PROCEDIMIENTO NORMATIVO
NUM.95-003

DISPOSICIONES DE LA LEY ADA (AMERICANS WITH DISABILITIES ACT) REFERENTES A LA NO DISCRIMINACION A LOS DE INCAPACIDAD Y A LA ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTONICAS Y ACOMODO RAZONABLE PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

I. INTRODUCCION

La Ley de Incapacidad de 1990 (ADA), según enmendada, prohibe la discriminación a base de la incapacidad y protege a los participantes cualificados y empleados(as) con incapacidades contra la discriminación en la contratación, ascensos, despidos, paga, adiestramientos, beneficios marginales y otros aspectos de empleo. La Ley también requiere que las entidades cubiertas provean a los solicitantes cualificados y empleados con incapacidades, con acomodo razonable y eliminación de las barreras arquitectónicas que no les impongan contratiempo. La Ley cubre a solicitantes y empleados de la mayoría de los pstronos privados, gobiernos estatales y locales, instituciones educativas, agencias de emleo y organizaciones obrèras.

La Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, como Agencia Gubernamental, está obligada a velar orque se cumpla con dichas disposiciones.

II. PROPOSITO

Proveer información a TODOS LOS EMPLEADOS sobre la Ley ADA referente a la no discriminación en el empleo por razón de incapacidad y de la eliminación de barreras arquitectónicas y acomodo razonable.

Ley ADA (Americans with Disabilities Act)

Esta Ley fue aprobada el 26 de julio de 1990 y en sus estatutos se especifica que su propósito es: dar un mandato nacional, claro y convincente de eliminar el discrimen en contra de personas con impedimentos físicos y mentales, crear normas claras, fuertes y consistentes, dirigidas a eliminar el discrimen; asegurar que el Gobierno Federal tendrá un rol principal en la implantación de la Ley, utilizar el poder que tiene el Congreso para abarcar todas las áreas mayores de discrimen a la cual se enfrentan las personas con impedimentos.

La Ley consta de cinco (5) títulos, a saber:

Título I - Va dirigido al empleo y prohibe el discrimen en contra de personas con impedimentos en términos de condiciones y privilegios en el mismo. Persigue que personas con impedimentos tengan igualdad de oportunidades en el empleo que los demás.

Título II - Prohibe el discrimen en contra de personas con impedimentos por parte de cualquier estado, agencia y entidades públicas (incluye el Gobierno Estatal o Municipal y a cualquiera de sus Departamentos, Agencias o sus instrumentalidades).

Título III - Le garantiza a las personas con impedimentos igual oportunidad de disfrute en lugares privados de acomodo público y también tiene exigencias para los servicios privados de transportación. Incluye todo tipo de entidad privada que afecte al comercio, tales como: restaurantes, hoteles, teatros, tiendas, museos, escuelas privadas, entre otros. Incluye, además, proveer aditamentos auxiliares, servicios y remoción de barreras arquitectónicas.

Título IV - Dirigido a las telecomunicaciones y especifica que los servicios telefónicos ofrecidos al público en general, deben incluir sistemas de servicios de redifundir (relay) que asegure igualdad de acceso por terminación.

Título V - Dirigido a provisiones misceláneas y a la relación de la Ley con otras leyes Federales y Estatales.

Se persigue eliminar barreras de todo tipo para que las personas con impedimentos puedan competir en igualdad de condición que los demás y bajo las mismas bases.

Acomodo razonable: Lo exigen sólo algunos estatutos que prohiben discriminar en el empleo.

Bajo la Ley ADA, significa variar o modificar el ambiente de trabajo o el **modo en que se hacían las** cosas **para que una persona** con impedimentos pueda tener igualdad de oportunidades en el empleo y ejecutar las funciones esenciales del mismo. Las exigencias incluyen:

- Hacer facilidades accesibles a personas con impedimentos (rampas, puertas anchas).
- Adquisición o modificación de equipo o artefactos necesarios para ciertos empleados.
- Disponibilidad de estacionamiento reservados.

