



---

# Preguntas y Respuestas: La Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) y Personas con VIH/SIDA

## I. Introducción

### ¿Qué es la ADA?

La Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) es una ley federal de derechos civiles que prohíbe la discriminación contra personas con discapacidades. La ADA otorga protecciones a personas con discapacidades similares a las protecciones otorgadas a personas por razón de raza, color de piel, sexo, origen nacional, edad y religión. La ADA garantiza la igualdad de oportunidades para personas con discapacidades en lugares de acomodo público, el empleo, el transporte, las telecomunicaciones y en los servicios proporcionados por gobiernos locales y Estatales.

### ¿Las personas con VIH o SIDA están amparadas por la ADA?

Sí. Un individuo tiene una “discapacidad” en virtud de la ADA si tiene un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más actividades vitales importantes, incluyendo toda función corporal principal, tales como las funciones del sistema inmunológico; si tiene un historial de ese impedimento; o si tiene un impedimento mental o físico real o percibido que no es temporero ni leve y es sometido a una acción prohibida por la ADA. Personas con VIH, con o sin síntomas, están cubiertas por la ADA.

Las personas que son víctimas de discriminación porque son consideradas como personas con VIH también quedan protegidas. Por ejemplo, un individuo que es despedido por motivos de un rumor de que tiene SIDA, aún si no lo tiene, recibiría la protección de la ley.

Más aún, la ADA protege a personas que son víctimas de discriminación por su asociación o relación conocida con alguien que tiene VIH. Por ejemplo, la ADA protegería a una mujer (que no tiene VIH) a la que se le denegó un trabajo porque su compañero(a) de cuarto tiene SIDA.

Existe información sobre cómo presentar una queja ante el Departamento de Justicia en [www.ADA.gov/HIV](http://www.ADA.gov/HIV). Para más detalles sobre cómo enviar quejas al Departamento *por correo, fax o Internet*, véase al final de este documento.



## **II. El Empleo**

### **¿A cuáles empleadores se aplica la ADA?**

La ADA prohíbe que los empleadores con 15 empleados o más discriminen.

### **¿A cuáles prácticas de empleo se aplica la ADA?**

La ADA prohíbe la discriminación en toda práctica de empleo. Estas incluyen no solo la contratación y el despido, sino también los procesos de solicitud de empleo (incluyendo la entrevista de trabajo), la asignación de puesto, la capacitación y ascensos. Algunos ejemplos de la discriminación en el empleo en lo que se refiere a las personas con VIH o SIDA son:

- Un fabricante de automóviles que tiene una política general de no contratar a personas con VIH o SIDA.
- Una aerolínea que ofrece un trabajo a un solicitante y luego rescinde la oferta tras descubrir (durante la evaluación médica que tiene lugar después de la oferta) que el solicitante tiene VIH.
- Un restaurante que despide a una mesera tras enterarse de que tiene VIH.
- Una universidad que despide a un profesor de educación física tras enterarse de que el novio de tal profesor tiene SIDA.
- Una oficina regional que se dedica al cálculo de impuestos que cancela las oportunidades de capacitación de una contable después de que ella divulgue que tiene SIDA.
- Una tienda de venta al por mayor que generalmente rota a todos los dependientes entre la sala de ventas (donde ganan una comisión) y el almacén (donde procesan la mercancía) salvo en el caso del dependiente sobre el cual se escuchan rumores de que tiene VIH y nunca lo rotan a la sala de ventas.
- Un empleado de un centro de llamadas al que le es denegado el ascenso a jefe de turno porque su empleador cree que no se podrá depender del empleado porque tiene SIDA.
- Una compañía que celebra un contrato con una compañía de seguros que fija un límite para los beneficios del seguro de salud que se ofrecen a los empleados para complicaciones relacionadas con el VIH pero no fija ningún límite para otros beneficios del seguro de salud.

### **¿A quién protege las disposiciones de la ADA sobre el empleo?**

La ADA prohíbe que se discrimine en el empleo a individuos calificados con discapacidades. Un "individuo calificado" es una persona que, con o sin acomodo razonable, pueda llevar a cabo las funciones esenciales del puesto que posea o desee obtener.

## **¿A qué se refiere “función esencial” del puesto?**

Las funciones esenciales de un trabajo son las tareas principales que definen el puesto. Por ejemplo, una función esencial del puesto de un mecanógrafo es poder escribir a máquina; una función esencial de un conductor de autobús es poder manejar.

El requisito de que un individuo deba tener la capacidad de desempeñar las funciones “esenciales” asegura que alguien con una discapacidad no se considerará como no calificado por su inhabilidad de desempeñar funciones marginales o incidentales del puesto.

