



*United Spinal
Association*

Explicación de la Ley que Protege a los Impedidos (la Ley ADA)

Una publicación de United Spinal Association

Contents

Preguntas y Respuestas	2
Introducción	6
Definición de una Persona con Impedimentos	8
Título I: Provisiones de Empleo Básicas	9
Adaptación Razonable	10
Penalidad Indevida	11
El Costo de Implementar la Ley ADA	11
Exámenes Médicos y/o de Determinar el Uso de Drogas antes de Emplear	12
La Ley ADA en el Sector Publico y Privado	12
Título II: Provisiones Principales para los Servicios Públicos	13
Transportación Publica	14
Título III: Provisiones Principales Aplicables a Servicios Públicos Administrados por Entidades Privadas	16
Servicios Públicos	17
Nueva Construcción y Modificaciones	17
Requerimientos para Proveedores de Transportación Privada	18
Título IV: Servicios de Telecomunicación para Personas con Impedimentos de Oído y de Habla	20
Título V: Provisiones Misceláneo	22
Organizaciones Religiosas	22
Acontecimientos Recientes con Relación a ADAAG	23
Ejecución y Resolución de Disputas	24
Rebajas en Impuestos por Condescendencia: Sección 44 del Código de IRS	25
Rebajas en Impuestos por Condescendencia:	

Respuestas a Preguntas Comunes Acerca de la ley ADA



¿Que es la ley que protege a los impedidos (ADA)?

La ley que protege a los impedidos (ADA) es la ley más extensa que ha sido redactada durante la historia de la lucha sobre los derechos civiles de las personas con impedimentos. La ley ADA permitirá que éstas personas participen con más libertad en sus comunidades, que tengan la oportunidad de competir más efectivamente por empleos, que viajen más fácilmente dentro de sus poblaciones y a través de toda la nación, y que tengan acceso más completo a las mercancías y servicios de los que el resto de la población disfruta diariamente. Nosotros en la United Spinal Association estamos orgullosos de haber servido un papel importante en la aprobación de esta destacada ley.

Mientras que muchos Americanos han oído de la ley ADA, pocos saben sus requerimientos. En los siguientes párrafos le ofrecemos respuestas a preguntas que encontramos con frecuencia sobre la ley ADA.

¿A quien protege la ley ADA?

Aproximadamente 54 millones de Americanos tienen un impedimento protegido por esta ley. La ley ADA no contiene una lista de los impedimentos que cubre, pero algunos de los impedimentos más establecidos son: lesiones a la columna espinal, ceguera, deficiencias del oído, epilepsia, el SIDA, diabetes, esclerosis múltiple, distrofia muscular, enfisema, cáncer, dislexia, desorden orgánico del cerebro, impedimento de cognición y depresión. (Refiérase a la página 8, donde encontrara la definición usada por ADA acerca de lo que constituye una persona impedida.) Sin embargo, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha decretado que los impedimentos deben ser considerados en su estado corregido. Por ejemplo, una condición como deficiencia de la vista, si puede ser corregida, no sería protegida por la ley ADA.

¿Cuales son las condiciones no protegidas por la ley ADA?

La ley ADA no protege impedimentos temporales que no son crónicos y que no tienen un largo impacto, como lesiones, fracturas simples, resfrío, gripe; homosexualidad y bisexualidad, los cuales no son impedimentos; o alteraciones de comportamiento o sexo, inclusive el travestismo y el transexualismo, el apostar dinero compulsivamente, cleptomanía y piromanía. La ley ADA tampoco protege a personas que están abusando sustancias controladas.

¿A quien afecta la ley ADA?

La ley ADA afecta a negocios o instituciones públicas y privadas que emplean 15 o más empleados o que ofrecen mercancías o servicios al público. Eso quiere decir que casi toda entidad pública o privada de los Estados Unidos debe hacer algunas adaptaciones para las personas a quienes sirven o emplean.

¿A quien no le afecta la ley ADA?

Agencias ejecutivas del gobierno de los Estados Unidos son exentas de las provisiones de la ley ADA, pero son sujetas a reglamentos similares promulgados por otras leyes que prohíben discriminación basada en impedimentos. Otras

entidades no afectadas por la ley ADA son empresas que pertenecen en completo al gobierno de los Estados Unidos, tribus de indios, y clubes de buena fe privados que son exentos de impuestos bajo las leyes del Código de Ingresos Internos (IRS Code). Clubes privados y organizaciones religiosas son exentos de las provisiones del Título III sobre adaptaciones públicas. (Refiérase a la página 22 para obtener más información sobre organizaciones religiosas.)

¿Que deben hacer los empleadores para cumplir con la ley ADA?

Deben proveer “adaptaciones razonables” a sus empleados impedidos. Por ejemplo, una persona que usa una silla de ruedas puede necesitar un escritorio elevado sobre bloques para que él/ella pueda acomodarse bajo éste, o un individuo con impedimentos de la vista puede necesitar un monitor de computadora con letras grandes para trabajar más efectivamente. Empleadores no pueden negar un empleo a aspirantes calificados que tienen algún impedimento, solamente por la razón de que tienen un impedimento. Empleadores no pueden requerir que un aspirante se someta a un examen médico antes de emplearlo, ni tampoco es permitido hacer preguntas o hablar sobre el impedimento del aspirante, porque esto no tiene nada que ver con la habilidad del solicitante de desempeñar el puesto que se está ofreciendo. (Vea las páginas 9–12 para obtener más información sobre las provisiones de empleo de la ley ADA.)

¿Que deben hacer los negocios para cumplir con la ley ADA?

La mayoría de los negocios pueden mejorar el acceso a sus bienes y servicios por medio de la construcción de rampas, ampliando sus puertas, reorganizando mostradores, proveyendo acceso para personas que usan sillas de ruedas a los cajeros/ras, o proveyendo alternativas de servicio si no es posible dar acceso por medio de cambios estructurales. Proveedores de transportación deben proveer acceso a sus vehículos y estaciones, y entidades públicas que manejan servicios de transportación de rutas fijas deben proveer servicios complementarios llamados “paratransit” para personas impedidas. Las empresas de telecomunicaciones deben proveer servicios de relevo disponibles 24 horas al día y sin recargos extras para personas con impedimentos del habla y del oído. (Vea las páginas 16–19 para obtener más información sobre las provisiones para servicios públicos requeridos por la ley ADA, y vea la página 20–21 para más información sobre servicios de telecomunicaciones.)

¿Que deben hacer los gobiernos locales y estatales para cumplir con la ley ADA?

