

Traducción al español: The BilCom Group  
NLLIC ACA Fact Sheet: Americans With Disabilities Act (ADA)  
English Version is available in [Library Catalog](#)

La finalidad de este documento no es proporcionar asesoramiento legal sino, más bien, resumir las disposiciones generales de la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), ofrecer información sobre dónde encontrar más información específica y responder a varias preguntas frecuentes sobre la ley. Debemos subrayar que la ADA es una ley extensa, complicada y en constante cambio. Lleva vigente desde hace una década, durante la cual se han añadido disposiciones, los tribunales han clarificado muchas de ellas, y se han añadido y modificado normativas reguladoras. Por eso, las complejidades de la ley son sumamente difíciles de entender para cualquier persona excepto para un abogado especializado en discapacidad o en derecho laboral. Por lo tanto, si cree que tiene derecho a recibir la ayuda que dispone esta ley, le aconsejamos que consulte con un abogado cualificado.

La Ley para Personas con Discapacidades fue aprobada por el 101 Congreso de los Estados Unidos el 23 de enero de 1990, fue firmada por el presidente George H.W. Bush el 26 de julio de 1990 y entró en vigor en los dos años siguientes, cuando se ultimaron las normativas reguladoras y se delimitaron las responsabilidades de cada organismo en los distintos títulos.

Haciendo referencia a esta legislación, el 101 Congreso señaló que, en aquel momento, aproximadamente 43 millones de estadounidenses presentaban una o varias discapacidades físicas o mentales y que se solía discriminar a dichas personas en áreas como el empleo, la vivienda, los edificios públicos, el transporte, la comunicación y el acceso a servicios públicos. Sin embargo, a diferencia de las personas que han sido discriminadas por razón de sexo, raza, color, origen nacional, religión o edad, las personas con discapacidades no disponían, en muchos casos, de recursos legales para compensar dicha discriminación.

Los objetivos de la ADA eran, por lo tanto: 1) proporcionar un mandato nacional claro y global que eliminara la discriminación de personas con discapacidades; 2) proporcionar una normativa antidiscriminatoria clara, sólida, coherente y válida; y 3) garantizar que el gobierno federal desempeñara un papel principal en el cumplimiento de la ley a favor de las personas con discapacidades.

Para quedar amparada por la ADA, una persona debe tener una deficiencia física o mental que limite considerablemente una o varias actividades vitales importantes, contar con un historial o registro de su deficiencia o que otras personas consideren que tiene dicha discapacidad. La definición de actividades vitales importantes incluye: oír, ver, hablar, caminar, aprender, ser capaz de cuidarse solo y realizar actividades manuales. Ni la ADA ni las normativas que la implementan enumeran de manera específica todas las enfermedades o afecciones que contempla esta ley porque sería imposible ofrecer una lista completa, dada la variedad de posibles deficiencias. Sin embargo, la ADA sí llega a establecer los parámetros generales de las discapacidades físicas y mentales.

Una discapacidad física queda definida como cualquier trastorno fisiológico, afección, desfiguración estética o pérdida anatómica que afecta a uno o varios de los siguientes sistemas corporales: neurológico, musculoesquelético, órganos sensoriales, respiratorio (incluidos los órganos del habla), cardiovascular, reproductor, digestivo, genitourinario, hemático y linfático, dérmico y endocrino. Los ejemplos incluyen el SIDA, la epilepsia, la distrofia muscular, la esclerosis múltiple, la parálisis cerebral, el cáncer, la diabetes, las cardiopatías y los problemas visuales, auditivos y del habla.

Una discapacidad mental queda definida como cualquier trastorno mental o psicológico, como el retraso mental, el síndrome cerebral orgánico, las enfermedades emocionales o mentales, o los problemas específicos de aprendizaje.

Otras personas amparadas en determinadas circunstancias son: 1) aquéllas, como los padres, que están relacionadas con una persona que se sabe que está discapacitada, y 2) aquéllas que han sido coaccionadas o sometidas a represalias por ayudar a personas con discapacidades a defender sus derechos con arreglo a la ADA.

En general, la ADA prohíbe la discriminación por razón de discapacidad en el empleo, los servicios públicos, el transporte, los edificios públicos, las instalaciones empresariales y las telecomunicaciones. A continuación, ofrecemos un resumen de las disposiciones de la ley en cada una de sus cuatro áreas (i.e., títulos). Tras dicho resumen, encontrará preguntas y respuestas frecuentes sobre cada uno de los títulos.

### **Título I de la ADA: Empleo**

El título I exige a los empleadores con más de 14 trabajadores que proporcionen igualdad de oportunidades a las personas discapacitadas cualificadas para que puedan beneficiarse de las mismas oportunidades laborales disponibles a otras personas. Por ejemplo:

- Prohíbe la discriminación en la selección, contratación, promoción, formación, paga, actividades sociales y otros privilegios laborales;
- Restringe el tipo de preguntas que pueden hacerse sobre la discapacidad de un candidato antes de que se realice una oferta de trabajo; y
- Exige a los empleadores que lleven a cabo adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de personas discapacitadas cualificadas, a menos que ello cause demasiadas dificultades.

Las reclamaciones relacionadas con el título I deben presentarse ante la Comisión Estadounidense para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) en el plazo de 180 días a partir de la fecha en que se produjo la discriminación, ó 300 días si la denuncia se presenta ante una agencia estatal o local de igualdad laboral. Se puede interponer la demanda ante un tribunal federal solamente después de recibir una carta de “derecho a demanda” enviada por la EEOC.

Las denuncias por discriminación laboral por razón de discapacidad pueden interponerse ante cualquier oficina local de la EEOC. Hay oficinas locales ubicadas en 50 ciudades de los EE. UU. y se encuentran enumeradas en la mayoría de los directorios telefónicos bajo "U.S. Government" (gobierno de los EE. UU.). Para encontrar una oficina local de la EEOC en su zona geográfica, póngase en contacto con:

800-669-4000 (voz)  
800-669-6820 (TTY)  
<http://www.eeoc.gov>

Para obtener publicaciones e información sobre las leyes que hace cumplir la EEOC, puede llamar al:  
800-669-3362 (voz)  
800-669-3302 (TTY)

Para recibir información sobre cómo llevar a cabo la adaptación de una persona discapacitada concreta, póngase en contacto con la Red para la Adaptación en el Trabajo (Job Accommodation Network) en:

800-526-7234 (voz/TTY)  
<http://www.jan.wvu.edu>

## **Título II de la ADA: Actividades gubernamentales estatales y locales**

El título II afecta a todas las actividades gubernamentales estatales y locales, independientemente de la magnitud de la entidad gubernamental o de si recibe o no fondos federales. El título II exige a los gobiernos estatales y locales que proporcionen igualdad de oportunidades a las personas discapacitadas para que puedan beneficiarse de sus programas, servicios y actividades (por ejemplo, educación pública, empleo, transporte, ocio, atención médica, servicios sociales, tribunales, elecciones y asambleas municipales).

Se exige a los gobiernos estatales y locales que cumplan con la normativa arquitectónica específica en la nueva construcción y reforma de sus edificios. También deben trasladar programas o proporcionar acceso a edificios antiguos e inaccesibles y comunicarse adecuadamente con personas que tengan alguna discapacidad auditiva, visual o del habla. No se obliga a las entidades públicas a tomar medidas que ocasionen demasiadas cargas económicas y administrativas. Se les exige modificar de forma razonable sus políticas de actuación, prácticas y procedimientos donde sea necesario y con el fin de evitar cualquier discriminación, a menos que puedan demostrar que con ello se alteraría la naturaleza del servicio, programa o actividad que proporcionan.