## **¿Qué significa acomodo razonable?**

Un “acomodo razonable” es cuando se modifica o altera un puesto, el proceso de solicitud de empleo o el entorno laboral de modo que permitirá a un solicitante calificado con una discapacidad participar en el proceso de solicitud de empleo, desempeñar las funciones esenciales del puesto o disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo. Algunos ejemplos de “acomodos razonables” incluyen: preparar las instalaciones actuales para que empleados con discapacidades puedan acceder a ellas y utilizarlas fácilmente; reestructurar un puesto; modificar los horarios de trabajo; adquirir o modificar equipos o dispositivos; o reasignar a un empleado actual a un puesto vacante para el cual es individuo esté calificado. Por ejemplo:

- Un contable con VIH que no dispone de más licencia por enfermedad necesita dos horas libres al mes para acudir a su médico. Se le permite tomar descansos más largos a la hora de comer y recuperar las horas trabajando hasta más tarde en esos días.
- Una cajera de supermercado con SIDA tiene dificultades para quedarse de pie durante períodos de tiempo largos. Su empleador le proporciona un taburete para que se pueda sentar al lado de la caja cuando sea necesario.
- Una secretaria con SIDA necesita tomar descansos a intervalos irregulares durante su jornada laboral. Su jefe le permite tomar un descanso siempre que necesite, con tal de que complete su trabajo antes de irse a casa por la tarde.
- Un maquinista necesita ausentarse del trabajo durante su hospitalización por motivos de una pulmonía relacionada con SIDA. Ya ha agotado su licencia por enfermedad, y su empleador le permite ausentarse sin pago.
- Un programador informático con VIH sufre de náuseas a causa de su medicamento. Su empleador le permite trabajar desde la casa en aquellos días en los que le cuesta demasiado llegar hasta la oficina durante el mes que le lleva acostumbrarse a su medicamento.
- Un editor de prensa con VIH que se cansa rápidamente de caminar empieza a desplazarse en un scooter eléctrico. Su empleador instala una rampa en la entrada del edificio en el que el editor trabaja para que el editor pueda utilizar su scooter en la oficina.

## **¿Los empleadores tienen la obligación de proporcionar acomodos razonables?**

Una vez que un empleador determine que un acomodo es razonable, se ve obligado a brindarlo, a no ser que pueda demostrar que tal acomodo implicaría una carga desproporcionada para la operación del negocio. Si el acomodo solicitado en efecto supondría una carga desproporcionada, al empleador no se le requiere proporcionarlo. Una carga desproporcionada es una acción que requiere “una dificultad significativa o un gasto alto” en relación con el tamaño del empleador, los recursos disponibles y la naturaleza de la operación. La decisión en cuanto a si un acomodo en particular representa una carga desproporcionada se deberá tomar individualmente en cada caso.

Las actitudes de clientes o colegas de trabajo no representan factores relevantes a la hora de determinar si existe una carga desproporcionada. La posibilidad de una reducción de clientes o colegas debido al empleado con VIH o SIDA no es una carga desproporcionada.

A los empleadores no se les requiere que proporcionen el acomodo de preferencia del empleado. No obstante, sí se ven obligados a ofrecer un acomodo eficaz, ej. uno que cumpla con las necesidades del individuo y que le permita desarrollar las funciones esenciales del trabajo y disfrutar plenamente de los beneficios de empleo.

## **¿Cuándo se requiere que un empleador acceda a la solicitud de acomodo razonable?**

Solo se requiere que los empleadores se acomoden a una discapacidad “conocida” de un empleado o solicitante calificado. Por lo tanto, en la mayoría de los casos, es la responsabilidad del empleado solicitar un acomodo razonable. Si el empleado no desea divulgar que tiene VIH o SIDA, puede que sea suficiente decir que tiene una enfermedad o discapacidad al amparo de la ADA, que la enfermedad o discapacidad causa ciertas dificultades en el trabajo y que desea un acomodo razonable. Sin embargo, los empleadores podrán solicitar documentación médica de la discapacidad del empleado y las limitaciones resultantes, con lo cual es posible que sea necesario divulgar esta información en algún punto durante el proceso interactivo de acceder a la solicitud de un acomodo razonable.

## **¿Qué pasa si un empleador está preocupado acerca de la capacidad del solicitante de trabajar en el futuro?**

Los empleadores no pueden despedir o decidir no contratar a una persona calificada ahora por temor que su salud se empeore a tal punto en el futuro que no pueda seguir trabajando. Las decisiones acerca de la contratación deberán basarse en el nivel de desempeño actual del individuo. Asimismo, los empleadores no pueden optar por no contratar a personas calificadas con VIH o SIDA por temer mayores costos de seguro médico, costos de compensación del trabajador o su posible ausentismo.

## **¿Un empleador puede tomar en cuenta la salud y seguridad al decidir si contratar o no a un postulante o retener a un empleado con VIH o SIDA?**

Sí, pero solo bajo ciertas circunstancias limitadas. La ADA permite a los empleadores establecer normas de calificación que excluyen a individuos que representan una amenaza

directa — ej. un riesgo importante de daños significativos — a la salud o seguridad de sí mismos o de otros, si tal riesgo no puede ser eliminado o reducido a un nivel inferior al de “amenaza directa” mediante un acomodo razonable. No obstante, los empleadores no pueden sencillamente presumir que existe una amenaza: deben establecer, a través de métodos objetivos fundados en la medicina, que existe un riesgo importante de daños significativos en el lugar de trabajo. Al requerir que los empleadores tomen decisiones individualizadas con base en pruebas médicas u otras que sean objetivas, en vez de en generalizaciones, ignorancia, miedo, actitudes condescendientes o estereotipos, la ADA reconoce la necesidad de buscar un equilibrio entre los intereses de las personas con discapacidades y los intereses legítimos de los empleadores en mantener un lugar de trabajo seguro.