Gobiernos locales y estatales deben proveer “acceso a sus servicios” para personas impedidas. Cualquier departamento, agencia u oficina de mediación de un gobierno estatal o local, inclusive legislaturas del estado, cortes jurídicas, departamentos de policía y de incendio, distritos de escuelas, oficinas de registro de vehículos, y lugares de votación, deben hacer modificaciones razonables en

sus normas de conducta, costumbres y procedimientos con el fin de asegurar acceso completo a personas impedidas. (Vea las páginas 14–15 para más información sobre responsabilidades de entidades públicas.)

¿Cuándo entro en efecto la ley ADA?

Para casi todos propósitos, se puede decir que la ley ADA se efectuó el 26 de Enero de 1992.

¿Cuales son las multas de no cumplir con la ley ADA?

La ley ADA recomienda medios alternativos de resolver disputas in casos donde hay un conflicto entre los derechos de individuos impedidos y las responsabilidades de las entidades públicas y privadas afectadas. Sin embargo, cuando un conflicto debe ser resuelto en una corte de ley, empleadores pueden ser multados hasta \$300,000 si se les halla en violación de las provisiones de empleo de la ley ADA; lugares de servicios públicos pueden ser multados hasta \$100,000 por fallar en proveer acceso a sus edificios y servicios. (Vea la página 24 para más información sobre multas y otros remedios para el incumplimiento.)

¿Quién se encarga de vigilar la ley ADA?

Título I de la ley ADA, el cual cubre el empleo, es impuesto por la Comisión de los Estados Unidos para la Oportunidad Igual de Empleo (EEOC). Las provisiones del gobierno estatal y local de Título II y las provisiones sobre servicios públicos de Título III son impuestas por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (U.S. Department of Justice). Las provisiones de transportación de los Títulos II y III son impuestas por el Departamento de Transportación de los Estados Unidos (U.S. Department of Transportation). Título IV, el cual cubre telecomunicaciones, es impuesto por la Comisión Federal de Comunicaciones (FCC). (Refiérase a la página 24 para obtener más información sobre la ejecución de la ley ADA.)

¿Cuánto cuesta el cumplimiento con la ley ADA, y quien paga los gastos?

Negocios e instituciones afectadas por la ley deben cubrir los gastos para adaptar sus lugares de labor. Estos incluyen edificios de gobierno estatal y local, vehículos de transporte y facilidades relacionadas, y lugares de servicio público. Sin embargo, en casi todos los casos, el costo de hacer adaptaciones a los lugares de trabajo no pasa de \$500, y los negocios que cumplen con éstos requerimientos tienen a su disposición anulaciones de impuestos de hasta \$5,000 y rebajas de impuesto de hasta \$15,000. (Refiérase a la página 11 para más información sobre los costos de la ley ADA, y a las páginas 24–26 para más información sobre crédito o reducciones de impuestos.)

Introducción

El 26 de Julio de 1990, el Presidente de los Estados Unidos George Bush firmó la ley de protección para los impedidos (ADA). La ley ADA protege los derechos civiles de las personas impedidas y les garantiza igual oportunidad en:

- ◆ Empleo
- ◆ Servicios de gobierno estatal y local
- ◆ Transportación pública
- ◆ Servicios de transporte privados disponibles al público
- ◆ Lugares que ofrecen servicios públicos
- ◆ Servicios de telecomunicación disponibles al público

Varios consideran la Ley ADA como la más extensa pieza de legislación desde el Acta de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act of 1964). Otros creen que debido a las barreras estructurales y de comunicación que serán removidas por la ley ADA, es la más comprensiva ley de derechos civiles que se ha decretado hasta ahora.

La ley ADA es la culminación legislativa del movimiento de reclamación de los derechos de impedidos que empezó con el movimiento para vivir independientemente, el cual tubo lugar durante los 1970s. El deseo de participar plenamente en la sociedad y de disfrutar de vida, libertad y la busca de felicidad como cualquier otra persona ha congregado a gente con cada clase de impedimento.

La meta de participar plenamente en la sociedad condujo a la ratificación del Acta de Rehabilitación de 1973 y el Acta de Educación para Todos los Niños Incapacitados de 1974 (la cual ha sido renombrada IDEA—Acta de Educación para Individuos con Impedimentos). El Acta de Rehabilitación prohíbe discriminación basada en impedimentos en programas financiados por el gobierno federal y también requiere mejoramientos en el acceso a, entre otros servicios, los servicios de salud, servicios sociales, recreación, vivienda y transporte. Quizá aun más importante, el Acta de Rehabilitación dio a la gente con impedimentos oportunidades de educación de las que nunca habían disfrutado antes. IDEA fue un poco mas adelante, ya que requiere que las escuelas incluyan a estudiantes con impedimentos en aulas regulares en todo caso cuando esto sea apropiado. IDEA también establece programas educativos individualizados para estudiantes con impedimentos.

A pesar de estas iniciativas, una investigación sobre gente con impedimentos conducida en 1985 por la prestigiosa empresa Louis Harris encontró que la queja más común en la comunidad de los impedidos era el desempleo. El estudio Harris indicó que 67% de los Americanos con impedimentos entre 16 y 64 años de edad estaban desempleados; solamente un 25% de esta población reportaron que estaban empleados por tiempo completo. Los resultados del examen Harris confirmaron algo que demostró el censo de 1980: Mientras que 88% de los hombres y 64% de las mujeres sin impedimentos participaban en la fuerza laboral, solamente 42% de los hombres y 24% de las mujeres con impedimentos estaban empleados. Varios estudios conducidos durante los años 1980 indicaron un crecimiento constante año tras año en los números de gente con impedimentos listos para entrar la fuerza de labor. Sin embargo, un estudio conducido por Harris en 1994 demostró que el desempleo entre gente con impedimentos se mantenía constante: mientras que un 79% dijeron que deseaban trabajar, dos tercios de los participantes entre 16 y 64 años de edad dijeron que estaban desempleados.

Durante las dos décadas pasadas, mientras que las oportunidades de educación y de entrenamiento vocacional para individuos con impedimentos han mejorado significativamente, las oportunidades de empleo en el sector privado y el acceso a negocios, inclusive servicios de transporte públicos y

privados, no han mejorado. La ley ADA fue creada específicamente para corregir estas desigualdades. El cumplimiento con la ley ADA en los años que vienen deberá permitir que las personas con impedimentos realicen su meta evasiva de una amplia participación en la sociedad Americana.

