
LEY DE PROHIBICION DE DISCRIMEN CONTRA IMPEDIDOS
Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, según enmendada

Art. 1 Definiciones. (1 L.P.R.A. sec. 501)

A los efectos de este capítulo los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

(a) *Accesible*. Significará toda estructura, edificación o facilidad de libre acceso o entrada y que no tiene barreras arquitectónicas.

(b) *Acomodo razonable*. Significará el ajuste lógico adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional. Incluye ajustes en el área de trabajo, construcción de facilidades físicas, adquisición de equipo especializado, proveer lectores, ayudantes, conductores o intérpretes y cualquier otra acción que razonablemente le facilite el ajuste a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales en su trabajo y que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos.

Significará, además, la adaptación, modificación, medida o ajuste adecuado o apropiado que deben llevar a cabo las instituciones privadas y públicas para permitirle o facultarle a la persona con impedimento cualificada a participar en la sociedad e integrarse a ella en todos los aspectos, inclusive, trabajo, instrucción, educación, transportación, vivienda, recreación y adquisición de bienes y servicios.

(c) *Institución pública y privada*. Significará cualquier asociación, sociedad, federación, instituto, entidad o persona natural o jurídica que preste, ofrezca o rinda algún servicio, programa o actividad, reciba o no alguna aportación económica o fondos del Gobierno de Puerto Rico o cualquier patrono que esté cubierto por la [1 LPRA sec. 507a], independientemente de si recibe o no recursos económicos del Estado.

(d) *Persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales*. Significará toda persona con un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial, que le obstaculice o limite su inicio o desempeño laboral, de estudios o para el disfrute pleno de la vida y que está cualificada para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo o área de estudio, con o sin acomodo razonable.

Se entenderá, además, que es una persona con impedimentos, bajo la protección de este capítulo, toda aquella persona cuyo impedimento le limite sustancialmente su desempeño en una o más actividades del diario vivir; que la persona tenga un previo de esa condición; o se le considere como que tiene dicho impedimento aun cuando no lo tiene.

Para los propósitos de este capítulo se considerará como impedimento sensorial aquel que afecte sustancialmente, la audición, visión, tacto, olfato y el habla.

(e) *Persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas*. Significará una persona con impedimento quien, con o sin acomodo razonable está capacitada para desempeñar las tareas esenciales de una ocupación en el empleo que mantiene, retiene o solicita, y pueda e interesa participar en todas las actividades de naturaleza económica y cívico-social del quehacer diario.

Para los propósitos de este capítulo se le dará consideración al juicio del patrono en términos de qué funciones son esenciales. Si un patrono ha preparado una descripción

escrita del trabajo antes de anunciar la posición tal descripción se considerará como evidencia de las funciones esenciales del trabajo.

(f) Para los efectos de este capítulo no serán consideradas como personas con impedimentos:

(1) Los homosexuales y bisexuales;

(2) los transvestistas, transexuales, pedófilos, exhibicionistas, desórdenes de identidad sexual que no son producto de impedimentos físicos o cualquier otro desorden de la conducta sexual;

(3) los apostadores compulsivos, cleptómanos y piromaníacos;

(4) los adictos activos al uso de drogas ilegales, según se definen éstas en la Ley de Sustancias Controladas federal. De igual modo quedan excluidos los alcohólicos activos.

(g) *Esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos*. Significará una acción que requiera un gasto o una dificultad significativa cuando se considera a la luz de:

(1) La naturaleza y el costo del acomodo razonable;

(2) los recursos económicos de la entidad a la cual se le requiere el acomodo, el número de empleados del establecimiento, el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio;

(3) el tipo de negocio que lleva a cabo el establecimiento.

(h) *Patrono*. Significará para los efectos de este capítulo:

(1) El Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades y sus subsidiarias, los municipios y sus agencias e instrumentalidades.

(2) Toda institución privada y pública, reciba o no alguna aportación económica del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que emplee quince (15) empleados o más, excepto que hasta el 26 de julio de 1994 se considerará patrono a todo aquel que emplee veinticinco (25) personas o más. (Enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 2 Prohibiciones. (1 L.P.R.A. sec. 502)

Se prohíbe que cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de otra, impida, obstaculice, limite o excluya a otra persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales por el mero hecho de tales impedimentos, de participar, formar parte o disfrutar en o de cualesquiera programas o actividades organizadas, patrocinadas, operadas, implantadas, administradas o de cualquier otra forma dirigidas o llevadas a cabo por cualesquiera instituciones públicas o privadas que reciban fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. (Enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 3 Exclusiones permitidas. (1 L.P.R.A. sec. 503)

Las instituciones públicas o privadas reciban o no fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sólo podrán imponer requisitos o condiciones excluyentes a base de impedimentos físicos, mentales o sensoriales cuando dichos requisitos tengan relación directa con la actividad a llevarse a cabo. (Enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 4 Planeamiento de programas, actividades, etc. (1 L.P.R.A. sec. 504)

