-7448
Tels. 787-840-2444 (Voz Y TDD)
1-800-981-4125 (libre de costo)

Oficina Regional del Oeste

Ave. Nativo Alers #7 (Desvío Sur, Museo)
Aguada Puerto Rico
Tels. 787-840-2444 (Voz y TDD)
1-800-981-4125 (libre de costo)
Fax. 787-868-7275
Apartado 1195, Aguada, Puerto Rico 00602-1195

Oficina Regional del Este
Edif. Oriental Center,
Carr. 908 Km 9, Humacao, P.R.
Tels. 787-850-1993(Voz y TDD)
1-800-984-1992 (libre de costo)
Fax. 787-850-1994
Apartado 10021, CUH Station, Humacao, P.R. 00792-1021

P. ¿Cuáles son las limitaciones en la obligación de hacer un acomodo razonable?

R. La persona con impedimento que solicita un acomodo debe estar cualificada para realizar el trabajo con o sin el acomodo, el impedimento debe ser de conocimiento del patrono. De otra parte, un patrono no estará obligado a realizar un acomodo si al hacerlo el mismo representa un costo oneroso para la empresa.

P. ¿Qué se considera un costo oneroso?

R. Costo oneroso se define como una acción que altera la naturaleza del negocio o requiere un gasto o inversión excesiva pero irrazonable, cuando se pondera a la luz de diversos factores. Estos factores pueden incluir la naturaleza y el costo del acomodo razonable en relación al tamaño, recursos, naturaleza y estructura de la compañía. Si la entidad primaria o lugar de empleo es parte de una entidad mas amplia y compleja se considerara la estructura total de la compañía en función del impacto presupuestario del acomodo y las implicaciones de tipo administrativo. En general, se podrá exigir a una

compañía mas compleja y acaudalada un acomodo mas costoso que a un patrono pequeño.

P. ¿Debe un patrono modificar las facilidades existentes para que sean accesibles?

R. Bajo el Título I, a un patrono no se le requiere hacer accesibles las facilidades existentes hasta que se presente la situación en que un solicitante de un empleo o un empleado con necesidades particulares, derivadas de sus impedimentos, necesite un acomodo razonable. Estas modificaciones deben estar acordes con las necesidades de la persona con impedimentos para que pueda realizar el trabajo. No obstante lo anterior, los patronos deben considerar iniciar cambios que propendan a lograr la accesibilidad en general y en especial para solicitantes de empleo, dada la probabilidad de que las personas con impedimentos estén solicitando empleo. Por otro lado, el patrono no tiene que hacer cambios para proveer acceso a facilidades y lugares que no serán usados por esa persona con impedimento al realizar su labor.

P. ¿Puede requerirse a un patrono asignar a otro empleado que no sea la persona con impedimentos las funciones de naturaleza esencial de un trabajo a manera de acomodo razonable?

R. No se requiere a un patrono reasignar las funciones esenciales de un trabajo a otro empleado a manera de acomodo razonable para la persona con impedimentos.

P. ¿Esta obligado el patrono a modificar o realizar otros tipos de acomodo razonable en cuanto a la manera en que se suministra una prueba a un solicitante cualificado o a un empleado con impedimentos?

R. Si. Un acomodo puede ser necesario para cerciorarse de que los exámenes diseñados para medir la competencia o habilidades del solicitante al ejecutar las tareas o destrezas requeridas en el trabajo no reflejen erróneamente las limitaciones causadas por el impedimento.

P. ¿Puede un patrono exigirle a un empleado con impedimento niveles de producción similares al de un empleado sin impedimentos?

R. Un patrono puede exigirle a una persona con impedimento los mismos niveles de producción que los requeridos a una persona sin impedimentos en la ejecución de las tareas esenciales con o sin acomodo razonable. Un patrono puede requerirle a un empleado con impedimento la misma productividad que le exige al resto de los empleados en la ejecución de tareas marginales a menos que el impedimento de la persona le limite realizarlas. Si la habilidad de la persona para realizar funciones

marginales se ve afectada por el impedimento, el patrono debe proveer algún tipo de acomodo razonable, tal como la reestructuración de las tareas del trabajo.

P. ¿Puede un patrono establecer políticas en cuanto a asistencia y licencias en el trabajo?

R. Un patrono puede establecer políticas de asistencia y licencias siempre que estas sean uniformes para todos los empleados, sin tener en consideración que tengan o no un impedimento. Un patrono puede conceder una licencia a un empleado que lo necesite pero no puede negarle a una persona con impedimento una licencia bajo los mismos términos. El patrono no está obligado a proveer licencia con sueldo, pero los acomodos pueden incluir flexibilidad en la otorgación de licencias y en la otorgación de licencias sin sueldo.

No puede usarse como argumento que una política uniforme de licencias viola la ADA porque tenga un impacto más severo en la persona con impedimentos. Sin embargo, si una persona con impedimentos solicita una modificación de esa política de licencia a manera de acomodo razonable, se le puede requerir al patrono proveerla, siempre y cuando no imponga un gravamen o costo oneroso.

P. ¿Puede un patrono tomar en consideración la salud y seguridad del área de trabajo al momento de decidir contratar a un solicitante o retener a un empleado con impedimento?

R. Sí, la ley permite a los patronos establecer criterios y estándares con el fin de excluir a las personas que representen una amenaza directa, esto es, que representen un riesgo de daño sustancial a la seguridad o salud de una persona o de los empleados, si el riesgo no puede ser eliminado o reducido por medio de acomodo razonable. No obstante, el patrono no puede asumir que ese riesgo existe. Debe establecer un método objetivo sustentado en criterios médicos, estableciendo de esta forma la alegación de daño sustancial en el lugar de trabajo. El requisito anterior trata de evitar las actitudes estereotipadas, ignorancia y miedo infundado en los patronos y empleados. Aun así, ADA reconoce la necesidad de hacer un balance de intereses entre los derechos de las personas con impedimentos y los legítimos intereses de los patronos de mantener la seguridad en el área de trabajo.