DEFINICIÓN DE UNA PERSONA CON UN IMPEDIMENTO

De acuerdo a la ley ADA, un impedimento es una debilitación física o mental que limita considerablemente una importante actividad de vida como el caminar, el ver, el oír, el aprender, el respirar, el cuidado de sí mismo, o la habilidad de trabajar.

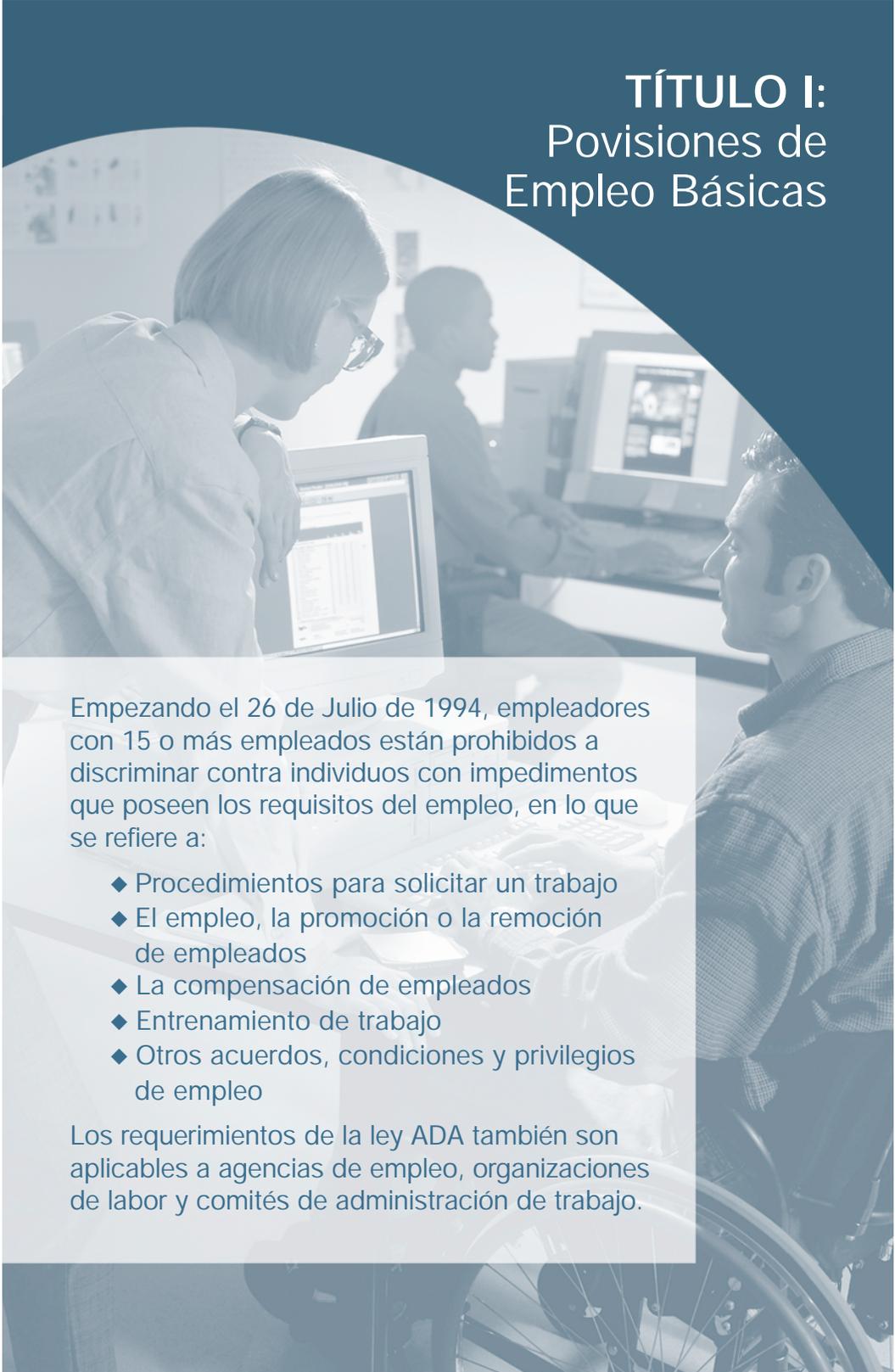
La ley ADA protege a tres clases de personas con impedimentos:

- aquellos que tienen un impedimento
- aquellos que son registrados como individuos que tienen un impedimento
- aquellos que son considerados con impedimentos, ya sea los tengan o no los tengan, sí es que el hecho de ser percibidos de esta manera resulta en discriminación

De acuerdo a la definición de la ley ADA, una persona con una lesión de la columna espinal o una persona ciega es protegida por la ley debido a la naturaleza de su impedimento. En cambio una persona quien se ha rehabilitado después de haber tenido cáncer o una persona que por lo regular está institucionalizada debido a una enfermedad mental, por ejemplo, es protegida porque ésta persona posee documentación de que tiene un impedimento. La ley ADA también protege por ejemplo a una persona sospechada de tener el SIDA (AIDS), ya sea que la sospecha es justificada o no, porque se considera que esta persona tiene un impedimento.

La definición de un individuo con impedimento no incluye a ninguna persona quien actualmente se dedica al uso de drogas ilegales. Sin embargo, personas que han completado con éxito un programa de rehabilitación del uso de drogas o de alcohol o quienes actualmente están matriculados en un programa de rehabilitación son clasificadas como impedidas y protegidas por la ley.

Finalmente, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha decretado decisiones que limitan la definición de un impedimento. Una de estas decisiones es que impedimentos deben ser considerados en su estado corregido. Por lo tanto, si la vista de una persona puede ser corregida por el uso de lentes, entonces esta persona no sería considerada impedida bajo la ley ADA.



TÍTULO I: Povisiones de Empleo Básicas

Empezando el 26 de Julio de 1994, empleadores con 15 o más empleados están prohibidos a discriminar contra individuos con impedimentos que poseen los requisitos del empleo, en lo que se refiere a:

- ◆ Procedimientos para solicitar un trabajo
- ◆ El empleo, la promoción o la remoción de empleados
- ◆ La compensación de empleados
- ◆ Entrenamiento de trabajo
- ◆ Otros acuerdos, condiciones y privilegios de empleo

Los requerimientos de la ley ADA también son aplicables a agencias de empleo, organizaciones de labor y comités de administración de trabajo.