Al determinar los tipos de programas, actividades, beneficios, servicios o facilidades que las instituciones públicas o privadas ofrecerán al público, no establecerán, adoptarán, incorporarán o usarán criterios, normas, condiciones, mecanismos o métodos administrativos cuyo propósito o efecto sea discriminar contra las personas

con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial. (Enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 5 Empleo. (1 L.P.R.A. sec. 505)

Las instituciones públicas o privadas no ejercerán, pondrán en vigor o usarán procedimientos, métodos o prácticas discriminatorias de empleo contra personas con algún tipo de impedimento físico, mental o sensorial por el mero hecho de tal impedimento. Esta prohibición incluye el reclutamiento, compensación, beneficios marginales, facilidades de acomodo razonable y accesibilidad, antigüedad, participación en programas de adiestramiento, promoción y cualquier otro término, condición o privilegio en el empleo. No se podrá exigir en los formularios de solicitud de empleo o servicios que el solicitante indique si tiene o ha tenido previamente algún impedimento físico, mental o sensorial. El así hacerlo creará la presunción de que dicha entidad discrimina por razón de impedimento y tendrá el peso de la prueba para demostrar lo contrario de presentarse una querrela en su contra, conforme lo establece la [1 LPRA sec. 509] de este título.

Un patrono podrá preguntar si el candidato tiene un impedimento cuando se le exija a éste tomar un examen de ejecución, el cual es requerido a todos los solicitantes para poder optar por el puesto solicitado. En todos los otros casos en que no se requiera un examen de esta naturaleza no se le podrá preguntar al candidato si tiene un impedimento hasta que se le haya ofrecido y éste haya aceptado el empleo y solamente para efectos de acomodo razonable. Sin limitarse a, se considerarán, además, prácticas discriminatorias los siguientes actos:

- (1) El concertar acuerdos, contratos o subcontratos con un tercero para perpetuar, limitar, segregar o clasificar a un solicitante de empleo o empleado de forma tal que éstos no sean empleados o ascendidos en su empleo;
- (2) excluir o negar o de alguna otra forma impedir que una persona cualificada, con o sin impedimento, obtenga beneficios o empleo por su asociación o relación con una persona que tenga un impedimento o se le asocie con una persona que padece un impedimento aun cuando no lo tenga;
- (3) negarle empleo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales cualificadas, si esta negativa está basada en la intención de no conceder un acomodo razonable.

Se faculta al Procurador de las Personas con Impedimentos a preparar un reglamento para implantar las disposiciones de esta sección. (Enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 6 Pruebas medidas por reloj. (1 L.P.R.A. sec. 505a)

Todo patrono que exija cualquier prueba medida por reloj como requisito previo para ocupar algún puesto, deberá conceder a toda persona con impedimento físico, mental o sensorial que, por la naturaleza de su impedimento requiera un lector, intérprete de señas o ayudante, para ejecutar dicha prueba, el tiempo adicional que dicha persona requiera para terminarla. (Adicionado en el 1991, ley 105)

Art.7 Medidas afirmativas. (1 L.P.R.A. sec. 506)

Ninguna persona con impedimento físico, mental o sensorial podrá ser privada de recibir los beneficios de un programa cuando las facilidades físicas de la institución pública o privada sean inaccesibles, Disponiéndose, que en ese caso las instituciones en cuestión tomarán las medidas afirmativas necesarias para eliminar las condiciones

físicas, estructurales o de otra naturaleza que hacen inaccesibles las facilidades. (Renumerado como art. 7 y enmendado el 20 de Diciembre de 1991, ley105)

Art. 8 Reorganización de programas y facilidades. (1 L.P.R.A. sec. 507)

Las instituciones públicas o privadas deberán comenzar y efectuar, en la medida que sus recursos económicos y facilidades lo permitan, una reorganización y reestructuración de sus programas y facilidades para que en su totalidad sean accesibles a las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. A tales efectos, el Procurador de las Personas con Impedimentos podrá solicitar que sometan un plan sobre los métodos necesarios para lograr tal accesibilidad, el cual deberá contener medidas tales como: Rediseño de equipo, asignación de clases o actividades a edificios accesibles, asignación de ayudantes a los impedidos, alteración de las facilidades existentes o construcción de nuevas. En la selección de métodos para hacer que su programa sea accesible a los impedidos, las instituciones públicas o privadas deberán dar prioridad a aquellos métodos o medidas que permitan la implementación de los mismos de una manera integrada, fácil y eficaz. (Renumerado como art. 8 y enmendado el 20 de Diciembre de 1991, ley 105)

Art. 9 Lugares de trabajo. (1 L.P.R.A. sec. 507a)

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas o cuasi públicas, municipios y aquellas empresas privadas que se mencionan en la [1 LPRA sec. 509] y que empleen veinticinco (25) o más personas, y aquellas que empleen quince (15) personas o más a partir del 26 de julio de 1994, independientemente de si reciben o no recursos económicos estatales, vendrán obligados a llevar a cabo acomodos razonables en el lugar de trabajo para asegurar que se les permita a las personas con impedimentos, cualificadas [para] trabajar efectivamente al máximo de su productividad, excepto cuando el patrono pueda demostrar que tal acomodo razonable representará un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para la empresa. (Adicionado en el 1991, ley 105)

Art. 10 Instituciones de enseñanza. (1 L.P.R.A. sec. 508)

Las instituciones públicas o privadas que ofrezcan y presten servicios de enseñanza universitaria no podrán discriminar contra los impedidos cualificados. Disponiéndose, que deberán hacer los arreglos y adoptar aquellas medidas afirmativas que aseguren igual oportunidad educativa a los estudiantes con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. A tales efectos se dispone que:

(a) No deberán limitar el número de personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales que puedan ser admitidos.