P. ¿Están protegidos por la ley los empleados y los solicitantes de empleo que actualmente hacen uso de drogas ilegales?

R. No. Las personas que hacen uso de drogas ilegales están excluidos específicamente de la definición de "persona cualificada con impedimentos". Para estar bajo la protección de

ADA la persona tiene que estar bajo tratamiento contra la adicción o tener record previo de rehabilitación.

P. ¿Puede un patrono validamente hacer pruebas medicas para detectar uso de sustancias controladas entre sus empleados?

R. Sí. Una prueba que se hace para ver si un candidato a un puesto es usuario de drogas ilícitas no es un examen medico bajo ADA. El patrono puede hacer estas pruebas a los solicitantes del empleo para tomar una decisión en cuanto al candidato. Sin embargo, si se encuentra en dicha prueba la presencia de drogas bajo prescripción medica (o sea, drogas legales), debe tratarse el hallazgo como un record medico confidencial.

P. ¿Están cubiertos los alcohólicos por ADA?

R. Sí. A un alcohólico habitual no se le niega protección del estatuto de manera automática. Un alcohólico es una persona con un impedimento que esta protegido por ADA si el o ella son personas calificadas para desempeñar las funciones esenciales del trabajo afecta adversamente su conducta o la ejecución de tareas. Un patrono puede prohibir el uso del alcohol en un lugar de trabajo además de requerirle a los empleados que no estén bajo la influencia del alcohol.

P. ¿De que forma ADA afectaría los programas de compensación por accidentes de trabajo a los obreros?

R. Solo trabajadores lesionados que satisfacen la definición de "persona con impedimento" serán considerados como que tienen impedimentos bajo ADA, independientemente de si satisfacen o no los requisitos para recibir compensación por accidente de trabajo u otras leyes que protegen a las personas con impedimentos. Un trabajador debe también ser calificado (con o sin acomodo razonable) para ser protegido por ADA. Lesiones físicas o mentales sufridas o relacionadas al desempeño del trabajo no siempre son lo suficientemente severas para limitar una actividad principal. Muchas de estas lesiones en el trabajo son temporeras y sanan en un periodo corto de tiempo con un impacto leve o ningún impacto a largo plazo. Por lo tanto, muchos empleados que califican para beneficios de seguros de accidentes del trabajo patrocinados por el estado pueden no estar protegidos por ADA. Un patrono no podrá hacer preguntas sobre el historial de compensación de accidentes de trabajo previo a hacer un ofrecimiento de trabajo condicional. Luego de hacer un ofrecimiento de trabajo condicional, un patrono puede preguntar sobre el historial de compensación por accidente de trabajo mediante examen medico, si esto se le requiere a todos los solicitantes en la misma categoría de empleo. Aun así, luego de una oferta condicional

el patrono no puede requerirle a un empleado potencial que se haga un examen medico para recopilar información de naturaleza medica relacionada a lesiones de trabajos anteriores a menos que a todos los solicitantes en la misma categoría de empleo se les requiera el mismo. Por otra parte, un patrono no puede basar su decisión de no contratar a un solicitante especulando que este pueda incrementar el costo del desembolso en la compensación a trabajadores lesionados en el futuro. No obstante, si el riesgo no puede ser eliminado o reducido, un patrono puede rehusar contratar, o puede despedir a una persona que no pueda realizar en su momento un trabajo sin representar un riesgo significativo de daño a la salud o seguridad de otros.

Un patrono puede negarse a contratar o puede despedir a una persona que de información falsa sobre su estado de salud o historial de lesiones previas cuando se le requiere información luego de la oferta inicial de empleo. Un patrono también puede someter información medica y expedientes concernientes a empleados y aspirantes obtenidos luego de un ofrecimiento condicional de trabajo. Un patrono también puede someter información medica y expedientes concernientes a estos empleados y solicitantes a las oficinas del seguro del estado para empleados que sufren accidentes en el trabajo sin violación de los requisitos de confidencialidad de ADA.

P. ¿Qué es discrimen basado en relación o asociación según ADA?

R. La ley ADA prohíbe el discrimen basado en la relación o asociación con personas con impedimentos. Esto es así, ya que se evita que personas relacionadas con una persona con impedimentos sea objeto de discrimen basado en preconcepciones erróneas o desinformación. Ejemplo de lo anterior sería que esta disposición protege a la esposa o esposo de un cónyuge con un impedimento, al cual no se le quiera dar empleo por razón de que su cónyuge tiene un impedimento y el patrono asume que por esto el solicitante faltaría mucho al trabajo para cuidar de esa persona. Esto también protegería a la persona que hace trabajo voluntario a favor de personas con SIDA.

P. ¿Cómo son puestas en vigor las disposiciones de empleo bajo ADA?

R. La disposiciones sobre empleo bajo ADA son puestas en vigor usando los mismos procedimientos aplicables al discrimen por raza, color, sexo, origen nacional y creencias religiosas bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, y la Ley de Derechos Civiles de 1991. Querellas de discrimen en el empleo por hechos ocurridos en o después del 26 de julio de 1992 pueden ser presentadas en la Equal Employment Opportunity Commission o agencias estatales designadas a la protección de los derechos humanos. Los remedios disponibles incluyen contratación de empleados, reinstalación del empleado, promoción, paga

retroactiva, pago adelantado, restituir beneficios, acomodo razonable. Honorarios de abogados, pago de peritos y costas del tribunal. La otorgación de daños compensatorios y punitivos también esta disponible en casos de discrimen intencional o en los caso en que el patrono falla en hacer un esfuerzo de buena fe para proveer un acomodo razonable.