Los tipos de discriminación que son prohibidos en el empleo incluyen:

- la segregación o la clasificación de un aspirante o de un empleado, debido al impedimento que tiene, de una manera que afecta adversamente la oportunidad de ser empleado u de continuar en su trabajo
- la participación en un contrato cuyas consecuencias son discriminación o la perpetuación de la discriminación de otras personas
- el uso de métodos de administración que consecuentemente discriminan o perpetúan la discriminación de otras personas
- la discriminación de un individuo calificado debido a su relación o asociación con otro individuo (como su esposo/esposa o su hijo/hija) sobre quien el empleador sabe que tiene un impedimento
- el uso de exámenes u otros métodos de selección que resulta en la eliminación de un individuo o un tipo de individuos con impedimentos
- la falta de seleccionar y administrar exámenes que reflejan correctamente los conocimientos y la aptitud de un aspirante
- el negar un empleo únicamente por la necesidad de hacer "adaptaciones razonables" (vea más abajo) para acomodar el impedimento de un aspirante calificado
- el no hacer adaptaciones razonables para el impedimento del aspirante calificado, al menos que dicha adaptación imponga una "penalidad indebida" (vea la página 11) sobre el empleador

ADAPTACIÓN RAZONABLE

El hacer adaptaciones razonables para los impedimentos de un aspirante calificado o de un empleado existente es indispensable para el éxito en emplear personas con impedimentos. Esta práctica no es nueva. Desde los años 1970, la adaptación razonable ha sido requerida en reglamentos por escrito de la Comisión para la Oportunidad Igual de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission) y en las reglas contra-discriminación del Acta de Rehabilitación (Rehabilitation Act) promulgadas por el Departamento de Justicia.

La ley ADA define "adaptación razonable" como esfuerzos que pueden incluir, entre varias otras adaptaciones:

- haciendo adaptaciones estructurales en el lugar de trabajo para personas con impedimentos
- re-estructurando empleos para mejorar la utilidad de los conocimientos de un individuo
- modificando el horario de labor
- reasignando a un empleado con un impedimento a un puesto equivalente tan pronto como haya una vacancia
- adquiriendo o modificando equipos o aparatos
- adaptando apropiadamente o modificando exámenes, materiales de entrenamiento, o normas de conducta
- proveyendo lectores calificados para los ciegos o intérpretes para los sordos

Los empleadores no son requeridos a proveer artículos personales, como lentes, sillas de ruedas, o audífonos para empleados con impedimentos.

La EEOC recomienda que empleadores consulten con aspirantes o empleados con impedimentos antes de hacer las modificaciones. Varias veces la persona con un impedimento puede sugerir un cambio o un arreglo simple, basado en su trabajo o su experiencia de vida. En casos donde no se puede identificar fácilmente la adaptación, Título I del Manual de la EEOC ofrece normas útiles sobre adaptación razonable.

PENALIDAD INDEBIDA

La ley ADA incluye normas para determinar si una adaptación es verdaderamente razonable o si constituye una penalidad indebida—por razones logísticas o financieras—para un empleador. El criterio para hacer ésta determinación incluye la naturaleza y el costo de la adaptación, los medios financieros del empleador, o el impacto que dicha adaptación tiene sobre los recursos del empleador.

EL COSTO DE IMPLEMENTAR LA LEY ADA

Hay quienes han discutido que la implementación de la ley ADA les costará una fortuna a los negocios. Éste es un concepto erróneo. Los resultados de un estudio conducido por la Comisión para la Oportunidad Igual de Empleo (EEOC) indican que solamente un 22% de empleados con impedimentos necesitan adaptaciones en el lugar de trabajo. Un análisis comisionado por la EEOC, realizado por Berkeley Planning Associates, demostró que los costos promedios de adaptaciones son los siguientes:

Ningún costo al empleador	31%
Entre \$1 y \$50	19%
Entre \$50 y \$500	19%
Entre \$500 y \$1,000	19%
Entre \$1,000 y \$5,000	11%
Mas de \$5,000	1%

Menos de un cuarto de empleados con impedimentos necesitan adaptaciones, y casi un 70% de las adaptaciones cuestan menos de \$500 por cada empleado con un impedimento. Además, si la adaptación requiere la eliminación de barreras para un empleado impedido o un aspirante a un lugar de negocios existente, es posible que el empleador pueda calificar para obtener una rebaja en impuestos de hasta \$5,000 por cada año de impuestos (Vea las páginas 24–26 para obtener más detalles.)

EXÁMENES MÉDICOS Y/O DE DETERMINAR EL USO DE DROGAS ANTES DE EMPLEAR

La ley ADA prohíbe exámenes médicos y averiguaciones sobre la naturaleza o la severidad del impedimento de un aspirante antes de emplearlo. Sin embargo, un empleador puede requerir un examen médico después de haber hecho una oferta de trabajo si todos los empleados al empezar sus empleos son sujetos a dichos exámenes sin distinción a sí tienen o no tienen impedimentos.

Empleadores pueden pedir que los aspirantes expliquen o demuestren como ellos podrán desempeñar las funciones del trabajo para el cual están haciendo aplicación, con o sin adaptación razonable, pero todas estas averiguaciones deben ser estrictamente relacionadas al trabajo. Exámenes médicos voluntarios que requieren el dar historias médicas, si son conducidas como parte de las normas del plan de salud para empleados, también son aceptables bajo la ley ADA.

La ley ADA afirma específicamente que un individuo calificado como impedido no incluye a ningún empleado o aspirante quien esta usando drogas ilegales (Vea la definición de una persona con impedimentos en la página 8) Empleadores pueden utilizar pruebas del uso de drogas para asegurar que individuos quienes han completado o están participando en programas de rehabilitación se están manteniendo libres de drogas. La ley ADA da autoridad adicional a empleadores para:

- prohibir el uso de drogas y de alcohol en el lugar de trabajo
- sujetar a todos los empleados (sin distinción a sí ellos tienen impedimentos) que abusan drogas o alcohol a las mismas normas de ejecución del trabajo como todos los empleados
- requiere que todos los empleados cumplan con cualquier otros reglamentos federales para industrias designadas sobre el abuso de drogas y de alcohol

LA LEY ADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Título II de la ley ADA prohíbe discriminación en servicios públicos, inclusive servicios de gobiernos locales y estatales y de sus agencias; Título III prohíbe discriminación en servicios públicos bajo el auspicio de entidades privadas. Juntos, los Títulos II y III, dan protección contra la discriminación de individuos con impedimentos y asegura que éstas personas tengan pleno alcance a los bienes y servicios disponibles a todos los demás. Con pocas excepciones, la ejecución de la ley ADA asegurara que todo servicio de comunidad disponible al público sin impedimentos sea igualmente disponible a personas con impedimentos.