Las reclamaciones relacionadas con las infracciones al título II pueden presentarse ante el Ministerio de Justicia en el plazo de 180 días a partir de la fecha en que se produjo la discriminación. En determinadas circunstancias, se pueden remitir los casos a un programa de mediación patrocinado por el Ministerio. El Ministerio puede entablar una demanda una vez haya investigado el asunto y haya sido incapaz de resolver las infracciones. Para obtener más información, póngase en contacto con:

U.S. Department of Justice  
Civil Rights Division  
950 Pennsylvania Avenue, NW  
Disability Rights Section - NYAV  
Washington, D.C. 20530  
800-514-0301 (voz)  
800-514-0383 (TTY)  
<http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>

Los formularios de reclamaciones del título II pueden descargarse de la siguiente página web:  
<http://www.usdoj.gov/crt/ada/t2cmpfrm.htm>

También se puede hacer cumplir el título II mediante demandas privadas presentadas en un tribunal federal. No es necesario interponer una demanda ante el Ministerio de Justicia o cualquier otra agencia federal ni recibir una carta de "derecho a demanda" antes de acudir a los tribunales.

Se puede buscar recurso legal en el sistema de Protección y Defensa (P&A, por sus siglas en inglés), una red nacional de agencias para la defensa de los derechos de los discapacitados. Los estatutos federales obligan a las P&A a proporcionar, normalmente sin coste alguno, representación legal y otros servicios de defensa de derechos a todas las personas con discapacidades. Sin duda, en conjunto, las P&A son los proveedores de servicios de defensa legal para personas discapacitadas más importantes de los Estados Unidos. Muchas P&A han puesto en marcha exitosas campañas globales con el fin de impedir las infracciones a la ADA en sus estados. Para obtener más información, póngase en contacto con:

National Association of Protection and Advocacy Systems, Inc.  
900 Second Street, NE, Suite 211  
Washington, D.C. 20002  
202-408-9514 (voz)  
E-mail: [info@napas.org](mailto:info@napas.org)  
<http://www.napas.com/>

Existe un directorio nacional de agencias P&A en:

<http://www.napas.org/>

Otros directorios nacionales de servicios legales relacionados con problemas de discriminación y defensa de derechos son:

La Comisión sobre la Ley de Discapacidad Mental y Física (Commission on Mental and Physical Disability Law)  
<http://www.abanet.org/disability/home.html>

La Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (National Employment Lawyers Association)  
<http://www.nela.org/home1.htm>

## Título II de la ADA: Transporte público

Las disposiciones del título II sobre transporte afecta a los servicios de transporte público, como los autobuses urbanos y el transporte público por ferrocarril (por ejemplo, el metro, el ferrocarril suburbano, el Amtrak). Las autoridades de transporte público tienen prohibido discriminar a personas con discapacidades en la provisión de sus servicios. Deben cumplir los requisitos de accesibilidad en vehículos recién adquiridos, realizar esfuerzos de buena fe para adquirir o alquilar autobuses de segunda mano accesibles, volver a fabricar autobuses para hacerlos accesibles y, a menos que ocasione demasiadas cargas, proporcionar un servicio de “paratransporte” en zonas donde operan autobuses con itinerario fijo o sistemas ferroviarios. El “paratransporte” es un servicio que recoge y deja en su destino a personas que no pueden utilizar por sí solos el sistema de transporte regular (debido a problemas físicos o mentales). Las preguntas y reclamaciones relacionadas con el transporte público deben dirigirse a:

Office of Civil Rights  
Federal Transit Administration  
U.S. Department of Transportation  
400 Seventh Street, SW  
Room 9102  
Washington, D.C. 20590  
800-877-8339 (servicio federal de retransmisión)  
(202) 366-2285 (voz)  
(202) 366-0153 (TTY)  
<http://www.fta.dot.gov/office/civ.htm>

## Título III de la ADA: Edificios públicos

El título III afecta a las empresas y a los proveedores de servicios sin fines de lucro como los edificios públicos, las entidades privadas que ofrecen determinados cursos y exámenes, el transporte privado y las instalaciones empresariales. Los edificios públicos son entidades privadas que poseen, alquilan u operan instalaciones como restaurantes, establecimientos comerciales, hoteles, cines, escuelas privadas, centros de convenciones, consultas médicas, albergues para personas sin hogar, almacenes de transporte, zoológicos, funerarias, guarderías e instalaciones de ocio, como estadios deportivos y gimnasios. Los servicios de transporte que proporcionan las entidades privadas también están contemplados en el título III.

Los edificios públicos deben cumplir los requisitos mínimos de no discriminación que prohíben la exclusión, la segregación y el trato desigual. También deben cumplir con requisitos específicos relacionados con la normativa arquitectónica para edificios nuevos y reformados, las modificaciones razonables de políticas de actuación, prácticas y procedimientos, la comunicación adecuada con personas que padezcan alguna discapacidad auditiva, visual o del habla, y otros requisitos de acceso. Además, los edificios públicos deben eliminar las barreras en edificios ya existentes cuando puede hacerse sin mucha dificultad o gasto, según los recursos del edificio público.

Los cursos y exámenes relacionados con solicitudes, licencias, certificados o credenciales profesionales, educativas o comerciales deben ser ofrecidos en lugares y de forma accesible a personas con discapacidades o deben facilitarse alternativas accesibles.

Las instalaciones empresariales, como fábricas y almacenes, deben cumplir la normativa arquitectónica de la ADA para nuevas construcciones y reformas.

Las reclamaciones relacionadas con las infracciones al título III pueden presentarse ante el Ministerio de Justicia. En determinadas circunstancias, se pueden remitir los casos a un programa de mediación patrocinado por el Ministerio. El Ministerio está autorizado a entablar una demanda cuando existe un patrón o práctica discriminatoria que incumple el título III o cuando un acto discriminatorio plantea un problema de trascendencia pública. También se puede hacer cumplir el título III mediante la presentación de demandas privadas. No es necesario interponer una demanda ante el Ministerio de Justicia (o cualquier otra agencia federal) ni recibir una carta de "derecho a demanda" antes de acudir a los tribunales. Para más información, póngase en contacto con:

U.S. Department of Justice  
Civil Rights Division  
950 Pennsylvania Avenue, NW  
Disability Rights Section - NYAV  
Washington, D.C. 20530  
800-514-0301 (voz)  
800-514-0383 (TTY)  
<http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>

#### **Título IV de la ADA: Servicios de retransmisión de telecomunicaciones**

El título IV se refiere al acceso telefónico y televisivo por parte de personas con discapacidad auditiva y del habla. Exige a las empresas de telefonía que establezcan servicios interestatales e intraestatales de retransmisión de telecomunicaciones (TRS, por sus siglas en inglés) de forma permanente, los siete días de la semana. Los TRS permiten a las personas con discapacidad auditiva y del habla que utilizan dispositivos de telecomunicación para sordos (TDDs), también conocidos como teletipos (TTYs), y a las personas que usan teléfonos de voz, comunicarse entre sí a través de un tercer asistente de comunicaciones. La Comisión Federal de Comunicaciones (FCC, por sus siglas en inglés) ha establecido unos estándares mínimos para los servicios de TRS. El título IV también exige que se subtitulen los anuncios públicos gratuitos financiados con fondos federales. Para más información sobre los TRS, póngase en contacto con la FCC en:

Federal Communications Commission  
445 12th Street, SW  
Washington, D.C. 20554  
888-225-5322 (voz)  
888-835-5322 (TTY)  
<http://www.fcc.gov/cib/dro>

## Preguntas y respuestas frecuentes

### Título I: Empleo

*P.: ¿A qué empleadores se aplica el título I de la ADA?*

R.: Las disposiciones laborales del título I se aplican a empleadores privados, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y sindicatos. Afecta a los empleadores que cuenten con más de 14 trabajadores.