P. ¿Cuáles son los requisitos para los patronos en cuanto a la conservación de expedientes de los empleados bajo las disposiciones referentes a empleo de ADA?

R. Un patrono debe conservar los expedientes así como las copias de las solicitudes de empleo, solicitudes de acomodo razonable, promoción, documentos relacionados con la transferencia del empleado a otro puesto, remoción del empleado, despido o terminación de contrato, documentos relacionados con las escalas salariales u otro tipo de compensación, y selección para entrenamiento o aprendizaje, hasta un ano después que se hayan realizados los mismos.

Si se presenta una querella ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, (Equal Employment Opportunity Commission EEOC), un patrono debe guardar todos los récords que estén relacionados a la querella hasta que la misma sea finalmente archivada y el termino para presentar demanda en el Tribunal Federal haya expirado.

P. ¿Requiere ADA que un patrono ubique una notificación a manera de edicto explicando los requisitos de esta?

R. Si, la ley requiere que los patronos publiquen en un tablón de edictos una notificación informando sobre las disposiciones de ADA, la cual debe ser accesible para las personas con impedimentos. Los carteles de información sobre la ley pueden ser de la EEOC. La EEOC también provee asistencia técnica sobre la forma y manera de hacer accesible esta información para las personas con impedimentos.

La Comisión de igualdad de Oportunidades en el Empleo ha desarrollado recursos para ayudar a los patronos y a las personas con impedimentos a entender los requisitos de la ley, además de lograr que se cumpla con sus disposiciones.

Estos recursos incluyen:

1. Manuales de asistencia técnica que provean guías sobre las disposiciones sobre empleo de ADA, así como un directorio de recursos para ayudar a las personas a encontrar una información en específico.
2. Una variedad de materiales, tales como folletos, publicaciones y hojas sueltas con información sobre ADA.

TITULO II · SERVICIO PUBLICO

|Preguntas y respuestas:

Este Título obliga a toda entidad publica a no discriminar por razón de impedimento hacia una persona cualificada al momento de esta solicitarle participación en sus actividades, bienes, programas o servicios.

1

P. ¿A quienes va dirigido este Título?

R. A las entidades publicas según las define la ley.

P. ¿Quiénes son las entidades publicas?

R. Los gobiernos locales o estatales y cualquiera de sus departamentos, instrumentalidades y agencias. Incluye, además, la Corporación Nacional de pasajeros de Ferrocarril y cualquier otra entidad de servicio de pasajeros.

P. ¿Cuál es la responsabilidad de las entidades de servicio publico según esta ley?

R. Velar porque ninguna persona con impedimentos cualificada sea excluida por razón de su impedimento de participar de algún servicio, beneficio, programa o actividad que ofrezca dicha entidad.

P. ¿Quién es una persona con impedimentos cualificada?

R. Es aquella persona que tiene una limitación sustancial en alguna de las áreas fundamentales de la vida y quien cumple con los requisitos esenciales de elegibilidad para recibir los servicios, o participar en los programas o actividades con o sin que la entidad haga modificaciones razonables a los mismos.

P. ¿Cuáles son las obligaciones de las entidades publicas cuando funciona como patrono?

R. Independientemente del numero de empleados que posean y de que reciban o no fondos federales, las entidades publicas no pueden discriminar al emplear personas con impedimentos. Esta área esta cubierta con mayor amplitud por el Título I y por la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, e incluye los criterios de solicitud, selección, reclutamiento, mejoramiento profesional, despido y todos los términos, practicas y condiciones de empleo.

P. ¿Qué cambios debe llevar a cabo una entidad publica para hacer sus facilidades existentes accesibles?

R. Debe hacer los cambios que permitan a las personas con impedimentos tener acceso a los servicios, programas y actividades. En este sentido, debe asegurarse que las facilidades físicas donde estos se ofrezcan sean accesibles y, si no los son, hacer modificaciones razonables.

P. ¿Cómo se conoce este criterio?

R. Como "accesibilidad a los programas" y significa que las entidades publicas no necesariamente tienen que hacer cada de sus facilidades existentes accesibles; lo que sí tiene que ser accesible es el programa o el servicio ofrecido. Para lograrlo pueden utilizar métodos, como la adquisición o construcción de facilidades adicionales, relocalizar el servicio o programa a un área accesible o proveer los servicios en lugares alternos que sean accesibles.

P. ¿Qué plan de acción debe seguir las entidades publicas para realizar los cambios?

R. La ley provee una fecha límite para realizar estos cambios que deben realizarse a la brevedad posible, pero no mas tarde del 26 de enero del 1995. Así que las entidades publicas con 50 empleados o mas deben desarrollar un plan de transición para julio de 1992 por los pasos necesario para completar estos cambios.

P. ¿Qué es una auto-evaluación?

R. Es un análisis de las practicas y políticas de la entidad publica, que identifica y corrige aquellas medidas que son inconsistentes con el Título II. Una entidad publica que emplee a 50 empleados o mas debe mantener su auto-evaluación por tres anos. A otras entidades publicas no se le requiere retener sus evaluaciones pero se fomenta que lo hagan ya que estos documentos evidencian la buena fe de la entidad y su esfuerzo por cumplir con el Título II.

P. ¿Qué requiere el Título II en cuanto a alteraciones y construcciones nuevas?

R. Se requiere que todos los edificios nuevos construidos por el Estado o los gobiernos locales sean accesibles. Además, cuando el Estado o el gobierno local haga alteraciones a un edificio, debe de hacer accesibles las partes alteradas.