TÍTULO II: Provisiones Principales para los Servicios Públicos



Los servicios públicos no pueden discriminar contra personas con impedimentos. Gobiernos estatales y locales y sus "departamentos o agencias" deben hacer modificaciones razonables en sus normas, prácticas y procedimientos que niegan acceso igual a personas con impedimentos. Gobiernos estatales o locales deben asegurar el acceso a sus programas de asistencia.

No es necesario que edificios existentes sean completamente accesibles, pero sus programas, cuando mirados a plena vista, deben ser accesibles. Entidades públicas deben proveer asistencia y servicios subalternos si es necesario para asegurar la comunicación efectiva, y no pueden asignar un precio especial para cubrir el costo de los mismos. Entidades públicas deben eliminar normas de elegibilidad innecesarias que niegan a personas con impedimentos una oportunidad igual para disfrutar de sus servicios. Estas no pueden rehusar a dichas personas el derecho a participar en sus servicios, programas, o actividades y deben mantener éstos ofrecimientos en sitios integrados.

El Departamento de Justicia ha promulgado reglamentos para implementar las provisiones de servicios públicos que prohíben la discriminación. Estas normas adoptan los reglamentos de accesibilidad de la ley ADA (ADAAG), pero gobiernos estatales y locales pueden decidir a guiarse por las normas uniformes federales de accesibilidad (UFAS). Mientras que muchas entidades públicas han mejorado su accesibilidad en los años recientes porque reciben fondos federales (de acuerdo con las constricciones del Acta de Rehabilitación de 1973), Título II de la ley ADA requiere cumplimiento por parte de todos los gobiernos estatales y locales y sus agencias, sin distinción a sí reciben asistencia financiera.

TRANSPORTACIÓN PÚBLICA

Empezando el 26 de Agosto de 1990, cualquier sistema de autobús público que funciona sobre una ruta fija (una ruta prescrita de acuerdo a un horario) debe comprar o alquilar autobuses que son accesibles a personas que usan sillas de ruedas y a personas con otros impedimentos, ya sea que los vehículos sean nuevos, usados o remanufacturados. La remanufactura de un vehículo usado sobre una ruta fija, si extiende la vida de dicho vehículo por 5 o más años, debe incorporar las mismas facciones de accesibilidad aplicables a autobuses nuevos. Vehículos con valor histórico no tienen que cumplir con este reglamento.

Entidades públicas que administran servicios sobre rutas fijas deben también proveer medios de transporte complementarios (servicio igual pero alternativo para personas con impedimentos que no pueden usar el servicio normal) o servicios de transporte especial en su zona de servicio.

Todas las terminales y edificios construidos por una entidad pública que provee transportación pública, y todas las modificaciones a estructuras existentes, deben ser accesibles de acuerdo a un horario promulgado en los reglamentos. La ley ADA requiere que la mayoría de las estaciones principales deben ser

accesibles no más tarde que el año 1993. El Departamento de Transportación de los Estados Unidos define como estaciones principales aquellas que atraen un número de pasajeros superior a lo que se considera un promedio, estaciones que ofrecen cambios a dos o más líneas, o que ofrecen la oportunidad de intercambiarse de medios de transportación, o estaciones que constituyen el final de una o más líneas y que sirven a centros de mayor actividad. Los sistemas de transporte como subterráneos, tranvías y ferrocarriles estaban obligados a hacer sus estaciones principales accesibles no más tarde que el 26 de Julio de 1993; sin embargo, si las modificaciones requieren cambios estructurales extraordinariamente caros, algunos servicios de rieles pueden solicitar una extensión hasta el año 2010, y algunos subterráneos y tranvías hasta el año 2020. En todo caso, dos tercios de las estaciones de servicios de rieles principales y toda las estaciones de Amtrak deben ser accesibles no más tarde que el año 2010.

Efectivo con el 26 de Julio de 1995, servicios de rieles deben asegurar que por lo menos un vagón por cada subterráneo o ferrocarril es accesible a personas impedidas. El reglamento que impone el requerimiento de un vagón por cada subterráneo o ferrocarril es igualmente aplicable a servicios de subterráneo y tranvía, como también a Amtrak. Trenes de carácter histórico pueden ser exonerados de este requerimiento.

Vagones de rieles nuevos, usados o restaurados comprados por Amtrak, o servicios subterráneos o de tranvías, deben ser accesibles a personas con impedimentos. Después del 26 de Julio de 1995, el número de puestos para asegurar sillas de ruedas, permitiendo el transferirse a un asiento y guardar las sillas de ruedas, debe ser igual a la mitad del número de vagones de una sola planta en cualquier tren de Amtrak. No más tarde que el 26 de Julio de 2000, el número de dichos puestos debe ser igual al número total de vagones en el tren. Amtrak debe también proveer servicios higiénicos accesibles, como también acceso a ventas de alimentos, servicios de reposo, servicios de comer y de dormir.

TÍTULO III:

Provisiones Principales Aplicables a Servicios Públicos Manejados por Entidades Privadas



Efectivo con el 26 de Enero de 1992, entidades privadas que son dueños, que alquilan o que alquilan de, o que manejan un puesto de servicio público no pueden discriminar contra personas con impedimentos. Generalmente, esto prohíbe:

- imponer criterios de calificación que pueden impedir que un individuo o una clase de individuos con impedimentos puedan disfrutar de los bienes y servicios ofrecidos al público en general
- falta en hacer modificaciones razonables en las normas de conducta y de costumbre de un lugar de servicio público
- falta en proveer los auxilios y los servicios asistentes necesarios en un lugar de servicio público
- falta en eliminar barreras arquitectónicas y de comunicación en un lugar de servicio público, si dicha eliminación puede ser "fácilmente lograda" o realizada con poca dificultad y un costo menor
- falta en proveer los medios necesarios para servir a personas con impedimentos por medio de métodos alternativos, cuando la eliminación de barreras arquitectónicas o de comunicación no puede ser fácilmente realizadas

La eliminación de barreras fácilmente realizadas debía cumplirse no más tarde que el 26 de Enero de 1992. Esta obligación es continua para servicios públicos. Modificaciones fácilmente cumplidas las cuales aún no han sido realizadas deben guiarse por las siguientes prioridades:

- acceso de entrada
- acceso a áreas que ofrecen bienes y servicios
- acceso a servicios higiénicos públicos
- acceso a todas las demás áreas

NUEVA CONSTRUCCIÓN Y MODIFICACIONES

Después del 26 de Enero de 1993, la construcción de edificios nuevos de comercio y de lugares que ofrecen servicios públicos, como también las modificaciones a edificios existentes, deben ser accesibles de acuerdo con la ley ADAAG. Cuando el área de mayor utilidad de un lugar de servicio público es modificada, no sólo este lugar sino también las rutas de acceso a la misma deben hacerse accesibles—inclusive entradas, servicios higiénicos, teléfonos, fuentes de agua—siempre y cuando el costo de estas modificaciones no exceda el 20% del costo total de la renovación. Ascensores no son requeridos en lugares de servicios públicos o en edificios comerciales de menos de tres plantas o que tienen dimensiones de menos de 3,000 pies cuadrados por planta, al menos que se trate de un centro comercial, de la oficina de un proveedor de servicios médicos, de un terminal de transporte, o de un aeropuerto.