Defensa - Carga onerosa:

El Patrono puede quedar relevado de esta responsabilidad, cuando realizar el acomodo resultara en una carga indebida o extremadamente onerosa. Se evaluarán los casos individualmente tomando en consideración:

- Naturaleza y costo del acomodo.
- Recursos económicos de la entidad.
- **Tipo de Negocio.**
- **Impacto del acomodo en la operación de la facilidad.**
- El término no se limita a costo económico, puede ser algo que altere fundamentalmente la naturaleza de la operación.
- Determinar quién es responsable del acomodo.
- Se le tiene que dar oportunidad a la persona de sugerir acomodo o pagar parte del costo que produce la carga excesiva.
- No hay que proveer aditamentos que no son necesarios para realizar las funciones esenciales.

En general, se requerirá a una compañía más compleja y acaudalada un acomodo compatible con su tamaño y riqueza, no obstante, a un patrono pequeño se le exigirá un acomodo de acuerdo con su estructura y presupuesto.

Se le puede exigir a un patrono que altere o modifique la estructura cuando la misma no es accesible y obstaculiza la movilidad de una persona con impedimentos para llevar a cabo las funciones del empleo, siempre teniendo en cuenta las condiciones antes mencionadas.

Las modificaciones que tienen un alcance razonable, son aquellas como la construcción de una rampa sencilla, instalación de barras de agarre, relocalizar teléfonos, fuentes de agua, facilidades sanitarias y otros ajustes razonables.

[illegible]

(5)

[illegible]

[illegible]

[illegible]

EJEMPLOS DE FORMAS NO ESTRUCTURALES DE HACER LOS BIENES Y SERVICIOS ACCESIBLES

CONDICION	EJEMPLO
Impedimentos Visuales	-Usar letreros de letra grande
	-Remover muestras y otros objetos de la ruta de caminar
	-Levantar letreros y luces bajas
	-Usar calculadoras o computadoras parlantes
	-Aumentar la frecuencia de los anuncios orales
	-Hacer aumentadores ópticos disponibles al público
	-Instalar indicadores de entradas con franjas de material áspero cerca de las entradas, elevadores, etc.
	-Grabar textos y menús
	-Que los meseros o cajeros lean los menus y los dependientes los precios.
Impedimentos Auditivos	-Escribir los mensajes orales
	-Enseñarles lenguaje de señas basico a los empleados.
	-Proveer de amplificadores de sonido a los teléfonos.
	-Comprar aparatos de telecomunicacion (TDD) para sordos.
	-Proveer de papel y lápiz en las mesas de ventas.

COMO REMOVER BARRERAS

CONDICION	EJEMPLO
Impedimentos de Movilidad:	1. Instalar rampas
	2. Hacer cortes en las aceras y entradas
	3. Cambiar la posicion de las tablillas
	4. Re-acomodar las mesas, sillas, máquinas y otro mobiliario
	5. Re-ubicar teléfonos
	6. Ensanchar las puertas
	7. Eliminar entradas rotatorias o proveer otra entrada
	8. Instalar barras de agarre en los baños
	9. Instalar asientos de baño más altos
	10. Instalar espejos completos
	11. Re-ubicar el papel de baño
	12. Re-servir estacionamientos accesibles
	13. Instalar vasos desechables en las fuentes de agua
	14. Ensanchar los baños para que haya espacio de pivote
Impedimentos Visuales	Añadir letras elevadas y en Braille a los botones del elevador.
Impedimentos Auditivos	Instalar luces intermitentes como alarmas ademas de la convencional.