La transmisión de VIH raramente representará una preocupación legítima de una “amenaza directa”. Los conocimientos médicos establecen que el VIH solamente se puede transmitir a través de contacto sexual con un individuo infectado, la exposición a sangre o productos sanguíneos infectados o de forma perinatal, es decir cuando una madre infectada lo transmite a su bebé durante el embarazo, el parto o la lactancia. El VIH no puede ser transmitido por medio de contacto casual. Por consiguiente, hay muy poca posibilidad de que el VIH se pueda transmitir en el lugar de trabajo. Por ejemplo:

- El dueño de un restaurante cree que podría ser arriesgado emplear a un individuo con VIH como cocinero, camarero o lavaplatos. No obstante, el VIH y SIDA intencionalmente no fueron incluidos en la lista de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) de enfermedades transmisibles que se transmiten mediante la manipulación de alimentos. Por lo tanto, en este contexto no existe ninguna amenaza directa.
- Un empleador puede creer que un técnico en emergencias médicas (EMT, por sus siglas en inglés) con VIH representa un riesgo para otros al llevar a cabo el proceso de reanimación. Sin embargo, el uso de precauciones universales entre los equipos de primeros auxilios significa que el EMT utilizaría un aparato de barrera al llevar a cabo una reanimación.

No obstante, el tener VIH o SIDA podría perjudicar la capacidad de un individuo de desarrollar ciertas funciones de un trabajo y, por lo tanto, el individuo acaba por representar una amenaza directa para la salud o seguridad de sí mismo o de otros. Por ejemplo:

- Un trabajador con SIDA que opera maquinaria pesada y que ha estado experimentando mareos impredecibles a causa del medicamento nuevo que está tomando podría representar una amenaza directa a su propia seguridad o la de otros. Si no hay ningún acomodo razonable disponible (ej. un puesto vacante al cual el empleado podría ser reasignado), lo más probable que es el empleador no estaría violando la ADA si removiera al empleado de su puesto hasta que un médico certificara que dicho empleado puede volver a su trabajo de modo seguro.

Según se indica en lo anterior, las amenazas directas deben ser evaluadas a nivel individual. Cualquier exclusión general, como, por ejemplo, negarse a contratar a personas con VIH o SIDA debido a un riesgo percibido, representaría una infracción de la ADA, a tenor de la ley.

## **¿Cuándo pueden los empleadores indagar en cuanto al estatus de VIH de un solicitante o empleado?**

Una solicitud no puede pedir información acerca del estado de salud o preguntar por discapacidades. Asimismo, un empleador no puede preguntar a solicitantes por el tema de discapacidades o preguntas cuya intención probablemente sea sacar información sobre una discapacidad, ni tampoco pueden pedir a solicitantes que se sometan a una evaluación médica antes de ofrecerles un puesto. No obstante, a lo largo de una entrevista, un empleador puede preguntar acerca de la capacidad del solicitante a desarrollar ciertas funciones laborales.

Los empleadores pueden establecer como condición de empleo que el individuo apruebe una evaluación médica o indagación médica satisfactoria tras la oferta, si es que tal evaluación o indagación es un requisito para todo empleado nuevo de esa categoría. Sin embargo, si el empleador retira una oferta de trabajo porque la evaluación o indagación médica después de la oferta pone al descubierto una discapacidad, la(s) razón(es) por la(s) que no se contrata deberá(n) basarse en el puesto en sí y ser coherente(s) con la necesidad empresarial. El tener VIH por sí solo casi nunca podrá ser el motivo principal por el cual se niega a contratar a un individuo tras su evaluación médica después de la oferta.

Después de que una persona comience a trabajar, cualquier evaluación o indagación médica que se lleve a cabo deberá basarse en el puesto en sí y ser coherente con la necesidad empresarial. Los empleadores podrán someter a sus empleados a evaluaciones médicas cuando existen pruebas de problemas de rendimiento o de seguridad, cuando tales evaluaciones se requieren en virtud de otras leyes federales o cuando es necesario para determinar la habilidad del individuo para realizar las funciones de un trabajo en particular. Por ejemplo, un empleador no podrá preguntar a un empleado que ha bajado de peso de forma considerable pero cuyo rendimiento no se ha alterado en lo más mínimo, si tal empleado tiene VIH o SIDA. Sin embargo, un empleador sí podría obligar que un empleado que está sufriendo de mareos frecuentes y cuyo trabajo se vea afectado a causa de ello que se someta a una evaluación médica.

## **¿Cuáles son las obligaciones del empleador si un empleado divulga su estatus de VIH?**

La ADA requiere que la información médica se mantenga confidencial. Esta información se deberá mantener separada de los archivos generales del personal como expediente médico confidencial por separado al que se podrá acceder únicamente bajo circunstancias limitadas.