REQUERIMIENTOS PARA PROVEEDORES DE TRANSPORTACIÓN PRIVADA

La prohibición de discriminación en lugares de servicios públicos también es aplicable a cualquier medio de transporte que éstas entidades provean, aun cuando el transporte de gente no sea su objeto principal. Servicios de viaje

cortos entre dos puntos y otros sistemas de transportación para hoteles, centros comerciales, parques de diversión, universidades privadas y agencias de alquiler de automóviles deben hacer sus vehículos y servicios accesibles a pasajeros con impedimentos.

Entidades privadas cuyos negocios principales son de transportar gente, como operadores de viajes de turismo, servicios de camioneta de conmutar, empresas de taxis y servicios superficiales de autobús, deben también proveer facilidades y vehículos accesibles.

SERVICIOS PÚBLICOS

Las siguientes entidades privadas son consideradas servicios públicos bajo la ley ADA:

- posadas, hoteles, moteles y otros lugares de hospedaje, con excepción a aquellos que tienen cinco o menos habitaciones para alquilar en un edificio que los propietarios usan como su residencia privada
- restaurantes, barras/mesones u otros establecimientos que ofrecen ventas de alimentos o de refrescos
- servicios cinematográficos, teatros, salones de conciertos, estadios y cualquier otro lugar de exhibición o de entretenimiento
- auditorios, centros de convención, salones de lectura u otros lugares donde el público se reúne
- panaderías, almacenes de alimentos o de ropa, ferreterías, centros de comercio y otros establecimientos de ventas o de alquileres
- lavarropas, limpiadores a seco, bancos, peluquerías, salones de belleza, servicios de viaje, servicios de reparar zapatos, funerarias, gasolineras, oficinas de contadores o de abogados, farmacias, oficinas de seguros, oficinas profesionales de proveedores de cuidado de salud, hospitales, u otros establecimientos de servicio público
- terminales, lugares de estacionamiento u otras estaciones usadas para transporte público especificado
- museos, bibliotecas, galerías u otros lugares de exhibición pública o de colección
- parques, zoológicos, parques de diversión, u otros lugares de entretenimiento
- escuelas privadas de todo nivel—jardín, educación primaria, secundaria, de bachiller y para postgraduados—y cualquier otros lugares de educación
- guarderías, centros de ancianos, asilos para los que no tienen hogar
- bancos de alimentos, agencias de adopción, u otra clase de centros de servicio social, gimnasios, clubes de salud, boleras, campos de golf y otros lugares de ejercicio o de diversión

Clubes privados y organizaciones religiosas, inclusive lugares de veneración, son exentos de los requerimientos de la ley ADA relacionados a servicios públicos.

Entidades Privadas “no principalmente” en el negocio de transportación

Tipo de sistema	Capacidad del vehículo	Requerimiento
Ruta fija	Más de 16 pasajeros	Debe adquirir un vehículo accesible
Ruta fija	16 o menos pasajeros	Debe adquirir un vehículo accesible o proveer servicio equivalente
Servicio solicitado	Más de 16 pasajeros	Debe adquirir un vehículo accesible o proveer servicio equivalente
Servicio solicitado	16 o menos pasajeros	Debe proveer servicio equivalente

Entidades Privadas “principalmente” en el negocio de transportación

Tipo de sistema	Tipo de Vehículo	Requerimiento
Ruta fija	Todo vehículo nuevo, menos automóviles, camionetas de menos de 8 pasajeros o autobuses de carretera, como Greyhound	Debe adquirir un vehículo accesible
Servicio solicitado	Lo mismo como arriba	Debe adquirir un vehículo accesible o proveer servicio equivalente
Servicio de ruta fija o solicitado	Camionetas nuevas de menos de ocho pasajeros	Debe adquirir un vehículo accesible o proveer servicio equivalente

Empresas privadas de autobuses de carretera (ejemplo: aquellas que usan autobuses tipo Greyhound) que adquieren autobuses nuevos deben comprar o alquilar solamente vehículos accesibles. Hasta entonces, estas empresas deben proveer asistencia en abordar y también deben transportar sillas de ruedas y sillas de ruedas tipo bicicleta siempre y cuando la empresa de transporte sea informada sobre estos requerimientos unas 48 horas antes de viajar.

Aerolíneas, las cuales están cubiertas bajo las provisiones del Acta Federal de 1986 sobre Transportación Aérea, y los vehículos que pertenecen o son alquilados por ciudadanos privados, son los únicos medios de transporte que no están sujetos a la ley ADA.

TÍTULO IV:
Servicios de Telecomunicaciones
para Personas con Impedimentos
de Oído y de Habla



Empezando el 26 de Julio de 1993, cada empresa común dedicada a comunicaciones interestatales por medio de radiotelegrafía o radio deben proveer servicios de relevo para personas que tienen deficiencias de oído o de habla. Dichos servicios darán a éstos individuos la oportunidad de comunicarse con cualquier persona. Servicios de telecomunicaciones de relevo incluyen aquellos que permiten comunicación en dos direcciones, entre un individuo quien usa un aparato de telecomunicaciones para el Sordo (TDD) y un individuo quien no usa dicho aparato.



La Comisión Federal de Comunicaciones, que es la agencia principal responsable por la ejecución de ésta sección de la ley ADA, ha preparado reglamentos de implementación de las provisiones de ésta ley para servicios de relevo de telecomunicación dentro del estado y entre-estados. Los reglamentos aseguran, entre otras medidas, que éstos servicios funcionen por 24 horas todos los días y que los que los usan no sean requeridos a pagar tarifas más altas de las que se pagaría por servicios equivalentes usadas por personas que no tienen impedimentos de oído o de habla.