P. ¿Qué guías debe seguir el gobierno estatal o local para hacer sus facilidades accesibles?

R. El gobierno estatal o local puede utilizar uno de dos criterios para cumplir con las disposiciones de la ley ADA:

a. El *Uniform Federal Accessibility Standards (UFAS)*.

b. El *American Disabilities Act Accessibility Guidelines (ADAAG)* para facilidades y edificios. Este es el criterio que debe usarse para acomodos públicos y facilidades comerciales bajo el Título III de la ley ADA.

Ahora bien, si el gobierno local o estatal escoge utilizar las Guías de Accesibilidad (ADAAG), no estará exento de construir ascensores en edificios de menos de tres pisos o de menos de 3 mil pies cuadrados de área, según le permita la Sección 303 (b) de la ley ADA.

P. ¿Qué establece el Título II en cuanto a la comunicaciones de las entidades publicas?

R. Los gobiernos estatales y locales tienen que garantizar que la comunicación con las persona con impedimento sea tan efectiva como el resto de la población.

P. ¿Qué son servicios o ayudas auxiliares?

R. Son los servicios de- apoyo o aparatos necesarios para permitirle a una persona con impedimento que se comunique y provea igualdad de oportunidades para participar o disfrutar de programas o actividades. Ejemplo de ello son los interpretes cualificado, audífonos, dialogo subtitulados, decodificadores de telecomunicaciones para personas sordas, materiales impresos en Braille o letras grandes en otros.

P. ¿Qué requisitos aplican a los servicios telefónicos de emergencia de las entidades publicas tales como el 911?

R. Las agencias locales y estatales que cuentan con servicios telefónicos de emergencia pueden proveer accesos directo a los individuos que usan los TDD o un modem de computadoras para comunicarse. El servicio telefónico de relevo mediante una tercera parte que interviene en la comunicación no satisface el requisito de acceso directo para los servicios de emergencias. Cuando una entidad publica provee un servicio telefónico 911 no puede sustituirlo por un numero de teléfono separado de siete digitos como el único medio de acceso al servicio 911 para usuarios con limitaciones del habla. Sin embargo, una entidad publica puede proveer una línea separada de siete digitos para el uso exclusivo de los usuarios que no hablan en adición a dar acceso directo para tales llamadas en la línea 911.

P. **¿Requiere el Título II que los servicios del sistema de emergencia sean compatibles con todos los formatos de comunicación sin voz?**

R. No. Hasta el presente los servicios telefónicos de emergencia deben ser compatibles solo con el formato Baudot.

P. **¿Cómo puede obligarse al cumplimiento de los requisitos de ADA por los gobiernos locales y estatales?**

R. Las personas, en su carácter individual, pueden iniciar acción legal para obligar al cumplimiento de sus derechos bajo el Título II y pueden recibir los mismo remedios que los provistos bajo la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, incluyendo el pago razonable de honorarios de abogado.

P. **¿Cuáles son las agencias encargadas de recibir querellas por violaciones al Título II?**

R. Son ocho agencias federales, dependiendo del asunto o área en controversia:

a. **Departamento de Agricultura** para querellas en el área de ganadería, servicios de extensión y agricultura en general.

b. **Departamento de Educación** atenderá querellas presentadas sobre los sistemas educativos e instituciones educativas, incluyendo todos los programas, la operación de escuelas primarias y secundarias y educativas superior y vocacional.

c. **Departamento de Salud y Servicios Humanos** atenderá querellas relacionadas con todos los programas, servicios y actividades relacionadas con los proveedores de cuidados de salud y servicios sociales, incluyendo escuelas de medicina, odontología, enfermería y proveedores de servicios sociales, incluyendo organizaciones, servicios y programas pre-escolares y centros de cuidado diurno.

d. **Departamento de la Vivienda y Desarrollo Urbano** para querellas que incluyan todos los programas, servicios y actividades relacionadas al Estado y la vivienda publica local y la asistencia y referimiento de viviendas.

e. **Departamento del Interior** para querellas que incluyan todos los programas, servicios y actividades en el área de terrenos y recursos naturales, incluyendo las aguas y manejo de desperdicios, protección ambiental, preservación energética, histórica, cultural y museos.

f. **Departamento de Justicia** atenderá querellas relacionadas con los programas, servicios y actividades que imponen el cumplimiento de la ley en áreas de seguridad publica, administración de justicia (tribunales, instituciones correccionales) comercio, industria (incluyendo la banca), protección a pequeñas empresas, y servicios de apoyo como auditoria y todas las demás funciones que no hayan sido designadas a otra agencia.

g. **Departamento del Trabajo** atenderá querellas relacionadas al trabajo y la fuerza laboral.

h. **Departamento de Transportacion** atenderá querellas relacionadas a la transportación, incluyendo transporte publico, autopistas, administración de transito (no implantación de la ley) licencias e inspección de automóviles y licencias para conducir.

P. ¿Qué dispone ADA con relación a los servicios de transportación aérea?

R. Los servicios de transportación aérea están reglamentados por la Ley Publica de Transportación Aérea (49 *US.C. sec.* 1374 (c)) y no por las disposiciones de ADA.

P. ¿Qué dispone ADA para los servicios de transportación publica?

R. El Departamento de Transportación ha emitido reglamentos que hacen mandatorio proveer vehículos y facilidades de transportación publica accesibles. Esta reglamentación incluye especificaciones que garantizan servicios de transportación de ruta fija y transportación publica accesible. Además, requiere que se provean servicios alternos de paratransito a las personas con impedimentos que no puedan beneficiarse de los servicios de ruta fija.

