

ENCUESTA EXPLORATORIA SOBRE LA LEY DE AMERICANOS CON IMPEDIMENTOS (A.D.A.)

*Dra. Sonia Quintana y Prof. Benigno Alicea**

A. INTRODUCCIÓN

La *Ley para Americanos con Impedimentos*, de 1990, conocida por las siglas **A.D.A.** (acrónimo de *Americans with Disabilities Act*), afectará —a largo plazo— a todos los patronos privados de Estados Unidos y Puerto Rico que empleen 15 o más personas, asimismo como a todos los lugares públicos y de servicio. La Ley prohíbe el discrimen contra personas cualificadas y que caen dentro de la definición de *personas con impedimentos*. Se considera así a toda persona que, a pesar de tener un impedimento físico o mental, reúne las destrezas, experiencias, educación u otros requisitos ocupacionales para el puesto que desea o posee y quien, con o sin acomodo razonable, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto.

Esta ley se aprobó el 26 de julio de 1990, y entró en vigor el 27 de julio de 1992; se aplica a patronos con 25 empleados o más. Consta de cinco títulos, y sus disposiciones tratan sobre la protección del impedido en el campo del trabajo y se extiende hasta incluir el acceso del impedido a los servicios que se brindan al público en general, tanto por entidades gubernamentales como privadas. Estos cinco títulos son:

- I. Prohíbe el discrimen contra una persona con impedimentos en el campo obrero patronal. A los fines de la mencionada ley, una persona con impedimentos es aquella persona:
 1. Con una condición física o mental que le limita sustancialmente el desempeño de una o más actividades del diario vivir.
 2. Con un historial previo de estar afectado con una condición física o mental que le limita sustancialmente el desempeño de una o más actividades del diario vivir.
 3. Que es considerada como impedida a pesar de que en efecto no lo es.

* Profesores del Colegio Universitario de Humacao, Universidad de Puerto Rico.

II. Servicios Públicos:

Prohíbe la discriminación en programas que son llevados a cabo por entidades públicas tales como gobiernos o agencias estatales y locales, incluyendo transportación pública.

III. Acomodo público y facilidades comerciales.

IV. Telecomunicaciones.

V. Misceláneos.

Para esta investigación se ha tomado en consideración el **Título I**, que entró en vigor el 26 de julio de 1992. La *Reglamentación y Guías Interpretativas* para implementar este título fueron publicadas por la *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*, el 26 de julio de 1991 (*29 Code of Federal Regulation, Part 1630*). Las provisiones de empleo de la *Ley A.D.A.* incorporan a su vez las provisiones de cumplimiento del **Título VII** de la *Ley de Derechos Civiles*, de 1964. Esto significa que una persona que cree que ha sido discriminada puede presentar cargos ante la *EEOC* dentro de los 180 días de la alegada conducta discriminatoria (300 días, si hay una agencia de referido en el ámbito estatal).

Entre las acciones consideradas discriminatorias están: **a)** la clasificación de estos individuos en forma adversa; **b)** la segregación; **c)** el uso de prácticas o pruebas que sean adversas para estos empleados; **d)** negar empleo, beneficios, ascenso, adiestramientos y otras condiciones y privilegios de empleo.

Como puede observarse, esta ley afecta significativamente a todos los sectores comerciales e industriales de Estados Unidos y Puerto Rico. Por su naturaleza; la implantación de esta ley implica costos para los empresarios, además del aumento en litigios en los tribunales en aquellas empresas que no cumplen con sus disposiciones.

El presente estudio tuvo el propósito de auscultar el sentir de la comunidad empresarial en torno a la Ley. El mismo se enfocó, como apuntáramos, en el **Título I** de el mencionado estatuto.