## **¿Cuáles obligaciones tienen los empleadores de brindar seguro médico a empleados con VIH o SIDA?**

La ADA prohíbe que los empleadores discriminen con base en una discapacidad en lo que se refiere a la oferta de seguro médico a sus empleados y/o que celebren contratos con compañías de seguro médico que discriminen por motivos de una discapacidad. Sin embargo, las distinciones de seguro médico que no se basan en las discapacidades y que se aplican a todo empleado asegurado por igual no constituyen discriminación con base en la discapacidad y, por lo tanto, no vulneran la ADA.

Por consiguiente, las cláusulas generales acerca de condiciones preexistentes que excluyen de la cobertura de un plan de seguro médico el tratamiento de toda condición física que antedata la elegibilidad del individuo para beneficios no constituyen distinciones basadas en una discapacidad y no vulneran la ADA. Sin embargo, una cláusula acerca de condiciones preexistentes que excluye únicamente el tratamiento de enfermedades relacionadas con VIH es una distinción basada en una discapacidad y probablemente represente una violación de la ADA.

Asimismo, un plan de seguro médico que limite los beneficios para el tratamiento de toda condición física a \$50,000 al año no sería una distinción basada en una discapacidad y por lo tanto no vulnera la ADA. No obstante, un plan que limita los beneficios para el tratamiento de toda condición física a \$50,000 al año y que limita el tratamiento para enfermedades relacionadas al SIDA a \$10,000 al año sí distingue con base en una discapacidad y probablemente vulnere la ADA.

### **¿Qué pueden hacer los solicitantes o empleados si creen ser víctimas de discriminación por tener VIH o SIDA?**

Un solicitante o empleado que cree haber sido víctima de discriminación por tener VIH o SIDA puede presentar una queja ante la oficina más cercana de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). Dicha queja se deberá presentar dentro de 180 días de la fecha en que la discriminación tuvo lugar. La EEOC investigará la queja y ya bien tomará medidas (por su propia cuenta o al transferir la queja a la agencia gubernamental adecuada) para corregir el problema o enviará una carta de “Derecho a Demandar.” Esta carta de Derecho a Demandar permite al empleado demandar (en corte) al empleador directamente. Es posible que el empleado tenga derecho al trabajo o ascenso al que fue denegado, un acomodo razonable al que fue denegado, pagos retroactivos u otros daños y perjuicios.

**Para más información sobre los requisitos de empleo de la ADA o para presentar una queja de discriminación, favor de llamar a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo al 800-669-4000 (voz) o 800-669-6820 (TTY), o bien vaya a [www.eeoc.gov/employees/charge.cfm](http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm).**

## **III. Lugares de Acomodo Público**

### **¿Qué son los lugares de acomodo público?**

Los lugares de acomodo público son entidades privadas que poseen, operan, alquilan o arriendan a una instalación pública. Las instalaciones públicas incluyen una amplia gama de entidades, tales como restaurantes, hoteles, teatros, clínicas médicas, clínicas dentales, hospitales, tiendas comerciales, clubes deportivos, museos, bibliotecas, escuelas privadas y guarderías.

Las entidades que cumplen con la definición legal de club privado y aquellas que son elegibles para una exención para entidades religiosas no se consideran instalaciones públicas.

## ¿Qué constituye discriminación?

La discriminación ocurre cuando no se ofrece a una persona con discapacidades la igualdad de oportunidades de utilizar o disfrutar de los bienes, servicios o instalaciones de un lugar de acomodo público. Algunos ejemplos de vulneraciones de la ADA incluyen:

- Un dentista que se niega rotundamente a tratar a personas con VIH o SIDA.
- Una empresa de mudanzas que se niega a transportar las pertenencias de una persona con SIDA o las de una persona cuyo vecino tiene SIDA.
- Un club deportivo que cobra tasas adicionales a personas con VIH o que prohíbe que los socios con VIH utilicen su baño de vapor o sauna o que limita las horas en que miembros con VIH pueden utilizar las instalaciones del club.
- Una guardería que se niega rotundamente a admitir a niños con VIH o los niños de madres con VIH.
- Un funerario que se niega a brindar servicios funerarios para un difunto que falleció de complicaciones relacionadas con SIDA.
- Un dueño de edificio que se niega a alquilar un local a una organización sin fines de lucro que provee servicios a personas con VIH o SIDA.
- Una escuela de cosmetología que se niega a matricular a un alumno tras enterarse de que tiene VIH.
- Un campamento de verano donde los niños duermen en cabañas comunales que requiere que un niño con VIH duerma en la enfermería del campamento.

Asimismo, la ADA requiere que los lugares de acomodo público tomen medidas para asegurar que las personas con discapacidades tengan la igualdad de acceso a sus bienes y servicios. Por ejemplo, la ADA requiere que los lugares de acomodo público efectúen cambios razonables a sus políticas, prácticas y procedimientos; que brinden soportes y servicios de comunicación; y que quiten toda barrera física que impida el acceso cuando es algo que se podrá conseguir fácilmente.

## ¿Qué tipos de cambios tendría que efectuar los lugares de acomodo público en cuanto a sus políticas, prácticas o procedimientos para asegurar la igualdad de acceso para personas con VIH o SIDA?