*P.: ¿A qué prácticas y actividades se aplican los requisitos laborales no discriminatorios?*

R.: La ADA prohíbe la discriminación en todas las prácticas laborales, incluidos los procedimientos de demanda de empleo, la contratación, el despido, la promoción, la indemnización, la formación, y otros términos, condiciones y privilegios laborales. Se aplica a la selección, las ofertas, la titularidad, el cese, los permisos, los complementos salariales y el resto de actividades laborales.

*P.: ¿Quién queda protegido de la discriminación laboral?*

R.: Está prohibida la discriminación laboral de "personas discapacitadas cualificadas" (Para aclarar cualquier duda al respecto, véase la siguiente pregunta y respuesta). Incluye tanto a candidatos como a empleados. Se considera que una persona tiene una "discapacidad" si presenta un problema físico o mental que limite considerablemente una o varias actividades vitales importantes\*, si tiene un historial o registro de dicha discapacidad\*\* o si se cree que presenta tal discapacidad\*\*\*. También quedan protegidas las personas que han sido discriminadas por estar asociadas o relacionadas con una persona discapacitada.

\* La primera parte de la definición deja claro que la ADA se aplica a personas que presentan discapacidades que limitan considerablemente actividades vitales importantes, como ver, oír, hablar, caminar, respirar, realizar tareas manuales, aprender, cuidar de sí mismos y trabajar. No se aplicaría a una persona con una afección menor, no crónica y de corta duración, como un esguince, una extremidad rota o la gripe.

\*\* La segunda parte de la definición, que protege a personas con un historial de discapacidad, se aplicaría, por ejemplo, a una persona que se ha recuperando de un cáncer o de una enfermedad mental.

\*\*\* La tercera parte de la definición se aplica a personas que, según otros, tienen un problema considerablemente limitativo, aunque es posible que no lo tengan. Por ejemplo, esta disposición evitaría que se negara empleo a una persona cualificada con una grave desfiguración facial porque el empleador tenga miedo a la "reacción negativa" de los clientes o de los compañeros de trabajo.

*P.: ¿A quién se considera una “persona discapacitada cualificada”?*

R.: Una persona discapacitada cualificada es una persona que reúne la capacidad, experiencia, educación u otros requisitos necesarios para cubrir un puesto de trabajo que ya ocupa o que busca, y además puede realizar las "funciones básicas" del puesto con o sin adaptación razonable. Exigir la capacidad para realizar funciones “básicas” garantiza que no se considere incompetente a una persona discapacitada simplemente por su incapacidad para realizar funciones laborales secundarias o incidentales. Si la persona está cualificada para realizar funciones laborales básicas excepto por ciertas limitaciones causadas por una discapacidad, el empleador debe considerar si la persona podría realizar estas funciones con una adaptación razonable. Si se ha preparado una descripción escrita del puesto de trabajo antes de su publicación o de entrevistar a los candidatos, será considerada como evidencia, aunque no como evidencia concluyente, de las funciones básicas del trabajo.

*P.: ¿Debe un empleador dar preferencia a un candidato discapacitado cualificado sobre otros candidatos?*

P.: No. Un empleador tiene la libertad para seleccionar al candidato disponible más cualificado y para tomar decisiones basadas en motivos no relacionados con la discapacidad. Por ejemplo, supongamos que dos personas solicitan un trabajo como mecanógrafo y una de las funciones básicas del trabajo es teclear correctamente 75 palabras por minuto. Uno de los candidatos, una persona discapacitada, a la que se proporciona una adaptación razonable para realizar la prueba de mecanografía, teclea 50 palabras por minuto; el otro candidato, no discapacitado, teclea correctamente 75 palabras por minuto. El empleador puede contratar al candidato que teclee con más rapidez, si la velocidad es necesaria para desempeñar eficazmente el trabajo.

*P.: ¿Qué limitaciones impone la ADA en cuanto a reconocimientos y encuestas médicas sobre discapacidad?*

R.: Un empleador no puede pedir o exigir a un candidato que se someta a un reconocimiento médico antes de ofrecerle el trabajo. No puede realizar ninguna pregunta previa a la contratación sobre una discapacidad o sobre la naturaleza o gravedad de una discapacidad. Un empleador puede, sin embargo, hacer preguntas sobre la capacidad para realizar funciones laborales específicas y puede, hasta cierto límite, pedir a una persona discapacitada que describa o demuestre cómo desempeñaría dichas funciones.

Un empleador puede condicionar una oferta de trabajo al resultado satisfactorio de un reconocimiento o encuesta médica previa a la contratación si es algo que se requiere a todos los empleados que acceden a la misma categoría profesional. Un reconocimiento o encuesta previa a la contratación no tiene porqué estar relacionada con el trabajo y ser coherente con una necesidad empresarial.



Sin embargo, si no se contrata a una persona porque el reconocimiento o encuesta médica previa a la contratación revela una discapacidad, la(s) razón(es) para no contratar a dicha persona debe(n) estar relacionada(s) con el trabajo y ser coherente con una necesidad empresarial. El empleador también debe demostrar que no se dispone de ninguna adaptación razonable que permita a la persona realizar las funciones laborales básicas o que la adaptación causaría demasiadas dificultades. Un reconocimiento médico previo a la contratación puede inhabilitar a una persona si el empleador puede demostrar que dicha persona representaría una "amenaza directa" en el lugar de trabajo (i.e., un riesgo significativo de daño considerable a su propia salud o seguridad o a la de otras personas) y que una adaptación razonable no puede eliminar o reducir dicha amenaza. Tal inhabilitación está relacionada con el trabajo y es coherente con una necesidad empresarial. Un reconocimiento médico previo a la contratación no puede inhabilitar a una persona discapacitada que en ese momento sí es capaz de desempeñar funciones laborales básicas porque se especule sobre la posibilidad de que su discapacidad cause un riesgo de lesiones en el futuro.

Cuando una persona comienza a trabajar, el reconocimiento o encuesta médica de un empleado debe estar relacionada con el trabajo y ser coherente con una necesidad empresarial. Los empleadores pueden llevar a cabo reconocimientos médicos a sus empleados cuando exista evidencia de un problema de seguridad o rendimiento laboral, cuando así lo requieran otras leyes federales, con el fin de determinar la "aptitud" para realizar un trabajo concreto, y también pueden realizar reconocimientos voluntarios que formen parte de los programas de salud para empleados.

La información procedente de todos los reconocimientos y encuestas médicas no debe ser incluida en los expedientes personales sino mantenerse aparte como historial médico confidencial, disponible solo en determinadas condiciones.

La ADA no considera como reconocimientos médicos los análisis que se realizan para detectar el consumo ilegal de drogas y no están sujetos a las restricciones de dichos reconocimientos.