(b) No deberán usar pruebas que discriminen contra las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales.

(c) No efectuarán investigaciones de preadmisión en relación a una persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales, excepto para corregir efectos de discriminaciones pasadas o para combatir los efectos de condiciones que limitan la participación.

(d) No usarán ninguna prueba o criterio de admisión que tenga un efecto sustancialmente adverso en personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales a menos que éste haya sido validado como un pronosticador de éxito

académico y cuando no haya disponibles pruebas alternas. (Renumerado como art. 10 y enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 11 Reglamentación; procedimientos. (1 L.P.R.A. sec. 509)

El Procurador de las Personas con Impedimentos dispondrá por reglamento durante los ciento ochenta (180) días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente a su implantación y sus disposiciones entrarán en vigor una vez éstas sean aprobadas por el Gobernador de Puerto Rico. Asimismo, se faculta al Procurador de las Personas con Impedimentos a, previa notificación y vista, imponer multas administrativas hasta una cantidad máxima de cinco mil (5,000) dólares a toda persona natural o jurídica que viole las disposiciones de este capítulo.

Cualquier persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales y que por el mero hecho de tales impedimentos haya sido objeto de discrimen por parte de una institución pública o privada, podrá por sí, o a través de sus padres, o tutor o representante legal, presentar una querrela ante el Procurador de las Personas con Impedimentos contra la institución pública o privada en cuestión o contra su director, o administrador.

El Procurador de las Personas con Impedimentos, o la persona en quien éste delegue, podrá, previa notificación y vista, acudir en auxilio de jurisdicción a la sala competente del Tribunal de Primera Instancia para que esta emita cualquier orden de cesar y desistir, así como aquellas otras órdenes correctivas que, a tenor con la evidencia presentada y el derecho aplicable, procedan.

Podrá asimismo, de entenderlo propio y conveniente a los mejores intereses públicos, con la debida justificación, presentar a la Asamblea Legislativa de Puerto Rico un informe recomendando que no se asignen fondos públicos a la institución pública o privada que incurra en violaciones a este capítulo.

La parte adversamente afectada por la decisión del Procurador de las Personas con Impedimentos podrá solicitar a éste la reconsideración de su decisión, conforme el procedimiento establecido en las [3 LPRA secs. 2101 et seq.], conocidas como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme".

Cualquier decisión a una reconsideración que se emita podrá ser revisada judicialmente dentro de los términos y conforme los procedimientos establecidos en dichas secciones. (Renumerado como art. 11 y enmendado en el 1991, ley 105)

Art. 12 Patronos, reglamentación. (1 L.P.R.A. sec. 510)

Las instituciones públicas y privadas que reciban fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o aquellas instituciones privadas que empleen veinticinco (25) o más personas independientemente de si reciben o no recursos del Gobierno, deberán adoptar o enmendar la reglamentación que sea necesaria para cumplir con las disposiciones de este capítulo no más tarde del 26 de julio de 1992.

Todo aquel patrono que emplee quince (15) o más personas, independientemente de si recibe o no fondos del Gobierno deberá adoptar o enmendar la reglamentación que sea necesaria para cumplir con las disposiciones de este capítulo no más tarde del 26 de julio de 1994. (Adicionado como art. 12 en el 1991, ley 105)

Art. 13 Cumplimiento de las disposiciones. (1 L.P.R.A. sec. 511)

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos velará por el cumplimiento de esta ley en todo lo concerniente al empleo en unión al Procurador de las Personas con Impedimentos.

Los remedios, facultades, autoridad y procedimientos establecidos en las [29 LPRA secs. 146, 147, 147a, 148 y 149] estarán disponibles para el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y para cualquier persona que entienda que ha sufrido discrimen en el empleo por razón de impedimento en violación a las disposiciones de las [1 LPRA secs. 501 et seq.] de esta ley.

Las agencias con facultad para hacer cumplir esta ley, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos, desarrollarán procedimientos para garantizar que las querellas administrativas radicadas al amparo de las [1 LPRA secs. 501 et seq.] de esta ley, se manejen de manera que se evite la duplicidad de esfuerzos y se prevenga la imposición de medidas inconsistentes o conflictivas bajo las mismas disposiciones de las [1 LPRA secs. 501 et seq.] de esta ley. No más tarde de seis (6) meses a partir de la aprobación de esta ley estas agencias administrativas establecerán mecanismos de coordinación a través de reglamentación especial a esos efectos. Esta reglamentación inicial no estará sujeta a las disposiciones de la [3 LPRA sec. 2201], pero cualquier enmienda, renovación o adopción de un nuevo reglamento deberá cumplir con las disposiciones de las mismas. (Adicionado como art. 13 en el 1992, ley 53)