A pesar de que un lugar de acomodo público no tenga la intención de discriminar a personas con VIH o SIDA, su forma habitual de operar podría, sin querer, excluir a personas con VIH o SIDA o proveerles un servicio inferior. Si unas modificaciones razonables a las políticas, prácticas o procedimientos empresariales rectificaría el problema, entonces el lugar de acomodo público se vería obligada a efectuar estos cambios a no ser que el hacerlo alteraría fundamentalmente la naturaleza de los bienes, servicios o instalaciones en cuestión. Por ejemplo:



- Un hotel no permite mascotas. Sería una modificación razonable de la política del hotel si permitiera a una persona que se quedó ciego a causa de la retinitis por citomegalovirus, una enfermedad relacionada con el SIDA, que su animal de servicio se quedara con él en el hotel.
- Una farmacia requiere que sus clientes hagan fila mientras esperan ser atendidos. Una persona con SIDA ve que le cansa demasiado mantenerse en pie. Sería una modificación razonable de los procedimientos de la farmacia permitir que la persona anunciara su llegada o tomara un número y que luego se sentara hasta que su receta médica se surtiera. Otra modificación razonable sería si la farmacia brindara servicio en el que acercan la receta al borde de la acera, donde espera el cliente en su auto, sin necesidad de que este salga.

### **¿Los proveedores de atención médica están obligados a tratar a toda persona con VIH o SIDA, independientemente de si el tratamiento solicitado cabe dentro la pericia del proveedor?**

No. Los proveedores de atención médica no están obligados a tratar a un individuo que busca o que requiere tratamiento o servicios que excedan su pericia. No obstante, los proveedores de atención médica no pueden referir a pacientes con VIH o SIDA a otro proveedor sencillamente porque el paciente tenga VIH o SIDA. Las referencias deberán basarse en el hecho de que el tratamiento que el paciente quiere excede la pericia del proveedor y no únicamente en el estatus de VIH del paciente. Por ejemplo:

- Un individuo con VIH tiene una reacción alérgica severa a un medicamento mientras está de vacaciones y acude a la sala de emergencias más cercana. El hospital trata de forma rutinaria a personas que están experimentando reacciones alérgicas a fármacos. Mandar al paciente a otro hospital que supuestamente dispone de una unidad especial para SIDA sería una violación de la ADA.
- Una persona con VIH sufre un accidente de auto y sostiene quemaduras severas del tercer grado. Lo llevan al hospital más cercano, que no dispone de una unidad especializada en quemados. Mandar al paciente a otro hospital que sí tiene una unidad especializada en quemados no sería una violación de la ADA.
- Un individuo con VIH va al dentista para una limpieza dental. El dentista la refiere a otro dentista porque mantiene que “no está equipado” para tratar a personas con VIH. Ya que los servicios de atención dental rutinarios para personas con VIH o SIDA no requieren ningún equipo especial más allá de las precauciones universales (por ejemplo, guantes, máscara y gafas protectoras) que los proveedores deben tomar al tratar a cualquier paciente, esto representaría una violación de la ADA.
- Una persona con VIH acude a un dentista general que determina que la paciente necesita una cirugía periodontal. El dentista le indica a la paciente que no es cirujano periodontal y, por lo tanto, no tiene las calificaciones necesarias para llevar a cabo su tratamiento. El dentista la refiere a un cirujano periodontal para ser diagnosticada y tratada, con el entendimiento de que la paciente volverá al dentista para la provisión de atención dental rutinaria. Esto no sería una violación de la ADA.

## **¿Qué tipos de soportes y servicios de comunicación estarían obligados los lugares de acomodo público a ofrecer a personas con VIH o SIDA?**

Los lugares de acomodo público tienen la obligación de proporcionar soportes y servicios auxiliares cuando sea necesario para asegurar una comunicación eficaz con personas con discapacidades, a menos que resultaría en una carga excesiva (es decir, si sería demasiado difícil o caro) o una alteración importante. Por consiguiente, si un individuo con VIH o SIDA tiene un impedimento, como un relacionado con su vista, oído o habla, que limita considerablemente su habilidad de comunicarse, un lugar de acomodo público deberá proporcionar soportes o servicios auxiliares que aseguren la igualdad de acceso a los bienes, servicios o instalaciones que esta ofrece. El impedimento puede ser uno que la persona tiene desde que nació o uno que ha adquirido recientemente como resultado de una complicación relacionada con el SIDA.

El tipo de soporte o servicio auxiliar que se necesita para asegurar una comunicación eficaz dependerá de la duración, importancia y complejidad de la comunicación en cuestión. Algunos ejemplos de soportes y servicios auxiliares (nuevamente, su eficacia se determinará en torno a la situación particular) incluyen: intercambiar notas por escrito; teclear en una computadora; ofrecer un intérprete calificado de lenguaje de señas; disponer de un dispositivo de telecomunicaciones para sordos (TTY, por sus siglas en inglés) para clientes con impedimentos auditivos; proporcionar materiales con caracteres grandes, en grabaciones de audio, o en Braille; ubicar mercancía para clientes con impedimentos visuales; y utilizar los TTY o terminales de computadora para personas con impedimentos del habla. Por ejemplo:

- Una persona que nació sordo y utiliza el lenguaje de señas estadounidense como su medio principal de comunicación acude a su médico para sacar los resultados de su prueba de VIH. Los resultados dieron el positivo. El médico podría tener la obligación de obtener y pagar a un intérprete del lenguaje de señas, ya que la comunicación entre el médico y su paciente probablemente sea larga, importante y compleja y puede que solo sea eficaz si se provee a un intérprete de lenguaje de señas.
- Un individuo con SIDA recientemente se quedó ciego como resultado de una complicación relacionada con SIDA. Sería apropiado que el camarero en un restaurante le leyera el contenido de la carta en voz alta.