*P.: ¿Cuándo puede un empleador pedir a un candidato que se "identifique" como discapacitado?*

R.: Los contratistas y subcontratistas federales a los que afectan los criterios de discriminación positiva de la sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 pueden pedir a las personas discapacitadas que se identifiquen como tales en una solicitud de trabajo o en otras preguntas previas a la contratación con el fin de cumplir los criterios de discriminación positiva establecidos en la sección 503. Los empleadores que soliciten dicha información deben cumplir los requisitos de la sección 503 en lo relativo al modo en que se solicita y utiliza dicha información, y a los procedimientos que hay que seguir para garantizar que esa información se mantiene como historial confidencial, aparte de los expedientes personales.

Las preguntas sobre discapacidad previas a la contratación están permitidas si lo requiere otra ley o normativa federal, como aquéllas aplicables a veteranos discapacitados o a los veteranos de la guerra de Vietnam. Las preguntas sobre discapacidad previas a la contratación deben realizarse con arreglo a dichas leyes para identificar a los candidatos o clientes discapacitados con el fin de proporcionarles los servicios especiales necesarios.

*P.: ¿Requiere la ADA que los empleadores elaboren descripciones escritas del puesto de trabajo?*

R.: No. La ADA no exige a los empleadores que elaboren o conserven descripciones del puesto de trabajo. Sin embargo, se considerará como evidencia, junto a otros factores relevantes, una descripción escrita del puesto de trabajo que se haya preparado antes de ser éste ofertado o de entrevistar a los candidatos. Si un empleador hace uso de descripciones del puesto de trabajo, éstas deberían ser revisadas para garantizar que reflejan correctamente las funciones laborales. Una descripción del puesto de trabajo será muy útil si se centra en los resultados de la función laboral, no solo en el modo en que habitualmente se desempeña. Una adaptación razonable puede permitir a una persona con discapacidad realizar una función laboral de forma diferente a la forma en que un empleado no discapacitado puede realizar la misma función.

*P.: ¿Qué es una “adaptación razonable”?*

R.: Una adaptación razonable es cualquier modificación o adecuación a un trabajo o entorno laboral que permitirá a un candidato o empleado discapacitado cualificado participar en el proceso de solicitud o realizar funciones laborales básicas. Una adaptación razonable también incluye adecuaciones para garantizar que una persona discapacitada cualificada goza de los mismos derechos y privilegios laborales que aquellos empleados no discapacitados.

*P.: ¿Qué tipo de adaptaciones pueden necesitar los candidatos y empleados?*

R.: Algunos ejemplos de adaptaciones razonables son: 1) hacer que las instalaciones ya existentes que utilizan los empleados sean fácilmente accesibles y aptas para una persona discapacitada, 2) reestructurar un trabajo, 3) modificar la jornada laboral, 4) adquirir o modificar el equipo, 5) proporcionar lectores o intérpretes cualificados, o 6) modificar adecuadamente exámenes, programas de formación o de otro tipo. Una adaptación razonable también puede consistir en reasignar un empleado a un puesto vacante para el que está cualificado si dicha persona no puede realizar su trabajo anterior debido a una discapacidad y a pesar de la adaptación. Sin embargo, no existe ninguna obligación de buscar un puesto a un candidato que no está cualificado para el puesto que solicita. No se exige a los empleadores disminuir la calidad o cantidad de los estándares a modo de adaptación o proporcionar artículos de uso personal, como lentes o audífonos.

La decisión que se tome con respecto a cuál es la adaptación adecuada debe estar basada en cada caso particular. Cuando se selecciona el tipo concreto de adaptación razonable que se debe proporcionar, lo primero que hay que comprobar es su efectividad (i.e., si la adaptación proporcionará a la persona discapacitada una oportunidad de lograr el mismo nivel de rendimiento y disfrutar de los mismos beneficios ofrecidos a una persona no discapacitada que se encuentra en una situación parecida). Sin embargo, la adaptación no tiene que garantizar los mismos resultados o proporcionar exactamente los mismos beneficios.

*P.: ¿Cuándo se exige a un empleador que lleve a cabo una adaptación razonable?*

R.: Solo se exige a un empleador adecuar la discapacidad “conocida” de un candidato o empleado cualificado. El cumplimiento de este requisito generalmente estará motivado por la solicitud de una persona discapacitada, que normalmente podrá sugerir la adaptación más adecuada. Las adaptaciones deben llevarse a cabo de forma individual, porque la naturaleza y magnitud de una discapacidad y los requisitos laborales variarán en cada caso. Si la persona no solicita una adaptación, el empleador no está obligado a proporcionarla excepto cuando la discapacidad reconocida de una persona le impide comunicar eficazmente su necesidad o conocer la existencia de una adaptación que resulta obvia para el empleador. Si una persona discapacitada solicita, pero no puede proponer, una adaptación adecuada, el empleador y la persona deberían colaborar con el objetivo de identificar alguna. Existen también numerosos recursos públicos y privados que pueden proporcionar ayuda gratuita. Pueden encontrarse algunas directrices y sugerencias en:

Ministerio de Trabajo  
Proceso de adaptación en el lugar de trabajo  
<http://www.dol.gov/odep/pubs/ek97/process.htm>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission)  
Guía de aplicación de la EEOC  
<http://www.eeoc.gov/docs/accommodation.html>

Red para la Adaptación en el Trabajo (Job Accommodation Network)  
<http://janweb.icdi.wvu.edu/>

El Instituto Nacional de Discapacidad e Investigación en Rehabilitación (NIDRR, por sus siglas en inglés) ha creado diez centros regionales con el fin de proporcionar información, formación y asistencia técnica a empleados, personas con discapacidades y otras entidades con responsabilidades conforme a la ADA. Estos centros actúan como recursos fundamentales y servicios integrales sobre temas relacionados con la ADA, como el empleo, los servicios públicos, los edificios públicos y las comunicaciones. Se puede encontrar su directorio en:

Centros de Discapacidad y Asistencia Técnica Empresarial de la ADA (ADA Disability and Business Technical Assistance Centers, o DBTACs, por sus siglas en inglés)  
<http://www.adata.org/dbtac.html>

*P.: ¿Cuáles son las limitaciones establecidas en cuanto a la obligación de llevar a cabo una adaptación razonable?*

R.: La persona discapacitada que solicita una adaptación debe estar cualificada y el empleador debe estar al tanto de su discapacidad. Además, no se exige a un empleador que lleve a cabo una adaptación si supone “demasiadas dificultades” en el funcionamiento del negocio del empleador. Se define “demasiada dificultad” como cualquier “acción que suponga una dificultad o gasto significativo” cuando se tiene en cuenta a la luz de diversos factores. Algunos de estos factores son la naturaleza y el coste de la adaptación en relación con el tamaño, los recursos, la naturaleza y la estructura de la empresa. Las dificultades se determinarán caso por caso. En aquellos casos en que la instalación que lleva a cabo la adaptación sea parte de una entidad mayor, deben tenerse en cuenta la estructura y los recursos globales de esta última, así como la relación económica y administrativa de la instalación con la organización mayor. En general, se debe esperar que un empleador con más recursos lleve a cabo adaptaciones que requieran un mayor esfuerzo o gasto de los que se exigirían a un empleador con menos recursos.

Si una adaptación concreta causara demasiadas dificultades, el empleador debe intentar identificar otra adaptación que no plantee tal dificultad. Asimismo, si el coste de una adaptación impusiera demasiadas dificultades al empleador, se debería ofrecer a la persona discapacitada la opción de pagar la parte del gasto que constituyera demasiadas dificultades o de proporcionar dicha adaptación.