B. METODOLOGÍA

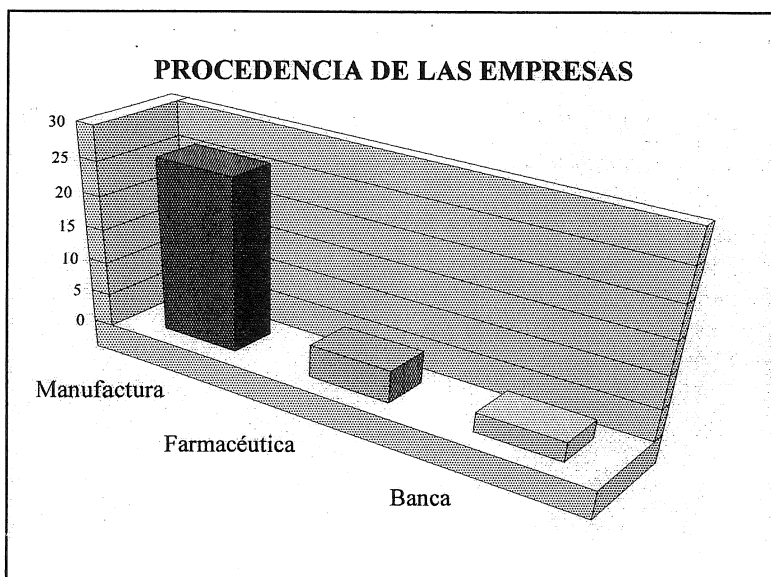
Esta encuesta estuvo dirigida específicamente hacia el sector de la manufactura y la banca de la región oriental de Puerto Rico. Para ello fueron enviados por correo un total de **61** cuestionarios estructurados a igual número de compañías (61), acompañado de una carta donde se le garantizaba al patrono el anonimato. El propósito del cuestionario era recopilar información en torno al sentir de la comunidad empresarial

sobre la *Ley para Americanos con Impedimentos*, de 1990 (*Ley ADA*). Un mes después, **34** cuestionarios debidamente contestados fueron recibidos devueltos; éstos (55%) constituyeron la muestra final del estudio. De los cuestionarios devueltos, **26** correspondían a la manufactura, **cinco** a compañías farmacéuticas y **tres** a bancos. (**Tabla 1 y Gráfica I**).

TABLA 1: LOCALIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Pueblo	Número	% del total
Humacao	8	23
Las Piedras	7	20
Caguas	4	12
Juncos	4	12
Yabucoa	3	9
Naguabo	2	6
San Lorenzo	2	6
Cidra	2	6
Gurabo	1	3
Ceiba	1	3
	34	100

GRÁFICA I



C. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De los resultados de este estudio se desprende que la nómina promedio de las compañías que participaron en la encuesta fue de **468** empleados, con clase modal de **201 a 300** y mediana de **388**. El mínimo fue de **125** empleados y el máximo de **1,325** (**Tabla 2**).

En cuanto al número de empleados incapacitados, el 43 por ciento (**43%**) de las compañías entrevistadas empleaban entre **11** y **25** de éstos. El número promedio de incapacitados fue de **15**, modal de **11 a 15** y mediana alrededor de catorce (**14**). El recorrido fue de **2** a cuarenta y ocho (**48**). De la **tabla 3** se desprende que el número de incapacitados fluctúa entre un **uno** y un **ocho** por ciento de la fuerza laboral total de la empresa. En el **57** por ciento de las compañías se observa un porcentaje de incapacitados que va entre un **2.1** por ciento y un **cuatro** por ciento de su fuerza laboral.

Por otro lado, al auscultar el sentir de las empresas en cuanto a la implantación de la *Ley para Americanos con Impedimentos*, de 1990 (*ADA*), el **97** por ciento opinó que la misma beneficia a la empresa. El restante **tres** por ciento (**3%**) opinó que no trae beneficios ya que aumenta los costos de adiestramientos, de mejoras a la planta física y de litigación.

Aunque el cien por ciento (**100%**) de los entrevistados señaló que su empresa conocía sobre la Ley, 82 por ciento (**82%**) informó haber tomado medidas para cumplir con sus disposiciones. Un **15** por ciento dijo estar en proceso de hacerlo y un tres por ciento (**3%**) informó que no han cumplido con ello, pero que lo harán en corto plazo (**Gráfica II**).