Título IV de la ley ADA también requiere que cualquier anuncio de televisión de servicio público producido o financiado completamente o en parte por una agencia o una entidad del gobierno federal debe incluir subtítulos del contenido verbal.

Para obtener mas información, visite el website de la Comisión Federal de Comunicaciones www.fcc.gov.

TÍTULO V: Provisiones Misceláneo

Servicios de Seguro

Aseguradores, hospitales o empresas de servicios médicos y organizaciones de mantenimiento de salud pueden suscribir, clasificar y administrar riesgos como lo han hecho en el pasado. No hay nada en la ley ADA que impide que una entidad cubierta por la ley administre un plan de beneficios de buena fe, si dicho plan suscribe riesgos basados sobre leyes de seguro estatales, principios sólidos de suscripción, o si no son sujetos a leyes estatales encargadas de regular seguros.

Manuales de Asistencia Técnica y Normas de Accesibilidad

El Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ) y la Comisión de Oportunidad Igual de Empleo (EEOC) publican manuales que ofrecen asistencia técnica sobre los requerimientos de la ley ADA. También puede visitar el DOJ Web site (www.usdoj.gov) para obtener mas información. La ley también requiere que el Consejo de Acceso (Access Board) distribuya Normas de Accesibilidad de la ley ADA (ADAAG) que son aplicables a edificios, estructuras, carros de ferrocarril y vehículos incluidos bajo los Títulos II y III.

Responsabilidades del Congreso

La ley ADA requiere que tanto el senado como la cámara de diputados de los Estados Unidos obedezca y se guíe por los derechos y protecciones decretados por la ley ADA. Este requerimiento incluye el derecho de personas con impedimentos quienes están empleados o están buscando empleo en el congreso, o quienes desean acceso legítimo a los edificios U.S. Capitol.

ORGANIZACIONES RELIGIOSAS

Las instituciones religiosas no son completamente exentas de las provisiones de empleo de la ley ADA. Una organización religiosa puede dar preferencia a un miembro de su propia religión en sus costumbres de emplear, pero no puede hacer distinción en perjuicio de impedimentos contra miembros de su propia religión. Sin embargo, organizaciones religiosas son completamente exentas de las provisiones sobre servicios disponibles al público de Título III.

Acontecimientos Recientes sobre ADAAG

Facilidades de Niños

El Consejo de Administración sobre el Acceso ha desarrollado reglamentos sobre "áreas de recreo," publicados el 17 de Noviembre, 2000, y reglamentos sobre "Elementos de Construcción Designados para el uso de los Niños," publicado el 13 de Abril de 1998. Estos reglamentos aun no han sido adoptados por el Departamento de Justicia (DOJ).

Facilidades de Recreación y Zonas Salvaje

El Consejo de Administración sobre el Acceso también ha creado reglamentos para facilidades de recreación internas y externas. Mientras que estos reglamentos deben observarse en la modificación y la construcción nueva, no han sido aun adoptados por DOJ. Los reglamentos sobre "Facilidades de Recreación," publicados el 3 de Octubre de 2002, son aplicables a facilidades de deporte, paseos de parques de atracciones para divertirse, facilidades de remar y de pescar, campos de golf y de golf miniatura, equipos de ejercicio, boleras, facilidades de tiroteado, piscinas, piscinas para caminar por el agua, y balnearios.

Recomendaciones han sido remitidas al Consejo de Administración sobre el Acceso para áreas de puerta de afueras desarrolladas. Estas recomendaciones cubren áreas de merendar en el campo, playas, pistas de excursión, y sitios de campamento.

Reglamentos sobre el Acceso / ADA y ABA

El 14 de Enero de 2004, el Consejo sobre el Acceso aprobó los reglamentos corregidos. Una vez que sean publicados en forma final, los otros departamentos Federales, como el Departamento de Justicia (DOJ), deben adoptarlos. Mientras tanto los reglamentos actuales permanecen en efecto.

Para obtener mas información, visite el Web site del Consejo sobre en Acceso, www.access-board.gov.

Ejecución y Resolución de Disputas

La Comisión sobre Oportunidad Igual de Empleo (EEOC) es la agencia encargada de imponer las provisiones sobre empleo de la ley ADA. Remedios para individuos que han sido discriminados en su lugar de trabajo debido a un impedimento pueden incluir tener que emplear, volver a emplear, dar una promoción, pago de salario perdido, pago de salario de antemano, restauración de beneficios, adaptación razonable, tarifas de abogados, tarifas de testigos expertos y costos de la corte de justicia. La EEOC puede también fijar daños punitivos contra empleadores que discriminan con intención o quienes actúan con maldad o indiferencia imprudente, de acuerdo con el siguiente inventario:

Número de empleados	Máximo pago de daños
11 a 100\$50,000
101 a 200\$100,000
201 a 500\$200,000
500 o más\$300,000

La ley también decreta que las agencias federales deben coordinar sus esfuerzos para implementar los requerimientos de ante-discriminación impuestos por la ley ADA en sus estatutos sobre el empleo. Esta provisión tiene el objeto de estimular normas consistentes y prevenir la duplicación de esfuerzos entre las varias agencias asistentes.

El Departamento de Justicia (DOJ) es la agencia principal encargada de imponer Títulos II y III. En la ejecución de Título III, el DOJ puede declarar un mandato de alivio en acciones contra lugares de acomodación pública que han demostrado esfuerzos de buena fe para cumplir con la ley después del 26 de Enero de 1992.

El DOJ puede también imponer multas civiles contra violadores de la sección de la ley ADA que se refiere a lugares de acomodación pública. Dichas multas no excederán \$50,000 por la primera violación y \$100,000 por cualquier violación subsiguiente.

Una de las provisiones misceláneas más importantes del Título V de la ley ADA estimula medios alternativos de resolver disputas, como negociaciones de convenios, conciliación, facilitación, mediación, investigación, mini-juicios y arbitración. La resolución de disputas provenientes de la ley ADA por medio de éstos métodos es preferida para evitar altos costos de juicios.

REBAJAS EN IMPUESTOS POR CUMPLIR CON LA LEY ADA: SECCIÓN 44 DEL CÓDIGO DE IRS

En las provisiones del Acta de Reconciliación de Ingresos de 1990, el Congreso adoptó una importante y nueva rebaja en impuestos para recompensar a edificios existentes y facilidades que eliminan barreras para cumplir con la ley ADA. Efectivo con costos pagados o incurridos después del 5 de Noviembre de 1990, el Código de Ingreso Interno (Internal Revenue Code), Sección 44, permite a un negocio pequeño a elegir una rebaja en impuestos no desembolsada igual a la mitad del costo de las adaptaciones por costos más altos que \$250. La máxima cantidad de rebaja en impuestos que un negocio puede elegir dentro de un año es \$5,000 por gastos elegibles de \$10,250 o más.