*P.: ¿Debe un empleador modificar las instalaciones existentes para hacerlas accesibles?*

R.: Con arreglo al título I, la obligación del empleador es proporcionar acceso a un candidato para que participe en el proceso de solicitud y a un empleado discapacitado para que desempeñe sus funciones laborales básicas. Esto incluye los accesos al edificio, al lugar de trabajo, al equipo necesario y a todas las instalaciones utilizadas por los empleados. Por ejemplo, si la sala del personal está situada en un lugar inaccesible a un empleado en silla de ruedas, se podría modificar o trasladar la sala, o se podría proporcionar una instalación parecida en un lugar que permita que la persona se tome un descanso con los demás compañeros de trabajo. El empleador debe proporcionar dicho acceso a menos que cause demasiadas dificultades.

Según dispone el título I, no se exige que un empleador convierta las instalaciones existentes en accesibles hasta que un candidato o empleado discapacitado concreto necesite de una adaptación; es entonces cuando las modificaciones deberían satisfacer las necesidades laborales de la persona. Sin embargo, los empleadores deberían considerar la posibilidad de iniciar algunos cambios que ofrezcan una accesibilidad general, especialmente para los candidatos, puesto que es probable que haya personas discapacitadas que soliciten empleo en la empresa. El empleador no tiene que llevar a cabo cambios que proporcionen acceso a lugares o instalaciones que esa persona no utilizará para realizar actividades u obtener beneficios laborales.

*P.: ¿Se le puede exigir a un empleador que, como adaptación razonable, asigne una determinada función laboral básica a otro empleado?*

R.: No. No se puede exigir a un empleador que reasigne funciones laborales básicas como parte de una adaptación razonable.

*P.: ¿Se le puede exigir a un empleador que modifique, acomode o lleve a cabo adaptaciones razonables en la forma de poner a prueba a un candidato o empleado discapacitado cualificado?*

R.: Sí. Puede ser necesario llevar a cabo adaptaciones para garantizar que las pruebas evalúan la capacidad real de una persona para desempeñar sus funciones laborales en lugar de reflejar las limitaciones causadas por su discapacidad. Las pruebas para personas con deficiencias sensoriales, del habla o manuales deberían presentar un formato que no requiera el uso de la habilidad afectada, a menos que la prueba esté diseñada para evaluar dicha la habilidad.

*P.: ¿Puede un empleador mantener los estándares de rendimiento/producción existentes para un empleado discapacitado?*

R.: Un empleador puede exigir a los empleados discapacitados los mismos estándares de producción/rendimiento que a otros empleados no discapacitados a la hora de desempeñar funciones laborales básicas, con o sin adaptación razonable. Un empleador también puede exigir a los empleados discapacitados los mismos estándares de producción/rendimiento que a otros empleados en relación a sus funciones secundarias a menos que la discapacidad afecte a la capacidad de la persona para desempeñar dichas funciones secundarias. Si la capacidad para desempeñar sus funciones secundarias queda afectada por la discapacidad, el empleador debe proporcionar algún tipo de adaptación razonable, como por ejemplo una reestructuración laboral, pero no puede excluir a una persona discapacitada que esté desempeñando adecuadamente sus funciones laborales básicas.

*P.: ¿Puede un empleador crear políticas específicas de asistencia y permisos?*

R.: Un empleador puede crear políticas de asistencia y permisos que se apliquen a todos los empleados por igual, independientemente de cualquier discapacidad, pero no puede denegar un permiso que necesite un empleado discapacitado si otros empleados obtienen dicho permiso. A un empleador también se le puede exigir adecuaciones en las políticas de permiso como parte de una adaptación razonable. El empleador no está obligado a proporcionar permisos remunerados adicionales, pero las adaptaciones pueden incluir flexibilidad en el permiso así como permisos no remunerados.

Una política de permiso aplicada de forma uniforme no infringe la ADA porque tenga un efecto más grave sobre una persona debido a su discapacidad. Sin embargo, si una persona discapacitada solicita la modificación de dicha política como parte de una adaptación razonable, se le puede exigir al empleador que la proporcione, a menos que imponga demasiadas dificultades.

*P.: ¿Puede un empleador tener en cuenta cuestiones de salud y seguridad a la hora de decidir si contrata a un candidato o conserva a un empleado discapacitado?*

R.: Sí. La ADA permite que los empleadores establezcan estándares de competencia que excluyan a personas que representen una amenaza directa (i.e., un riesgo significativo de daño considerable) a su propia salud o seguridad o a la de otras personas, si una adaptación razonable no puede eliminar o reducir ese riesgo de "amenaza directa". Sin embargo, un empleador no puede, sencillamente, asumir que existe una amenaza; el empleador debe establecer, mediante métodos objetivos y médicamente admisibles, que existe un riesgo significativo de daño considerable que podría darse en el lugar de trabajo. Al requerir a los empleadores que realicen juicios individualizados basados en evidencias médicas fiables u objetivas en lugar de basarlos en generalizaciones, ignorancia, miedo, actitudes condescendientes o estereotipos, la ADA reconoce la necesidad de equilibrar los intereses de las personas discapacitadas con los intereses legítimos de los empleadores por garantizar un lugar de trabajo seguro.

*P.: ¿Ampara la ADA a los candidatos o empleados que consumen drogas ilegales?*

R.: No. Cuando el empleador toma medidas relacionadas con el consumo ilegal de drogas, las personas que las consumen están específicamente excluidas de la definición de "persona discapacitada cualificada" que contempla la ADA.

*P.: Según dispone la ADA, ¿está permitido realizar análisis para detectar el consumo ilegal de drogas?*

R.: Sí. Con arreglo a la ADA, un análisis para detectar el consumo ilegal de drogas no está considerado como reconocimiento médico; por lo tanto, los empleadores pueden realizar dicho análisis a los candidatos o empleados y tomar decisiones laborales basándose en sus resultados. La ADA no promueve, prohíbe o autoriza los análisis de drogas.

Si los resultados de un análisis de drogas revelan la presencia de un fármaco prescrito legalmente o cualquier otro dato médico, dicha información debe ser tratada como historial médico confidencial.

*P.: ¿Se aplica la ADA a los alcohólicos?*

R.: Sí. Aunque la ADA no protege a ningún usuario de drogas ilegales, no se deniega automáticamente protección a alguien que consume alcohol si un empleador actúa en base a dicho consumo. Un alcohólico es una persona con una discapacidad y está protegida por la ADA si cumple los requisitos necesarios para desempeñar sus funciones laborales básicas. Se puede exigir a un empleador que proporcione una adaptación a una persona alcohólica. Sin embargo, un empleador puede disciplinar, despedir o negar empleo a un alcohólico cuyo consumo de alcohol afecta negativamente a su rendimiento o conducta laboral. Un empleador también puede prohibir el consumo de alcohol en el lugar de trabajo y puede exigir a los empleados que no se encuentren bajo los efectos del alcohol.

*P.: ¿Invalida la ADA las leyes de salud y seguridad federales y estatales?*

R.: La ADA no invalida los requisitos de salud y seguridad que disponen otras leyes federales aunque alguna norma afecte de forma negativa al trabajo de una persona discapacitada. Si otra ley federal exige el cumplimiento de alguna norma, un empleador debe acatarla y no es necesario que demuestre que dicha norma está relacionada con el trabajo y es coherente con una necesidad empresarial. Por ejemplo, los empleadores deben cumplir con los requisitos de salud y seguridad de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE. UU. Sin embargo, según dispone la ADA, un empleador sigue estando obligado a contemplar si existe alguna adaptación razonable, compatible con la normativa de otras leyes federales, que evite la exclusión de personas discapacitadas cualificadas que pueden desempeñar trabajos sin infringir las normas de dichas leyes. Si un empleador puede cumplir con lo establecido por la ADA y por otra ley federal, debe hacerlo.