TABLA 2: TAMAÑO DE LAS COMPAÑÍAS PARTICIPANTES

Número de empleados	Núm. Compañías	Porcentaje (%)
101-200	1	3
201-300	10	29
301-400	8	24
401-500	6	18
501-600	3	9
601-700	0	0
701-800	2	6
801-900	1	3
901-1325	3	9
Total	34	100

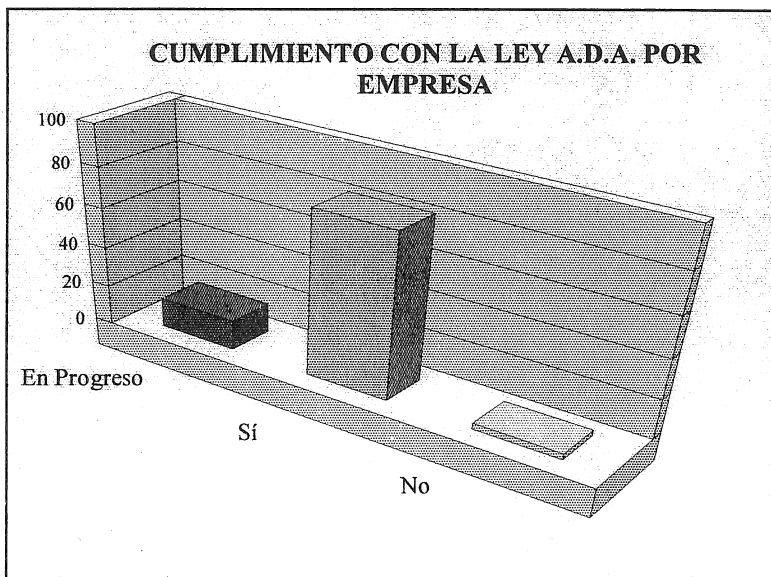


TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL CON IMPEDIMENTOS

% de la Fuerza Laboral	Núm. Compañías	Porcentaje (%)
1.0-2.0	6	18.2
2.1-3.0	9	27.3
3.1-4.0	10	30.3
4.1-5.0	4	12.1
5.1-6.0	2	6.1
6.1-7.0	1	3.0
7.1-8.0	1	3.0
Total	33	100.0

Asimismo, el sentir de la mayoría de los participantes en la encuesta (91%) es que la Ley es justa. Sin embargo, cuarenta y siete por ciento (47%) manifestaron que para tomar acciones futuras es necesario contar con más guías específicas. El 26 por ciento (26%) opinó que la Ley es ambigua y ello genera litigación. Sólo un nueve por ciento (9%) dijo que la Ley creaba impacto significativo en la compañía y el tres por ciento (3%) señaló que ésta no exigía cambios costosos.

Al prepararse para cumplir con las disposiciones de Ley, la gran

mayoría de los entrevistados consultó varias fuentes externas (**Tabla 4**). El **74** por ciento indicó que consultó con abogados; el **68** por ciento lo hizo con consultores en recursos humanos, mientras que un **53** por ciento recurrió a arquitectos e ingenieros. Siguieron a éstos las agencias de gobierno (**15%**) y afiliaciones profesionales (**15%**). El restante seis por ciento (**6%**) consultó fuentes internas. Finalmente, entre las acciones tomadas por los participantes para cumplir con la Ley, figura en primer lugar las actividades educativas, entre ellas adiestramientos y talleres (**74%**). Segundo está la revisión de descripciones de trabajo (**71%**), los cambios de facilidades, entre ellas, rampas, rótulos y cambios arquitectónicos (**68%**); la revisión de solicitudes de trabajos (**62%**) y (**59%**) la revisión de política y procedimientos (**ver Tabla 5**).