Un negocio pequeño elegible se define como cualquier persona (inclusive empresas) cuyo ingreso grueso anual precedente al año de impuestos no excedió \$1 millón, o que tuvo no más de 30 empleados de tiempo completo. Un empleado es considerado de tiempo completo si él/ella trabaja por lo menos 30 horas por semana por 20 o más semanas durante el año de impuestos.

Gastos elegibles son aquellos que constituyen costos pagados o incurridos para:

- eliminar barreras arquitectónicas, barreras de comunicación, y barreras físicas o de transportación, las cuales impiden el que un negocio sea accesible a, o que pueda ser usado por, personas con impedimentos
- el costo de proveer intérpretes legítimos o algún otro método efectivo de distribuir, por medio de voz, materiales disponibles a personas con impedimentos del oído
- el costo de proveer lectores calificados, textos grabados o algún otro método efectivo de dar materiales disponibles a personas con impedimentos de la vista
- el costo de adquirir o modificar equipos o aparatos para personas con impedimentos
- el costo de proveer algún otro servicio similar, modificaciones, materiales o equipos

El descuento en impuestos promulgado por la Sección 44 puede ser elegido por más de un año de impuestos. Ninguna otra reducción o rebaja de impuestos es permitida bajo ninguna otra provisión del Código IRS (es decir, Sección 190 del Código IRS). Sin embargo gastos que exceden ésta cantidad pueden ser descontados bajo otra provisión del Código IRS para el cual pueden ser elegibles. Por un gasto de \$10,000, por ejemplo, un negocio elegible podría coger un descuento por eliminar barreras de \$4,875 (\$10,000 menos \$250, dividido por dos), luego coger los \$5,125 que sobran como una reducción de la sección 190, siempre y cuando califique. (Vea la próxima pagina.)

REBAJAS EN IMPUESTOS POR CONDESCENDENCIA: SECCIÓN 190 DEL CÓDIGO IRS

Negocios, entidades privadas y lugares de servicios públicos, inclusive sistemas de transportación, que cumplen con la ley ADA pueden recibir una reducción anual en sus impuestos de hasta \$15,000. Ésta reducción es aplicable solamente a la eliminación de barreras en lugares existentes de negocios o de comercio.

Esto incluye facciones de construcción como:

- | | |
|--|--|
| - Declives | - Servicios higiénicos |
| - Pasillos | - Fuetes de agua |
| - Parques de estacionamiento | - Teléfonos públicos |
| - Rampas | - Ascensores |
| - Entradas | - Botones de control |
| - Puertas | - Identificaciones |
| - Escaleras | - Avisos de advertencia |
| - Pisos | - Peligros |
| - El Símbolo Internacional de Accesibilidad | - Especificaciones para trenes y para vehículos que funcionan sobre rieles |
| - Especificaciones Adicionales para Servicios de Ferrocarril | |

En general, Sección 190 del Código IRS cubre:

- la eliminación de barreras substanciales al acceso o el uso de una facilidad o un vehículo de transporte públicos
- la eliminación de una barrera que impide acceso a una o más clases de individuos con impedimentos (como personas ciegas, personas sordas o personas que usan sillas de ruedas)
- la eliminación de una barrera que es realizada sin crear una nueva barrera que impide seriamente el acceso o uso de la facilidad o del vehículo

Esta provisión de la Sección 190 es designada para cubrir la eliminación de barreras no mencionadas específicamente en los reglamentos de la ley ADA. Por ejemplo, si la eliminación de una barrera es cubierta en un código local que gobierna las provisiones para personas con impedimentos físicos, éste sería un costo elegible bajo la provisión de la Sección 190 del Código IRS.

CAUTELA

En lo que se refiere a negocios que eliminan barreras en estructuras existentes, United Spinal Association recomienda que se guíen por los reglamentos ADAAG o un estandarte local equivalente para calificar para la rebaja en impuestos proveída por la Sección 44 o la Sección 190 del Código IRS.



**United Spinal
Association**

Declaración de Misión

En United Spinal Association trabajamos para mejorar la vida de las personas que padecen de una enfermedad o lesión en la médula espinal al garantizar una atención médica de calidad, promocionar la investigación, abogar por los derechos civiles y la independencia, educar al público acerca de estos temas y utilizar la ayuda que la sociedad nos ofrece a fin de alcanzar estas metas fundamentales.

Quiénes Somos

Desde 1946, año en que se fundó United Spinal Association, hemos permitido a nuestros socios, al igual que a otras personas con discapacidades, llevar un vida plena y productiva. Hemos participado en la redacción de partes de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Enmiendas para una Vivienda Justa (Americans with Disabilities Act y Fair Housing Amendments Act). Nuestro personal promueve el cumplimiento de estas leyes y educa al público al respecto. United Spinal Association es una organización sin fines de lucro. Todos nuestros servicios, que abarcan desde asesoramiento sobre los beneficios hasta deportes para personas en sillas de ruedas, son posibles gracias a las donaciones que recibimos.

Nota: En Enero de 2004, la Asociación de Veteranos Paralizados de la Región Oriental cambió su nombre a United Spinal Association. United Spinal abrió su mem-



**United Spinal
Association**

United Spinal Association

75-20 Astoria Boulevard
Jackson Heights, NY 11370

Tel 718.803.3782

Fax 718.803.0414

www.unitedspinal.org

Sucursales

P.O. Box 42938

Philadelphia, PA 19101-2938

1.800.807.0190

111 West Huron Street

Buffalo, NY 14202

1.800.807.0191

245 West Houston Street

New York, NY 10014

Tel 212.807.3163

Fax 212.807.4018

324 Washington Avenue, SW

Suite 1

Roanoke, VA 24016-4312

Tel 540.342.0032/0336

Fax 540.342.0339

1146 19th Street, NW

Suite 250

Washington, DC 20036

Tel 202.331.1002

Fax 202.466.5011

Expanding Opportunities for Veterans and All Paralyzed Americans

United Spinal Association
75-20 Astoria Boulevard
Jackson Heights, NY 11370-1177

Tel 718 803 3782
Fax 718 803 0414
www.unitedspinal.org