TITULO III · ACOMODO PUBLICO Y SERVICIOS OPERADOS POR ENTIDADE S PRIVADAS

Preguntas y respuestas:

Este capítulo obliga a todas las entidades privadas y facilidades comerciales que brindan servicios al publico. La obligación aquí consiste en no discriminar en el ofrecimiento de dichos servicios hacia las personas con impedimentos en el disfrute igual y pleno de los bienes, servicios y facilidades, privilegios, ventajas o acomodos en cualquier lugar de acomodo publico.

P. ¿Qué son facilidades comerciales?

R. Son las entidades privadas que afectan el comercio.

P. ¿Cuáles son las entidades privadas consideradas como de acomodo publico para propósito de esta ley?

R. Son las entidades privadas que afectan el comercio. La ley las define y las incorpora en 12 categorías:

1. lugares de alojamiento, como hoteles y moteles;
2. lugares de comida y bebida, como los restaurantes y bares;
3. lugares de exhibición o entretenimiento, como los circos, teatros y cines;
4. lugares de congregación publica, como auditorios y centros de convenciones.
5. lugares de venta o alquiler, como panaderías, supermercados, tiendas y centros comerciales;
6. lugares de servicios, como bancos, barberías, salones de belleza, oficinas de abogados, de médicos, farmacias, hospitales y centros de cuidado;
7. lugares destinados a la transportación publica, como los terminales;
8. lugares de circulación general, como museos, librerías y galerías;

9. lugares de recreación, como parques, zoológicos, centros de diversión y entretenimiento;
10. lugares de educación, como universidades, escuelas elementales, secundarias y postgraduadas;
11. lugares de servicio social, como centros de cuidado, centros de envejecientes, refugios, agencias de adopciones;
12. lugares de ejercicio y recreación, como gimnasios, centros de golf, boleras y otros;

P. ¿Cuáles entidades están excluidas?

R. Los clubes privados y las organizaciones religiosas están exentos de las disposiciones de este título que obligan a las entidades de acomodo publico. Las facilidades operadas por agencias del gobierno y otras entidades publicas no cualifican como acomodados públicos. Las acciones contra las entidades publicas están reguladas por el Título II.

P. ¿Tendrá ADA algún efectos sobre los criterios utilizados para determinar quienes pueden recibir servicios?

R. Sí. Si un criterio excluye o tiende a excluir personas con impedimentos, solamente puede ser utilizado si es necesario para proporcionar ese servicio. Ejemplo de ello sería el siguiente: que un establecimiento comercial tenga una reglamentación que no permitiera el ingreso de personas sordas o que un cine excluyera a todas las personas que padecieran dispejía espástica. ADA prohíbe también formas mas sutiles de discrimen, como por ejemplo, requerir como único medio de identificación para aprobar un pago o liquidación de una cuenta, una licencia de conducir a una persona ciega.

P. ¿Permite ADA que los lugares de acomodo publico tomen en consideración medidas de seguridad cuando prestan servicios a personas con impedimentos?

R. La ley explícitamente señala que una facilidad publica pueda excluir a una persona si esa persona constituye una amenaza directa a la salud o a la seguridad de otros en circunstancias en que esta amenaza no puede ser reducida a niveles aceptables mediante modificaciones en las políticas o los procedimientos de la facilidad publica

o proporcionando otro tipo de asistencia. La ley permite que una facilidad publica establezca criterios de seguridad para el buen funcionamiento de sus operaciones; sin embargo, cualquier norma de seguridad debe basarse en requisitos objetivos y no en estereotipos o generalizaciones acerca de la capacidad de las personas con impedimentos para participar en ciertas actividades.

P. ¿Existe algún tipo de limitación en cuanto a las especificaciones sobre modificación de políticas, practicas o procedimientos reglamentados por ADA?

R. Sí. ADA no requiere modificaciones que alteren sustancialmente los servicios que proveen los lugares de acomodo publico. Por ejemplo, no se considerara discrimen el referido de un sordo por parte de un medico especializado en quemaduras a un medico especialista en condiciones respiratorias. El requerir a un medico brindar tratamiento a una persona con condiciones para la cual el medico carece de especialización constituye una alteración sustancial a la practica medica.

P. ¿Qué tipo de ayudas o servicios complementarios son requeridos por ADA para garantizar un servicio de comunicación efectiva con las personas audioimpedidas o ciegas?

R. Los servicios complementarios o auxiliares podrán consistir en interpretes, equipo auditivo, materiales escritos apropiados para sordos, lectores, textos grabados, Braille o material alterno adecuado para ciego.

P. ¿Existe algún tipo de limitación en cuanto a servicios auxiliares o complementarios al amparo del ADA?

R. Sí. ADA no requerirá ningún tipo de servicio auxiliar o complementario que imponga un gasto o un costo oneroso o excesivo al lugar de acomodo publico, o que altere sustancialmente la naturaleza, los bienes o los servicios del lugar. No obstante, si tal alternativa o acomodo existe y no impone ningún tipo de alteración sustancial o gasto, dicha alternativa deberá estar disponible para la persona con impedimentos.

P. ¿Es necesario que un restaurante provea el menú en Braille?

R. No, si tiene personal para leer el menú a la persona ciega.

P. ¿Tendrá una tienda para la venta de libros la obligación de tener disponibles para sordos?

R. No, si existen medios de comunicarse por escrito.

P. ¿Existe algún tipo de limitación con respecto a la remoción de barreras en locales?

R. Sí. Se removerán barreras solamente cuando la remoción sea factible o de "alcance razonable".

P. ¿Qué tipo de arreglo o modificación se considera de "alcance razonable"?

R. La construcción de una rampa sencilla, la instalación de barras de agarre que solo requieran un refuerzo rutinario de la pared, relocalizar teléfonos, fuentes de agua, baños y otros ajustes razonables similares.