A QUIENES OBLIGA ADA

	Sector Privado	Sector Público	No Cubierto
Título I Empleo	26 empleados o mas a partir del 26 de julio/92. 15 empleados o más a partir del 26/julio/94.	*Congreso *Gobiernos locales y estatales, agencias y deptos	*El sector privad con menos de 15 empleados *Clubes de membre privada *El gobierno fede o una corporació propiedad de est *Tribus Indias
Título II Servicios Públicos Transportación	Obligado por el Título III	*Gobiernos locales y estatales, agencias y departamentos. *Agencias de transportación colectiva	*Transportación escolar *Transportacion aerea *El gobierno fede
Título III Acomodo Público	*Lugares de acomodo público según se define en la Sec. 301 (7) A-L. *Transportacion colectiva por compañías privadas	Obligado por el Título II	*Facilidades resi denciales *Transportación aerea *Hospederia con 5 habitaciones o m *Entidades religi *Clubes de Membre privada *Establecimientos operados por el gobierno federal estatal o local.
Título IV Telecomu-nicaciones	*Proveedores de servicios telefónicos inter/intra-estatales		

FECHAS DE EFECTIVIDAD
TITULOS I AL IV

Título	Fecha de Efectividad	Agencia Responsable	Promulgación Reglamento
I Empleo	25 empleados o mas 26 de julio de 1992 15 empleados o más 26 de julio de 1994	Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)	26/julio/199
II Servicios Públicos	26 de enero de 1992	Departamento de Justicia	26/julio/199
Transportación Pública	La fecha varía de acuerdo a la actividad	Departamento de Transportación	6/septiembre
III Acomodo Público	26 de enero de 1992	Departamento de Justicia	26/julio/199
Transportación Colectiva Privada	26 de julio de 1992 [1]	Departamento de Transportación	6/septiembre [2] (interinas)
IV Telecomunicaciones	Los proveedores de servicios de telecomunicación deben cumplir con este título para el 26 de julio de 1993.	Comisión Federal de Comunicaciones	1/agosto/199

1 Autobuses dobles de compañías privadas tiene que ser accesibles p el 26 de julio de 1996. Cuando el proveedor es una compañía grand las compañías pequeñas tienen que cumplir para el 26 de julio de 1997.

2 El Departamento de Transportación Federal promulgó un reglamento provisional sobre accesibilidad a la transportación colectiva pri el 6 de septiembre de 1991. El reglamento final, que estará basa en un estudio de tres (3) años que será llevado a cabo en la Ofic de Valoración Tecnológica de Estados Unidos (U.S. Office of Technology Assessment), deberá ser publicado el 26 de julio de 199 El reglamento final para los servicios de transportación de hotel aeropuertos, etc. fue promulgado el 6 de septiembre de 1991.

DISCRIMEN PROHIBIDO EN EL ACOMODO PUBLICO

Garantia	Acción Prohibida
Oportunidad de participar	Negar, directamente o a traves de arreglos contractuales, la oportunidad de participar en o beneficiarse de bienes, servicios, facilidades, privilegios, ventajas o acomodos.
Igualdad de Beneficios y oportunidades	No brindar, directamente o a través de arreglos contractuales, a un individuo o una clase de individuos, usando como fundamento su impedimento, una oportunidad igual de participar en o beneficiarse de bienes, privilegios, ventajas y acomodos iguales a los que se le conceden u ofrecen a otros.
No habran diferencias o separaciones innecesarias	Proveer a un individuo o clase de individuo con impedimentos, directamente o de arreglos contractuales, con bienes, beneficios, privilegios, ventajas y acomodos que sean separados o diferentes que aquellos provistos a otros, a menos que sea necesario para alcanzar servicios igualmente efectivos.
Un ambiente apropiado e integrado	Brindar bienes, servicios, facilidades, beneficios, privilegios, ventajas y acomodos a un individuo con un impedimento de tal forma que no es un ambiente apropiado e integrado.
Metodos administrativos no discriminatorios	Usar normas, criterios o metodos de administración, directamente o a través de arreglos contractuales, que tienen el efecto de discriminar por razón de impedimento o de perpetuar el discrimen de otros, que son objetos del control administrativo común.
No se discriminara por estar asociado con una persona con impedimento	Negar bienes, servicios, facilidades, beneficios, privilegios, ventajas o acomodos iguales a un individuo por estar éste asociado o relacionado con una persona con impedimentos.