La ADA no invalida las leyes estatales o locales diseñadas para proteger la salud y la seguridad públicas, excepto en aquellos casos en que tales leyes entren en conflicto con los requisitos de la ADA. Si existe una ley estatal o local que excluya a una persona discapacitada de un trabajo o profesión concreta a causa de algún riesgo para la salud o la seguridad, el empleador todavía debe evaluar si, conforme a la normativa de la ADA, esa persona representa una amenaza directa para la salud o seguridad. Si existe dicha amenaza directa, el empleador debe contemplar si podría eliminarse o reducirse con una adaptación razonable. Un empleador no puede valerse de una ley estatal o local que discrepe con los requisitos de la ADA como defensa contra una denuncia por discriminación.

*P.: ¿Cómo se aplica la ADA a los programas de indemnización laboral?*

R.: Solo los trabajadores lesionados que se ajustan a la definición de la ADA de “persona discapacitada” serán considerados discapacitados según la ADA, independientemente de si cumplen los criterios necesarios para obtener las prestaciones de indemnización laboral o de otras leyes sobre discapacidad. Un trabajador también debe estar “cualificado” (con o sin adaptación razonable) para estar protegido por la ADA. Las lesiones laborales no siempre causan problemas físicos o mentales lo suficientemente graves como para “limitar considerablemente” una actividad vital importante. Asimismo, muchas de las lesiones laborales causan minusvalías temporales que se curan en poco tiempo o no tienen repercusiones a largo plazo o permanentes. Por tanto, muchos trabajadores lesionados que reúnen los requisitos necesarios para obtener las prestaciones de indemnización laboral o de otras leyes sobre discapacidad pueden no estar protegidos por la ADA. Un empleador debe considerar las lesiones laborales caso por caso para saber si un trabajador está protegido por la ADA.

Un empleador no puede investigar el historial de indemnización laboral de un candidato antes de realizar una oferta de trabajo condicionada. Tras realizar una oferta de trabajo condicionada, un empleador puede pedir información sobre el historial de indemnización laboral de una persona en la encuesta o reconocimiento médico que se exige a todos los candidatos de la misma categoría laboral. Sin embargo, incluso después de realizar una oferta condicionada, un empleador no puede exigir a un empleado potencial que se someta a un reconocimiento médico porque una respuesta dada en la encuesta médica (a diferencia de los resultados de un reconocimiento médico) exponga una lesión laboral previa, a menos que se exija dicho reconocimiento a todos los candidatos de la misma categoría laboral. Asimismo, un empleador no puede fundamentar una decisión laboral en la conjetura de que un candidato puede hacer que en el futuro aumenten los costes de indemnización laboral. Sin embargo, un empleador puede negarse a contratar o puede despedir a una persona que no sea capaz de desempeñar un trabajo sin representar un riesgo significativo de daño considerable a su propia salud o seguridad o a la de otras personas, si no se puede eliminar o reducir el riesgo mediante una adaptación razonable.

Un empleador puede negarse a contratar o puede despedir a una persona que haya mentido deliberadamente al responder una pregunta lícita y previa a la contratación relacionada con su condición o historial de indemnización laboral.

Un empleador también puede presentar datos e informes médicos de empleados y candidatos (obtenidos después de una oferta de trabajo condicionada) ante las oficinas estatales de indemnización laboral y ante los fondos de “segunda lesión” sin infringir los requisitos de confidencialidad de la ADA.

*P.: Según dispone la ADA, ¿qué es la discriminación por razón de “relación o asociación”?*

R.: La ADA prohíbe la discriminación por razón de relación o asociación con el fin de proteger a las personas de acciones basadas en las suposiciones infundadas de que su relación con una persona discapacitada afectaría a su rendimiento laboral, así como de acciones motivadas por prejuicios o información errónea relacionada con determinadas discapacidades. Por ejemplo, esta disposición protegería a una persona casada con un discapacitado de que se le denegara trabajo a causa de la suposición infundada del empleador de que el candidato solicitará demasiados permisos para cuidar de su esposo/a. También protegería a un voluntario que trabaja con personas con SIDA de una acción laboral discriminatoria motivada por dicha relación o asociación.

*P.: ¿Cómo se hacen cumplir las disposiciones laborales?*

R.: Las disposiciones laborales de la ADA se hacen cumplir mediante los mismos procedimientos aplicables a la discriminación por razón de sexo, raza, color, origen nacional y religión que contempla el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, y la Ley de Derechos Civiles de 1991. Las reclamaciones pueden presentarse ante la EEOC o ante las agencias estatales de derechos humanos designadas. Algunos desagrazos serán la contratación, la reincorporación, la promoción, los pagos retroactivos, los pagos por adelantado, la recuperación de prestaciones, las adaptaciones razonables, los honorarios de los abogados, los honorarios del perito y las costas. También puede haber una indemnización punitiva para casos de discriminación deliberada o cuando el empleador no realiza esfuerzos de buena fe para proporcionar una adaptación razonable.



*P.: ¿Exige la ADA que un empleador publique un anuncio que explique cuales son los requisitos que contempla aquélla?*

R.: La ADA exige que los empleadores publiquen un anuncio que explique las disposiciones de la ADA. Debe ser accesible, según sea necesario, a personas con discapacidades. La EEOC dispone de un póster que resume los requisitos de la ADA además de otros requisitos legales federales de no discriminación para los que la EEOC posee ejecución de la responsabilidad. La EEOC también ofrece directrices sobre cómo hacer que esta información esté disponible en formatos accesibles a personas con discapacidades.

*P.: ¿De qué recursos dispone la EEOC para ayudar a los empleadores y a las personas discapacitadas a comprender y acatar los requisitos laborales de la ADA?*

R.: La EEOC ha desarrollado varios recursos para ayudar a los empleadores y a las personas con discapacidad a comprender y acatar las disposiciones laborales de la ADA.

## **Título II: Actividades gubernamentales estatales y locales**

*P.: ¿Se aplica la ADA a los gobiernos estatales y locales?*

R.: El título II de la ADA prohíbe la discriminación de personas discapacitadas cualificadas en todos los programas, actividades y servicios de entidades públicas. Se aplica a todos los gobiernos estatales y locales, a sus departamentos y agencias y cualquier otra oficina regional o distrito con fines específicos de gobiernos estatales o locales. Clarifica los requisitos de la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 para los sistemas de transporte público que reciben ayuda económica federal, y extiende la aplicación a todas las entidades públicas que proporcionan transporte público, tanto si reciben ayuda económica federal como si no. Establece normas específicas para el funcionamiento de los sistemas de transporte público, incluido el ferrocarril suburbano y el interurbano (Amtrak).

*P.: ¿Contempla la ADA al gobierno federal?*

R.: La ADA no se aplica al poder ejecutivo del gobierno federal. El poder ejecutivo sigue estando contemplado en el título V de la Ley de Rehabilitación de 1973, que prohíbe la discriminación en los servicios y el empleo por razón de discapacidad y se trata de un modelo para los requisitos de la ADA. La ADA, sin embargo, sí se aplica al Congreso y a otras entidades del poder legislativo del gobierno federal.