P. ¿Están obligadas las entidades de acomodo publico a relocalizar mobiliario u utensilios para la venta, en estantes a alturas que sean accesibles?

R. Posiblemente. Algunos restaurantes, por ejemplo, tendrán que reorganizar la posición del mobiliario o mesas y las tiendas por departamentos tendrán que relocalizar la altura de los estantes, de forma tal que estos sean accesibles a personas con impedimentos de movilidad en silla de ruedas.

P. ¿Están obligados los lugares de acomodo publico a instalar elevadores?

R. Los lugares de acomodo publico no están obligados a instalar elevadores a no ser que dicho acomodo sea factible, lo que no ocurre en la mayor parte de los casos.

P. ¿Cuándo no es posible la remoción de barreras de "alcance razonable", qué tipo de alternativa requiere ADA?

R. Las alternativas podrán incluir servicios de entrega de víveres y comestibles en el hogar, servicio de lavandería, que puede incluir ir a la puerta del comercio para recibir o entregar ropa, asistencia para tomar artículos en estantes altos.

P. ¿Será necesario proveer todo tipo de alternativa sin considerar el costo de las mismas?

R. No. Solamente se consideraran y utilizaran alternativas de "alcance razonable".

P. ¿Cómo se determina el concepto de: "alcance razonable" en compañías complejas?

R. Para determinar si tal alternativa es de "alcance razonable" en una compañía compleja, deberá considerarse el tamaño de la misma, los recursos financieros y el impacto administrativo y fiscal en la entidad

P. ¿Quién tiene la responsabilidad de remover barreras en un centro comercial, el dueño del centro o el inquilino?

R. La responsabilidad legal para la remoción de barreras dependerá de la persona que tenga la autoridad para llevar a cabo alteraciones. Generalmente estas especificaciones estarán determinadas en el contrato entre el dueño y el inquilino. En muchos casos el dueño tendrá control pleno de las áreas comunes.

P. ¿Qué requiere ADA en cuanto a las estructuras de nueva construcción?

R. Las estructuras de nueva construcción tendrán que ser accesibles, a menos que la entidad pueda demostrar que estructuralmente es impracticable de acuerdo a los requisitos y guías establecidas por ley. La instalación de ascensores solo se le requerirá a estructuras de menos de tres pisos o de menos de 3,000 pies cuadrados por piso, a no ser que la estructura sea un centro comercial o una oficina profesional para proveer servicios de salud que sí están obligados a tener ascensores.

P. ¿Será costoso incorporar ajustes de accesibilidad a estructuras de nueva construcción?

R. El costo de incorporar ajustes o modificaciones de accesibilidad en estructuras nuevas representa menos de un 1% de los costos de construcción. Este es un costo módico si se pondera a la luz de los beneficios que se obtendrán del mismo en el futuro, tales como incremento en el área del empleo, mayor consumo y menos dependencia en servicios y programas de asistencia del gobierno.

P. ¿Tienen que ser accesibles todos los rasgos o elementos de una estructura?

R. No. Solamente un número razonable de elementos tales como los espacios para estacionamiento y baño.

P. ¿Qué requisitos de ADA aplican para la alteración de facilidades?

R. Todas las alteraciones que afecten la utilidad de un local deberán hacerse accesibles de la forma más adecuada. Esto incluye la relocalización y ancho de las puertas, vías alternas para el tránsito de personas sin ningún tipo de impedimentos, baños, teléfonos y fuentes de agua. Estas alteraciones de accesibilidad solo se requerirán cuando las mismas no añadan costos adicionales o desproporcionados al costo total de las alteraciones.

P. ¿Deberá un individuo tomar acción en contra de una entidad de acomodo público cuando observe que se va a cometer un acto discriminatorio o deberá esperar a que dicho acto discriminatorio ocurra?

R. Las disposiciones de ADA permiten a las personas con impedimentos incoar acciones judiciales basadas en posibles actos discriminatorios. Esta disposición le permite a una persona con impedimentos de movilidad en silla de ruedas, por ejemplo, retar la construcción de un lugar de acomodo público que no contemple adaptaciones estructurales que permitan su movilidad. La resolución de la acción judicial anterior a

la construcción de las instalaciones inaccesibles, permitirá incorporar las medidas necesarias en el proceso de planificación para la construcción de una estructura accesible que redundara en costos mas bajos y razonables.

P. ¿Cómo afecta ADA los reglamentos de construcción locales y estatales existentes?

R. Los códigos sobre construcción permanecerán en efecto. ADA le permite al Procurador General de los Estados Unidos certificar que una ley estatal, reglamento de construcción u ordenanza similar cumple con los requisitos de accesibilidad necesarios y que dichos requisitos complementan o exceden las disposiciones de accesibilidad mínima establecidas para los acomodos públicos o las facilidades comerciales. Cualquier estado o gobierno local podrá solicitar la certificación del código u ordenanza. El Procurador General aprobará la certificación luego de notificación y celebración de vista publica, en la que se permitirá deponer a las personas con impedimentos y otras personas con interés en este asunto.

P. ¿Qué efecto tiene la certificación?

R. La certificación es ventajosa cuando una entidad esta construyendo o alterando una estructura de acuerdo con el reglamento certificado. Si alguna persona tomara acciones posteriores en contra de la entidad, dicha certificación se considerara evidencia irrefutable de que el reglamento cumple con los requisitos mínimos del ADA o lo excede. En otras palabras, la entidad podrá argumentar que la construcción o alteración realizada cumple con las disposiciones del ADA, por cuanto la misma cumple con el reglamento estatal certificado.