## **¿Pueden los lugares de acomodo público cobrar por modificaciones razonables a sus políticas, prácticas o procedimientos, o por la provisión de soportes y servicios de comunicación?**

No. Los lugares de acomodo público no podrán imponer un cargo adicional en individuales particulares con discapacidades ni tampoco en ningún grupo de individuos con discapacidades para cubrir los costes asociados con la provisión de tratamiento no discriminatorio. Por ejemplo:

- Un bufete de abogados prepara habitualmente testamentos y fideicomisos. Una mujer con SIDA que hace poco se quedó con poca visión pide que el bufete redacte su

testamento y documentos de custodia y que dicho bufete le provea todos los borradores de sus documentos en letra de caracteres grandes. El bufete no puede cobrar de más a la mujer por la preparación de los documentos con caracteres grandes.

### **¿Los lugares de acomodo público pueden excluir a una persona con VIH o SIDA porque dicha persona supuestamente represente una amenaza directa para la salud y seguridad de otros?**

En casi todas las posibles circunstancias, la respuesta a esta pregunta es “no.” Las personas con VIH y SIDA en raras ocasiones, o quizá en ninguna, representarán una amenaza directa en el contexto de los lugares de acomodo público.

Un lugar de acomodo público podría prohibir a un individuo con discapacidades que participe en una actividad si su participación supondría en una amenaza directa para la salud y seguridad de otros. No obstante, el concepto de “amenaza directa” se define como “un riesgo considerable para la salud o seguridad de otros” que no puede ser eliminado o reducido a un nivel aceptable mediante modificaciones razonables de las políticas, prácticas o procedimientos del lugar de acomodo público, o bien a través de la provisión de los soportes o servicios auxiliares apropiados. Es posible que la determinación de que una persona represente una amenaza directa para la salud o seguridad de otros no se base en una generalización o un estereotipo sobre los efectos de una discapacidad en particular; podría ser basada en una evaluación individual que considere la actividad en particular y las habilidades y discapacidades del individuo. La evaluación individual se deberá basar en una decisión razonable que depende de pruebas médicas actuales. Por ejemplo:

- Que un restaurante se niegue a admitir a un individuo con SIDA sería una violación de la ADA, ya que el VIH no se puede transmitir mediante el contacto casual que ocurre en un restaurante.
- Que una ginecóloga se niegue a tratar a una mujer con VIH sería una violación de la ADA. Los proveedores de atención médica están obligados a tratar a toda persona como si tuviese VIH u otro patógeno de transmisión sanguínea y a tomar precauciones universales (guantes, máscara o bata, donde sea apropiado, etc.) para protegerse de la transmisión de enfermedades infecciosas. El negarse a tratar a una persona que divulga que tiene VIH por temor de contraer VIH sería una violación de la ADA porque con tal de que el médico tome las precauciones universales, generalmente es seguro tratar a personas con VIH o SIDA.
- Que una guardería infantil se niegue a admitir a un niño con VIH también representa una violación. Las guarderías no pueden excluir a un niño sencillamente porque tenga VIH o SIDA. El VIH no se transmite fácilmente en los tipos de contacto incidental que tienen lugar en una guardería. Los niños con VIH o SIDA generalmente pueden ser incorporados de modo seguro a todas las actividades en una guardería. Los cuidadores deberán tomar siempre unas precauciones universales, tales como llevar guantes de látex, siempre que entren en contacto con la sangre o fluidos corporales de un niño, como, por ejemplo cuando están limpiando y vendando heridas producidas en el parque. Esto se aplica al cuidado de todo niño, independientemente de si tiene una discapacidad conocida o no.

- Que un club deportivo revoque la afiliación de una persona con VIH por temor de que dicha persona transmita el virus a través del sudor que deja en las máquinas de pesas del club también representa una violación de la ADA. No existe evidencia de que el SIDA se pueda transmitir a través del sudor.

### **¿Qué tipos de barreras físicas al acceso tienen los lugares de acomodo público la obligación de quitar? ¿Por qué esto es importante en el caso de personas con VIH o SIDA?**

Puede que las personas con VIH o SIDA tengan menos fuerza para abrir puertas o que se cansen más fácilmente de caminar o de subir las escaleras. Es posible que utilicen una silla de ruedas, un scooter eléctrico u otro dispositivo diseñado para fines relacionados con la movilidad. Los requisitos de la ADA de quitar barreras abordan estas situaciones.