*P.: ¿Cómo afecta el título II a la participación en los programas, actividades y servicios de los gobiernos estatales y locales?*

R.: Un gobierno estatal o local debe eliminar cualquier criterio de elegibilidad en programas, actividades y servicios que descartan o tienden a descartar a personas discapacitadas, a menos que pueda fundamentar que los requisitos son necesarios para la disposición del servicio, programa o actividad. Sin embargo, el gobierno estatal o local puede aprobar requisitos de seguridad legítimos y necesarios para un funcionamiento seguro si están basados en riesgos reales, no en estereotipos o generalizaciones sobre personas con discapacidades. Por último, una entidad pública debe modificar de manera razonable sus políticas, prácticas o procedimientos con el fin de evitar la discriminación. Si la entidad pública puede demostrar que una determinada modificación alteraría la naturaleza de su servicio, programa o actividad, no se le exige que lleve a cabo dicha modificación.

*P.: ¿Se aplica el título II a las políticas y prácticas laborales de una entidad pública?*

R.: Sí. El título II prohíbe a todas las entidades públicas, independientemente del número de trabajadores, la discriminación laboral de personas discapacitadas cualificadas. Además de la aplicación laboral del título II, el título I de la ADA y la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 prohíbe la discriminación laboral de personas discapacitadas cualificadas por parte de determinadas entidades públicas.

*P.: ¿Qué cambios debe llevar a cabo una entidad pública en sus instalaciones actuales para hacerlas accesibles?*

R.: Una entidad pública debe garantizar que las personas discapacitadas no sean excluidas de servicios, programas y actividades porque los edificios existentes sean inaccesibles. Los programas de un gobierno estatal o local, considerados en su totalidad, deben ser fácilmente accesibles y aptos para personas con discapacidades. Esta norma, conocida como “accesibilidad al programa” se aplica a las instalaciones de cualquier entidad pública que existiera el 26 de enero de 1992. Las entidades públicas no tienen, necesariamente, que hacer accesibles cada una de sus instalaciones existentes. Pueden proporcionar accesibilidad al programa mediante diversos métodos, incluida la reforma de instalaciones existentes, la adquisición o construcción de instalaciones adicionales, el traslado de un servicio o programa a una instalación accesible, o la prestación de servicios en lugares accesibles alternativos.

*P.: ¿Qué es una autoevaluación?*

R.: Una autoevaluación es la valoración que hace una entidad pública de sus políticas y prácticas actuales. La autoevaluación identifica y corrige aquellas políticas y prácticas que sean inconsecuentes con los requisitos del título II. Todas las entidades públicas deben autoevaluarse. Una entidad pública que dé empleo a más de 49 trabajadores debe conservar su autoevaluación durante tres años. No se exige a otras entidades públicas que conserven sus autoevaluaciones, pero se aconseja que lo hagan porque tales documentos evidencian los esfuerzos de buena fe de una entidad pública por cumplir los requisitos del título II.

*P.: ¿Qué exige el título II en nuevas construcciones y reformas?*

R.: La ADA exige que todos los nuevos edificios construidos por cualquier gobierno estatal o local sean accesibles. Además, cuando un gobierno estatal o local lleve a cabo reformas en un edificio, debe hacer que las zonas reformadas sean accesibles.

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

R.: Un gobierno estatal o local actuará de conformidad con la ADA en nuevas construcciones y reformas si cumple cualquiera de las dos normativas de accesibilidad. Puede elegir tanto la Normativa Federal Uniforme de Accesibilidad como las Directrices de Accesibilidad de la ADA para Edificios e Instalaciones, que es la normativa que deben cumplir los edificios públicos y las instalaciones empresariales, según contempla el título II de la ADA. Si el gobierno estatal o local elige las Directrices de Accesibilidad de la ADA, no tiene derecho a la exención de instalar ascensores (que permite que determinados edificios privados de menos de tres plantas o 3.000 metros cuadrados por planta puedan ser construidos sin ascensor).

*P.: ¿Cómo se harán cumplir los requisitos de la ADA en los gobiernos estatales y locales?*

R.: Cualquier persona particular puede entablar demandas para hacer cumplir sus derechos, expuestos en el título II, y puede obtener los mismos desagavios contemplados en la sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, incluidos los honorarios razonables de un abogado. Las personas individuales también pueden interponer denuncias ante ocho agencias federales designadas, incluidos el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Transporte.

## **Título II: Transporte público**

*P.: ¿Se aplica la ADA al transporte aéreo?*

R.: La ADA no incluye la discriminación por parte de las aerolíneas en áreas distintas al empleo; éstas quedan incluidas en la Ley de Acceso al Transporte Aéreo (49 U.S.C. 1374 [c]).

*P.: ¿Cuáles son los requisitos de la ADA para los autobuses de transporte público?*

R.: El Ministerio de Transporte ha promulgado regulaciones que exigen que los vehículos y las instalaciones de transporte público sean accesibles. Dichas regulaciones incluyen el requisito de que todos los nuevos autobuses de transporte público de itinerario fijo sean accesibles y que se ofrezcan servicios complementarios de “paratransporte” a aquellas personas discapacitadas que no puedan utilizar el servicio de itinerario fijo.

## **Título III: Edificios públicos**

*P.: ¿Qué son los edificios públicos?*

R.: Un edificio público es una entidad privada que posee, opera o alquila un espacio público. Los espacios de edificios público incluyen una gran variedad de entidades, como restaurantes, hoteles, teatros, consultas médicas, farmacias, establecimientos comerciales, museos, bibliotecas, parques, escuelas privadas y guarderías. Los clubs privados y las organizaciones religiosas están exentas de cumplir los requisitos del título II de la ADA para edificios públicos.

*P.: ¿Se aplica la ADA a los apartamentos y viviendas privadas?*

R.: La ADA no incluye específicamente los apartamentos y viviendas residenciales privadas. Sin embargo, si un espacio público, como una consulta médica o una guardería, está situado en una residencia privada, las secciones de dicha residencia utilizadas para tal fin están sujetas a los requisitos de la ADA.

*P.: ¿Tendrá la ADA alguna repercusión en los criterios de elegibilidad utilizados por los edificios públicos para determinar quién recibe sus servicios?*

R.: Sí. Si un criterio descarta o tiende a descartar a personas con discapacidades, solo puede utilizarse si es necesario para la prestación de los servicios. Por ejemplo, sería una infracción si un establecimiento comercial tuviera una norma que no admitiera en su local a las personas sordas o que un cine excluyera a todas las personas con parálisis cerebral. También están prohibidas otras formas sutiles de discriminación. Por ejemplo, exigir la presentación de la licencia de conducción como único medio aceptable de identificación para poder pagar con cheque constituiría una discriminación contra las personas con deficiencias visuales. Esto ocurriría si dichas personas no reuniesen las condiciones exigidas para obtener la licencia y el uso de un medio alternativo de identificación no fuese posible.

*P.: ¿Permite la ADA que los edificios públicos tengan en cuenta factores de seguridad a la hora de proporcionar sus servicios a personas con discapacidades?*

R.: La ADA contempla expresamente que un edificio público puede excluir a una persona si ésta representa una amenaza directa a la salud o seguridad de otras personas que no pueda ser atenuada tras llevar a cabo adaptaciones adecuadas en las políticas o procedimientos de los edificios públicos o mediante la prestación de ayudas auxiliares. Se permitirá a un edificio público establecer criterios de seguridad objetivos para el funcionamiento de su negocio; sin embargo, cualquier normativa de seguridad debe basarse en requisitos objetivos y no en estereotipos o generalizaciones sobre la capacidad de las personas con discapacidades para participar en una actividad.