P. ¿Cuándo serán efectivas las disposiciones sobre acomodo publico?

R. En general, son efectivas desde el 26 de enero de 1992.

P. ¿Cómo se hará cumplir con las disposiciones de ADA?

R. Los individuos podrán iniciar acciones legales para obtener ordenes del Tribunal para detener el acto discriminatorio. También podrán someter querellas ante el Procurador General, quien esta autorizado a tomar acciones legales en casos de interés publico o donde se alegue un "patrón o practica" discriminatoria. En estos casos, el Procurador General podrá reclamar daños monetarios o penalidades civiles. Las penalidades civiles no excederán de \$50,000 por la primera violación o \$100,000 por violaciones subsiguientes.

TITULO IV · TELECOMUNICACIONES

Preguntas y respuestas:

El Título II de la Ley de Comunicaciones de 1934, (47 U.S.C. Sec. 20 et seq.), se enmendó para añadir la sección 225, Servicios de Telecomunicación para los Audioimpedidos y los Individuos con Impedimentos del Habla (47 U.S.C. Sec. 2254). Este Título IV de la Ley ADA obliga, por virtud de dicha enmienda, a las compañías de teléfono a tener un sistema telefónico accesible a las personas audioimpedidas o con problemas del habla a través de un centro de relevo.

P. ¿Qué beneficios reciben las personas audioimpedidas o con problemas del habla con la enmienda aprobada a la Ley de Comunicaciones de 1934?

R. Esencialmente, provee dos beneficios básicos a personas con impedimentos auditivos o del habla. Por un lado, le ordena a las entidades que proveen servicios telefónicos a que tengan disponible para sus usuarios un servicio mediante el cual la empresa telefónica retransmite el mensaje que recibe. Mediante este servicio, que la ley denomina "*telecommunications relay service*", se retransmite un mensaje que puede originarse o tener como destino final una maquina diseñada expresamente para facilitar la comunicación de personas con dificultad para utilizar el medio telefónico normal. Por otro lado, la ley establece la obligación de que los anuncios de servicio publico en cuya preparación se hayan utilizado fondos federales incluyan un cintillo o subtítulos (*close-captioning*) en que aparezca por escrito el texto del mensaje verbal comprendido en el anuncio. La ley establece la obligación de las empresas de televisión de transmitir el cintillo cuando este aparezca en el anuncio.

P. ¿Qué características tiene la maquina que se utiliza para originar o recibir el mensaje y cuales son sus funciones?

R. Esta maquina, conocida como "*telecommunications device for the deaf*" (TDD), permite a las personas con impedimentos auditivos originar una comunicación telefónica mediante un teclado en el que se escribe el mensaje. Al recibirse en la empresa telefónica el mensaje, que llega a esta por vía telefónica, la empresa deberá tener disponible una persona que retransmita la comunicación al destinatario, también por la vía telefónica. Si el destinatario no tiene problemas de audición, el encargado de retransmitir el mensaje procederá a leérselo. En caso contrario, se valdrá de un TDD para transmitir el mensaje, que se recibirá en forma escrita en el TDD del destinatario.

P. ¿Puede sostenerse una conversación telefónica mediante este servicio?

R. Sí. El intermediario que provee la empresa telefónica esta disponible para conseguir que la conversación telefónica se efectúe de forma equivalente a la que se establece mediante una llamada normal. A estos fines, el intermediario transmitirá cada contestación que emita cualquiera de los usuarios tal y como la recibe, sin alterarla.

P. ¿Con que otros requisitos deben cumplir las empresas telefónicas?

R. Estas empresas deben dar el servicio de retransmisión de mensajes durante los siete días de la semana, veinticuatro horas al día. No pueden cobrar a los usuarios de este servicio en exceso de las tarifas regulares establecidas para los servicios telefónicos normales. Tampoco pueden limitar la duración de las llamadas, restringirlas a determinadas áreas o alterar el mensaje que deben retransmitir.

P. ¿Cómo protege la ley el derecho a la intimidad de los usuarios del servicio?

R. La ley prohíbe a las empresas telefónicas revelar el contenido de los mensajes recibidos, así como grabar o de algún modo dejar constancia del contenido de estas llamadas en sus registros.

P. ¿Cómo beneficia a las personas con impedimentos la adición del cintillo (close-captioning) en los anuncios de servicio publico preparados con fondos federales?

R. El cintillo proporciona por escrito la información verbal que provee el anuncio, por lo que, mediante su lectura, la persona con impedimentos auditivos tiene acceso a la información que ofrece el anuncio.

P. ¿Incurren en responsabilidad las empresas de televisión si transmiten un anuncio de servicio publico sufragado con fondos federales sin el cintillo?

R. La responsabilidad de proveer el cintillo es de la entidad que produce el anuncio de servicio publico. La responsabilidad de la empresa televisora es transmitir el anuncio según lo recibe. La ley no le impone la obligación de proveer dicho cintillo, pero puede hacerlo si así lo desea. La televisora incurrirá en responsabilidad si omite pasar el anuncio sin el cintillo cuando este le ha sido provisto.

P. ¿Están obligados los fabricantes o manufactureros a proveer un equipo con decodificador de cintillo (close-captioning) a los televisores?

R. Sí, a partir de julio de 1993 será requisito que todo aparato de televisión cuya pantalla sea de 13 pulgadas o mas, que sea manufacturado o importado para ser utilizado en los Estados Unidos este equipado con decodificador de señales que permita transmitir el cintillo.

P. ¿Desde que fecha son efectivas las disposiciones del Título IV de ADA?

R. Las disposiciones de este título están en vigor desde el 26 de julio de 1993.

P. ¿Qué agencia federal esta encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones del Título IV y procesar las querellas relacionadas?