La ADA requiere que los lugares de acomodo público quiten toda barrera física que impida el acceso a sus instalaciones actuales, cuando es algo que se podrá conseguir fácilmente. "Conseguir fácilmente" significa que es "algo que se puede hacer sin demasiados obstáculos o costos."

Algunos ejemplos de la remoción de barreras serían: instalar rampas, hacer cortes en el borde de las aceras y entradas, reorganizar los muebles, ensanchar las puertas, instalar hardware de puertas accesibles e instalar barras de soporte en los retretes. La obligación de promover la remoción fácil y alcanzable de barreras es continua.

La ADA requiere que toda instalación de construcción reciente sea fácilmente accesible a y utilizable por las personas con discapacidades. Asimismo, la ADA requiere que se efectúen todas las modificaciones necesarias a las instalaciones existentes, para garantizar que las personas con discapacidades puedan acceder a ellas y utilizarlas.

### **¿Qué puede uno hacer si lo/la están discriminando en un lugar de acomodo público por motivos de su estatus de VIH?**

Alguien que cree que lo están discriminando puede presentar una queja ante el Departamento de Justicia.

El Departamento de Justicia tiene la autorización para investigar quejas y presentar demandas en casos de importancia pública general, o cuando existe un patrón o una práctica de discriminación. El Departamento podrá buscar medidas cautelares (tales como obligar a el lugar de acomodo público a corregir sus prácticas discriminatorias), una indemnización o sanciones civiles. Debido a las limitaciones de recursos, el Departamento no puede investigar cada una de las quejas que recibe.

Los individuos también tienen derecho a entablar sus propias demandas (en corte federal) contra lugares de acomodo público. Si alguien presenta una demanda privada, no podrá buscar una indemnización. No obstante, podría buscar medidas cautelares y el repago de los costos y honorarios de abogado razonables.

**Existe información sobre cómo presentar una queja ante el Departamento de Justicia en [www.ADA.gov/HIV](http://www.ADA.gov/HIV). Para más detalles sobre cómo enviar quejas al Departamento por correo, fax o Internet, véase al final de este documento.**

## **IV. Los Gobiernos Locales y Estatales**

### **¿La ADA también prohíbe que los gobiernos locales y Estatales discriminen a personas con VIH o SIDA?**

Sí. La ADA se aplica a todo gobierno local o Estatal, sus departamentos y agencias y cualquier otra instrumentalidad o distrito de finalidad específica de los gobiernos locales o Estatales. Por ejemplo:

- Un sistema escolar público no podrá prohibir que un niño con VIH o SIDA asista a la escuela primaria.
- Un hospital del condado no podrá negarse a tratar a personas con VIH o SIDA.
- Una comisaría de policía local debe asegurarse de que los usuarios de TTY, incluyendo las personas con VIH o SIDA, puedan llamar al 911 y otros números de teléfono de emergencia de forma directa, sin tener que pasar por un sistema de enlace.
- Un técnico en emergencias médicas municipal no podrá negarse a tratar o a transportar a una persona con VIH o SIDA.
- Una residencia de personas de la tercera edad que es propiedad del Estado no podrá negarse a aceptar a pacientes con VIH o SIDA.
- Un centro de ocio del condado no podrá negarse a admitir a un niño cuyo hermano tiene SIDA a un campamento de verano.
- Un sistema de paratransito no podrá negarse a transportar a un pasajero a su cita en una clínica médica porque tal clínica sea especializada en el tratamiento de VIH y SIDA.
- Un estudiante de la escuela secundaria se ofrece como voluntaria en una organización local de servicios para gente con SIDA y los demás estudiantes, que piensan que ella tiene VIH, la hostigan. Al sentirse amenazada, ella se lo notifica a un profesor. El hostigamiento se intensifica a tal punto que se le niega o le limita la habilidad de participar en o beneficiarse del programa educativo de la escuela. La escuela debe tomar medidas oportunas y eficaces para abordar el tema del hostigamiento.

Los gobiernos locales y Estatales también deben modificar, de forma razonable, sus políticas, prácticas y procedimientos, proporcionar los soportes y servicios auxiliares que se necesiten para garantizar una comunicación eficaz y hacer que los programas, servicios y actividades sean accesibles.

### **¿Qué puede uno hacer si un gobierno local o Estatal lo/la están discriminando por motivos de su estatus de VIH?**

Una persona que cree ser víctima de discriminación por parte de un gobierno local o Estatal puede presentar una queja ante el Departamento de Justicia.

El Departamento de Justicia tiene la autorización para investigar quejas e interponer demandas para ejecutar la ADA. El Departamento podrá buscar medidas cautelares (tales como obligar al gobierno local o Estatal a corregir sus prácticas discriminatorias) o una indemnización. Debido a las limitaciones de recursos, el Departamento no puede investigar cada una de las quejas que recibe.

Los individuos también tienen derecho a entablar sus propios demandas ADA contra gobiernos locales o Estatales y buscar medidas cautelares, una indemnización (en algunos casos) y el repago de los costes y honorarios de abogado razonables.