*P.: ¿Incluye la ADA el requisito de proporcionar estacionamientos reservados para minusválidos?*

R.: Sí. La ley especifica el diseño y la construcción de tales estacionamientos así como el número exigido en determinados negocios. Sin embargo, debería recordarse que la responsabilidad de hacer respetar el uso adecuado de estos estacionamientos una vez han sido construidos es de las autoridades locales.

*P.: ¿Existen límites en el tipo de modificaciones de las políticas, prácticas y procedimientos exigidas por la ADA?*

R.: Sí. La ADA no exige modificaciones que alterarían la naturaleza de los servicios que proporciona el edificio público. Por ejemplo, no sería discriminatorio que un médico especializado en tratar a pacientes quemados remita a una persona sorda a otro médico para ser tratado por la rotura de una extremidad o una insuficiencia respiratoria. Exigir que un médico acepte pacientes de otra especialidad sería alterar de forma esencial la naturaleza de su práctica médica.

*P.: ¿Existe alguna limitación en los requisitos que establece la ADA sobre eliminación de barreras en instalaciones ya existentes?*

R.: Sí. La eliminación de barreras solo puede ejecutarse cuando sea “fácilmente alcanzable”.

*P.: ¿Qué significa el término “fácilmente alcanzable”?*

R.: Significa que es “fácil de realizar y posible de llevar a cabo sin demasiada dificultad o coste”.

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

R.: Algunos ejemplos son la simple nivelación de algunos escalones, la instalación de barras de agarre donde solo se necesite el refuerzo habitual de la pared, colocar los teléfonos a un nivel inferior y otras adecuaciones parecidas.

*P.: ¿Los negocios tendrán que cambiar de lugar los muebles y los estantes?*

R.: Posiblemente. Por ejemplo, puede que los restaurantes tengan que cambiar las mesas de sitio y que los grandes almacenes tengan que modificar la distribución de sus percheros y estantes para permitir el acceso a usuarios en sillas de ruedas.

*P.: ¿Los negocios tendrán que instalar ascensores?*

R.: No se exige a las empresas que acondicionen sus locales para instalar ascensores a menos que dicha instalación sea fácilmente alcanzable, lo que, en la mayoría de los casos, es poco probable.

*P.: Cuando la eliminación de barreras no sea fácilmente alcanzable, ¿qué otras medidas alternativas exige la ADA?*

R.: Algunas alternativas pueden ser que una tienda proporcione ayuda para quitar artículos de los estantes inaccesibles, la entrega a domicilio de comestibles o que algún empleado de una tintorería se acerque a la puerta a recoger o devolver ropa.

*P.: ¿Deben tomarse medidas alternativas independientemente del coste?*

R.: No. Solo deben tomarse medidas alternativas que sean fácilmente alcanzables.

*P.: ¿Cómo se determina si una modificación es “fácilmente alcanzable” en una empresa que cuenta con varios edificios?*

R.: Para determinar si una acción para hacer accesible un edificio público sería “fácilmente alcanzable”, la dimensión total de la empresa o entidad matriz es solo uno de los factores que hay que tener en cuenta. La ADA también permite que se tengan en cuenta los recursos económicos de la instalación o instalaciones involucradas así como la relación administrativa o fiscal de dicha instalación o instalaciones con la entidad matriz.

*P.: ¿Quién es responsable del cumplimiento de la ADA en edificios públicos alquilados, el propietario o el inquilino?*

R.: La ADA obliga legalmente tanto al propietario como al inquilino a eliminar barreras o a proporcionar ayuda y servicios auxiliares. El propietario y el inquilino pueden decidir por contrato quién llevará a cabo los cambios y proporcionará dichas ayudas y servicios, pero ambos son legalmente responsables.

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

R.: La ADA exige que las nuevas construcciones de edificios públicos y las “instalaciones empresariales”, como los edificios de oficinas, sean accesibles. Normalmente, no se exige que haya ascensores en instalaciones de menos de tres plantas o menos de 3.000 metros cuadrados por planta, a menos que el edificio sea un centro comercial, en la consulta de un profesional de la salud, en una terminal, almacén u otra estación de transporte público, o en un aeropuerto.

*P.: ¿Toda la nueva instalación debe ser accesible?*

R.: No. Para que una instalación sea “fácilmente accesible”, solo deben ser accesibles una determinada cantidad de elementos, como los estacionamientos y las fuentes de agua potable. Determinados espacios no ocupables, como los huecos de los ascensores, los ascensores de un ático y las tuberías o los puentes de trabajo, no tienen que ser accesibles.

*P.: ¿Cuáles son los requisitos de la ADA para la reforma de instalaciones?*

R.: Todas las reformas que pudieran afectar al uso de una instalación deben llevarse a cabo de manera accesible en todo lo posible. Por ejemplo, si durante una reforma se cambia de lugar una entrada, esa nueva entrada deberá ser lo suficientemente amplia como para cumplir el criterio de accesibilidad para nuevas construcciones. Cuando se realicen reformas en una zona de reunión primaria, como el vestíbulo de un banco o el comedor de una cafetería, también debe crearse un recorrido accesible a la zona reformada. También deben ser accesibles los baños, teléfonos y fuentes de agua potable que haya en la zona. Solo se exigen estas reformas adicionales de accesibilidad en la medida en que sus costes no excedan el 20% del coste de la reforma inicial.

*P.: ¿Permite la ADA que una persona discapacitada demande a una empresa si cree que se va a producir una discriminación, o la persona debe esperar a que se produzca la discriminación?*

R.: Las disposiciones de la ADA sobre edificios públicos permiten que una persona alegue discriminación basándose en la creencia razonable de que está a punto de producirse una discriminación. Esta disposición, por ejemplo, permite que una persona en silla de ruedas cuestione el proyecto de construcción de un nuevo edificio público, como un centro comercial, que no será accesible a personas en silla de ruedas. La resolución de tales cuestionamientos antes de la construcción de una instalación inaccesible permitiría que se incorporaran al edificio las medidas correctivas necesarias en estado de anteproyecto, cuando sería relativamente barato realizar dichos cambios.

*P.: ¿Cómo afecta la ADA a los actuales códigos de edificación estatales y locales?*

R.: Los códigos actuales permanecen vigentes. La ADA permite al Fiscal General certificar que una ley estatal, código de edificación local u otra ordenanza similar que establece requisitos de accesibilidad reúne o supera los requisitos mínimos de accesibilidad en edificios públicos e instalaciones empresariales. Cualquier gobierno estatal o local puede solicitar la certificación de su código u ordenanza. El Fiscal General puede certificar un código u ordenanza tras un preaviso y una audiencia pública donde se dé una oportunidad a los interesados, incluidas las personas discapacitadas, para testificar en contra de la certificación.

*P.: ¿Cómo se harán cumplir las disposiciones sobre edificios públicos?*

R.: Las personas particulares pueden entablar demandas en las que pueden conseguir sentencias judiciales que frenen la discriminación. También se pueden interponer denuncias ante el Fiscal General, que está autorizado a entablar demandas en casos de trascendencia pública o cuando se alegue “un patrón de práctica” discriminatorio. En esos casos, el Fiscal General puede solicitar una indemnización monetaria por daños y perjuicios y multas civiles. Las multas civiles no pueden superar los 50.000 dólares por una primera infracción, o los 100.000 dólares por cualquier infracción posterior.

La Coalición de Amputados de América está muy agradecida al Ministerio de Justicia (<http://www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm>) y a la Red para la Adaptación en el Trabajo (<http://www.jan.wvu.edu/links/adalinks.htm>) por mucha de la información contenida en este documento.