R. El Título IV de ADA, al enmendar el Título II de la Ley de Comunicaciones de 1934 Federal, asigna estas funciones a la Comisión Federal de Comunicaciones.

P. ¿Cómo logrará ADA que los servicios de telecomunicaciones sean accesibles?

R. ADA requiere la implantación de servicios de transmisión vía telefónica para las personas con impedimentos auditivos y del habla que usen equipos especiales como el TDD u otros similares. La Comisión Federal de Comunicaciones emitirá reglamentario especificando los estándares de operación de estos servicios.

TITULO V · MISCELANEAS

Preguntas y respuestas:

Este titulo recoge y aclara varios de los conceptos ya mencionados en los otros títulos de la ley, y añade otras disposiciones no cubiertas en los títulos anteriores.

P. ¿Aplican las disposiciones de ADA al Gobierno Federal?

R. ADA no aplica a la rama ejecutiva del Gobierno Federal. La rama ejecutiva, no obstante, continuara sometida a las disposiciones del Título V de la Ley de Rehabilitación de 1973 federal, (29 *U.S.C.* 790 y *SS*), que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento y que sirve de modelo a las disposiciones del ADA. ADA no aplica al Congreso u otras entidades de la rama legislativa del Gobierno Federal.

P. ¿Qué otras disposiciones, además de las comprendidas en las secciones sobre discrimen en el empleo, establece ADA respecto al gobierno local y estatal?

R. Todas las facilidades, servicios y comunicaciones serán accesibles armónicamente con las disposiciones de la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 *U.S.C.* 794). Las personas podrán reclamar y someter querellas ante la Agencia Federal que designe el Procurador General o por acción privada.

P. ¿Reglamenta ADA apartamentos o residencias privadas?

R. Las disposiciones de ADA, en términos generales, no aplican a las facilidades residenciales privadas. Estas facilidades están reglamentadas por la Ley de Vivienda Justa: enmendada de 1988 (42 *U.S.C. S. sec. 3601 et seq.*) que prohíbe el discrimen por razón de impedimentos en la venta o alquiler de viviendas. Si en un edificio existen facilidades residenciales y no residenciales, solo las no residenciales tendran que cumplir con las disposiciones de ADA. Por ejemplo, en un hotel, que tenga apartamentos residenciales, el área residencial estará reglamentada por la Ley de Vivienda, y las facilidades no residenciales por ADA.

P. ¿Qué dispone ADA en cuanto a reclamaciones y gastos legales?

R. Establece que los estados, incluyendo a Puerto Rico, pueden ser demandados en el Tribunal de Distrito Federal, y que la parte que prevalezca puede reclamar costas, gastos y honorarios de abogados. Prohíbe, además, que se tomes represalias contra aquella persona que testifica a favor del promovente de la acción.

P. ¿Dispone ADA de mecanismos alternos para resolver una disputa o conflicto?

R. Sí, cuando sea apropiado y este autorizado por ley se puede utilizar el mecanismo de conciliación, negociación, mediación y arbitraje para resolver el conflicto.

P.¿Quiénes no están protegidos por ADA?

R. No están protegidos por la ley los adictos o usuarios activos de sustancias controladas, los apostadores compulsivos los cleptómanos, los piromaniacos, los travestís, los transexuales, pedófilos, fisgones, exhibicionistas, los desordenes de identidad de genero que no son resultado de un impedimento físico, ni otros desordenes de la conducta sexual.

P.¿Están los adictos rehabilitados protegidos?

R. Sí. La ley hace cuatro excepciones en el caso de los usuarios de sustancias controladas. Están protegidos aquellos que:

1. han completado un programa supervisado de rehabilitación de usuarios de sustancias controladas o de otra forma se han rehabilitado exitosamente y no hacen uso de las mismas.
2. están participando activamente de un programa supervisado de rehabilitación para usuarios de drogas y han dejado de hacer uso de la sustancia;
3. se le considera erróneamente como usuario pero no lo es y no hace uso de la sustancia controlada y
4. hacen uso de sustancias controladas bajo la supervisión directa de un profesional de la salud.

Para obtener información adicional puede llamarnos o visitarnos a:

OFICINA CENTRAL

Edificio Caribbean Office Plaza
Ave. Ponce de León 670, Miramar, Puerto Rico 00902-4234

Teléfonos:

787-725-2333 cuadro

TDD 787-725-4014

Fax 787-721-2455

Apartado 41309, San Juan, PR 00940-1309

OFICINA REGIONAL DEL SUR

Centro Gubernamental, Oficina 103
Ponce, Puerto Rico 00732-7448

Teléfonos:

787-840-2444 Voz y TDD

1-800-981-1211 (libre de costo)

Fax 787-848-0773

Apartado 7448, Ponce, Puerto Rico 00732-7448

OFICINA REGIONAL DEL OESTE

Avenida Nativ Alers #7 (Desvío Sur, Museo)
Aguada, Puerto Rico

Teléfonos:

787-868-1993 Voz y TDD

1-800-868-1909 (libre de costo)

Fax 787-868-7275

Apartado 1195, Aguada, Puerto Rico 00602-1195

OFICINA REGIONAL DEL ESTE

Edif. Oriental Center, Carr. 908 Km. 9, Humacao, P.R.

Teléfonos:

787-850-1993 (Voz y TDD)

1-800-984-1992 (libre d costo)

Fax 787-850-1994

Apartado 10021, CUH Station, Humacao, P.R. 00792-1021

Esta publicación está subsidiada con fondos provenientes de las leyes públicas
99-319, 93-112 y 101-496, según enmendadas.