**Existe información sobre cómo presentar una queja ante el Departamento de Justicia en [www.ADA.gov/HIV](http://www.ADA.gov/HIV). Para más detalles sobre cómo enviar quejas al Departamento por correo, fax o Internet, véase al final de este documento.**

## **V. La Vivienda**

### **¿La ADA prohíbe la discriminación en la venta, el alquiler u otros términos de vivienda?**

La ADA no tiene jurisdicción sobre la discriminación en la vivienda. No obstante, la ley de Enmiendas a la Vivienda Justa de 1988, que es principalmente aplicada por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD, por sus siglas en inglés), prohíbe que se discrimine a personas con discapacidades, incluyendo a personas con VIH o SIDA.

La discriminación en la vivienda es ilegal en la venta o el alquiler de una propiedad, la cual incluye apartamentos, casas, residencias de personas de la tercera edad, residencias asistidas y hogares comunitarios, entre otros posibles tipos de vivienda.

**Las personas que creen haber sido víctimas de discriminación en la vivienda porque tienen VIH pueden comunicarse con el HUD al 800-669-9777 (voz) o 800-927-9275 (TTY) o bien ir a <http://www.hud.gov/complaints/>.**

## **VI. Transporte Aéreo**

### **¿La ADA prohíbe la discriminación por parte de las aerolíneas?**

La ADA no tienen jurisdicción sobre la discriminación por parte de compañías aéreas en ámbitos que no sean el empleo; la que tiene competencia en este asunto es la ley de Acceso a las Compañías Aéreas (ACAA, por sus siglas en inglés).

**Las personas que creen haber sido discriminados por una aerolínea porque tienen VIH pueden comunicarse con el Departamento de Transporte al 800-778-4838 (voz) o 800-455-9880 (TTY) o bien ir a <http://airconsumer.ost.dot.gov/ACAAComplaint.htm>.**

# Recursos

**El Departamento de Justicia** ofrece apoyo técnico para la ADA y cómo esta se aplica a empresas, agencias de servicios sin fines de lucro y programas del gobierno local o Estatal. Para recibir respuestas a preguntas técnicas, obtener información general sobre la ADA, solicitar materiales gratuitos sobre la ADA o preguntar sobre cómo presentar una queja, favor de llamar a la Línea Telefónica de Información sobre la ADA para documentos y preguntas: **800-514-0301 (voz); 800-514-0383 (TTY);** página web del Departamento de Justicia sobre el VIH/SIDA: [www.ADA.gov/HIV](http://www.ADA.gov/HIV)

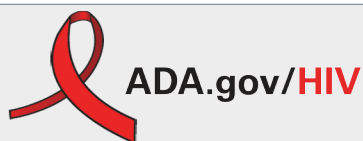
**La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo** ofrece apoyo técnico en cuanto a las disposiciones de la ADA que se aplican al empleo y también provee información sobre cómo presentar quejas relacionadas con la ADA: **800-669-4000 (voz); 800-669-6820 (TTY);** [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

**La Red de Acomodos en el Empleo (JAN, por sus siglas en inglés)** proporciona información y consejos a empleadores y personas con discapacidades sobre acomodos razonables en el empleo: **800-526-7234 (voz); 877-781-9403 (TTY);** [www.askjan.org](http://www.askjan.org)

**El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano** recibe quejas relacionadas con discriminación en el ámbito de la vivienda: **800-669-9777 (voz); 800-927-9275 (TTY);** [www.hud.gov/complaints/](http://www.hud.gov/complaints/)

**CDC-INFO, el Centro de Contacto Nacional de los Centros para el Control y la Prevención de las Enfermedades,** provee información sobre una amplia gama de temas relacionados con la prevención de enfermedades y el fomento de la salud, entre ellos el VIH/SIDA. Hay representantes disponibles para contestar preguntas en inglés y español: **800-CDC-INFO (voz); 888-232-6348 (TTY);** <http://www.cdc.gov/cdc-info/>

**El Departamento de Transporte de los Estados Unidos** responde a quejas de discriminación por parte de compañías aéreas en ámbitos que no sean el empleo en virtud de la ley de Acceso a las Compañías Aéreas: **800-778-4838 (voz); 800-455-9880 (TTY);** <http://airconsumer.ost.dot.gov/ACAComplaint.htm>



## Línea de Información sobre la ADA

800-514-0301 (voz) y 800-514-0383 (TTY)

Puede llamar las 24 horas al día para solicitar publicaciones por correo.

Llame de lun.-mier., vie. 9:30 a.m.-5:30 p.m., jue. 12:30-5:30 p.m. (hora del este) para hablar con un especialista en la ADA. Las llamadas son confidenciales. Hay formatos alternativos disponibles para personas con discapacidades.

### **Para presentar una queja ante el Departamento de Justicia:**

**Por Internet:** [https://www.ADA.gov/HIV/ada\\_hiv\\_complaints.htm](https://www.ADA.gov/HIV/ada_hiv_complaints.htm)

**Por correo:** US Department of Justice  
950 Pennsylvania Avenue, NW

Civil Rights Division, Disability Rights Section – 1425 NYAV  
Washington, DC 20530

**Por fax:** (202) 307-1197

Es recomendable la reproducción de este documento.

Octubre del 2016