**TABLA 4: VARIAS FUENTES CONSULTADAS
PARA IMPLANTAR MEJORAS**

Fuente consultada	Porcentaje
Abogados	74
Consultores Recursos Humanos	68
Ingenieros/Arquitectos	53
Agencias Gubernamentales	15
Afiliaciones profesionales	15
Fuentes internas	6

**TABLA 5: VARIAS ACCIONES TOMADAS
PARA CUMPLIR CON LA LEY**

Acción tomada	Porcentaje
Actividades educativas	
Talleres/Adiestramientos	74
Revisión de descripciones de trabajo	71
Cambios estructurales	
Rampas, Rótulos/Cambios arquitectónicos	68
Revisión formulario solicitud trabajo	62
Revisión de política y procedimientos	59

D. CONCLUSIONES

Los hallazgos expresados reflejan el interés de la comunidad empresarial entrevistada por cumplir con la *Ley para Americanos con Impedimentos*, de 1990. Sugieren además que, luego de un año haber entrado en vigor, ésta es conocida; debido a su naturaleza la gran mayoría la considera justa. Entre las posibles razones para que algunos no hayan cumplido con sus disposiciones se encuentra el impacto significativo sobre las compañías, particularmente en lo que a cambios en las estructuras se refiere, asimismo como en las condiciones de empleo, los que suelen ser sustancialmente costosos. Ello exige tiempo para que las empresas puedan gestionar los reajustes tanto estructurales como económicos.

Por otro lado, se concluye que existe preocupación entre los entrevistados sobre la ambigüedad de la Ley, lo cual podría generar un número considerable de litigaciones futuras. Ello evidencia, por un lado, la necesidad de contar con guías más específicas y por otro, la urgencia de que el gobierno desempeñe un papel más activo en su gestión de divulgar y clarificar a los sectores empresariales sobre el alcance y las implicaciones de esta ley.

Los resultados antes expuestos constituyen una pequeña muestra del sentir de la comunidad empresarial en torno a esta ley. Aunque, debido a las limitaciones metodológicas, no se pretende hacer generalizaciones, los autores entienden que los resultados expuestos pueden arrojar luz sobre posibles problemas que podrían estar enfrentando los patronos en su gestión de cumplir con la *Ley para Americanos con Impedimentos*, de 1990, conocida por las siglas **A.D.A. (Ley ADA)**.

REFERENCIAS

- Barlow, Wayne E. & Edward Z. Hane. "A Practical Guide to the American with Disabilities Act." *Personnel Journal* (junio 1992): pp. 53-60.
- Blank, et. al. *Advocacy Group and Business Survey on the American with Disabilities Act*. Maryland: Alexander & Alexander Consulting Group, Inc., 1992.
- Bobonis González C. "Introducción al Título I de ADA". *Revista del Trabajo*, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, P.R. Tomo XVI (mayo 1991).
- Chalker, Matt. "Tooling Up for A.D.A." *Human Resources Magazine*. diciembre 1991. pp. 61-65.

- EEOC Compliance Manual. Warren Gaham Lamont. *American with Disabilities Act*. (11-19-92) Sect. pp. 1521-5134.
- Federal Register. *Equal Employment Opportunity for Individuals with Disabilities, Final Rule*. July 26, 1991. Part V, Vol. 56, No. 144. Rules and Regulations. pp. 35276-35756.
- Fielder, John F. "ADA & Myths of Mental Illness." *Personnel Journal* (junio 1992): pp. 1-3.
- Legal Report. *The American with Disabilities Act: Begin Preparing Now*. Society for Human Resources Management, Invierno, 1991. pp. 1-12.
- Lugo Fournier, C.A. "Ley ADA". Conferencia auspiciada por la Society for Human Resource Management, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, P.R., 1993.
- Marmer Solomon, Charlene. "What ADA Means to the Nondisabled." *Personnel Journal* (junio 1992): pp. 70-79.
- Mercer, William M. "ADA in Good Faith." *Practical Solutions and Opportunities for Employers*. pp. 1-30.
- U.S. Department of Justice, Civil Rights Division. Office of the American with Disabilities Act. *The American with Disabilities Act: Questions and Answers*. pp. 1-18.