



ORDEN ADMINISTRATIVA DSP-2023-OA-9

PARA REGULAR EL USO DE ANIMAL DE SERVICIO EN EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA

I. Base Legal

1. Ley Pública 101-336 de 26 de julio de 1990, según enmendada, conocida como, *Ley para Personas con Impedimento (A.D.A.)*.
2. Ley 20-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Departamento de Seguridad Pública*.
3. Ley Núm. 51 de 29 de mayo de 1970, según enmendada, conocida como *Ley de Animales de Asistencia para Personas con Impedimentos*.
4. Ley 8-2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*.

II. Política Pública sobre No Discrimen por Razón de Género

La Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohíben el discrimen por razón de género. El Departamento de Seguridad Pública reafirma esta política pública. Por tanto, en este reglamento se entenderá que todo término utilizado para referirse a una persona alude a ambos géneros.

III. Propósito

En el año 1990, se aprobó la *Ley para Personas con Impedimentos (A.D.A.)*. Su objetivo era proteger los derechos de las personas con discapacidad. Esta Ley inicialmente mencionaba a los perros guía como animales de servicio. Sin embargo, la Ley ha tenido cambios para incluir más protecciones. El Título II y III respectivamente, define un animal de servicio como cualquier perro que está entrenado individualmente para realizar un trabajo o realizar tareas en beneficio de una persona con discapacidad, incluyendo una discapacidad física, mental, sensorial, psiquiátrica, intelectual u otra discapacidad mental. Aplica a la mayoría de los lugares públicos.



Existen además los animales de apoyo emocional, consuelo, terapia o compañía que, debido a no haber sido entrenados para realizar ningún trabajo ni tarea específica, no califican como animales de servicio conforme a la A.D.A. Otras especies de animales ya sean salvajes o domésticos, entrenados o no entrenados, tampoco se consideran animales de servicio.

En Puerto Rico, desde el año 1970, se legisló para establecer el derecho a cualquier persona con impedimento, que esté acompañado de un animal de asistencia debidamente entrenado y autorizado por Autoridad competente, a viajar en cualquier tren, lancha, guagua, taxi, carro público o cualquier otro medio de transportación. Además, a entrar acompañado de dicho animal a cualquier cafetería, hotel, motel, restaurante, hospital, cabaña para turistas, edificios, locales, parques, instalaciones recreativas, deportivas o de espectáculos artísticos, balnearios o establecimientos públicos o cualesquiera otras facilidades disponibles al público.

Para las Entidades Gubernamentales, en adelante será un proceso novel. Por una parte, el ciudadano que tiene un animal de servicio en busca de servicios, por otra parte, un empleado que le haya sido recomendado, por su médico, un animal de servicio. En este caso, el patrono no tiene automáticamente la obligación de permitir el acceso de un animal de servicio en el lugar de trabajo sin la previa solicitud por parte del empleado y una evaluación conforme la normativa por parte del área de Recursos Humanos. Para tales propósitos, se emite la siguiente Orden Administrativa.

IV. Definiciones

1. **Animal de Servicio** – Conforme a la ADA, se define como un perro que ha sido entrenado de forma individual para hacer trabajos o realizar tareas para una persona con una discapacidad. La(s) tarea(s) realizadas por el perro deberán estar relacionadas directamente con la discapacidad de la persona.
2. **Animal de Apoyo Emocional o de Compañía**- Es un animal que brinda consuelo a una persona y no ha sido entrenado para realizar ningún trabajo ni tarea específica, no califican como animales de servicio conforme a la ADA. Diferente a los animales de servicio, este no necesariamente es un perro, pueden ser otros animales.
3. **Hacer trabajos o realizar Tareas** – Significa que el perro deberá estar entrenado para tomar una medida específica cuando sea necesario para asistir a la persona con una discapacidad. Por ejemplo, puede que una persona con diabetes tenga un perro que esté entrenado para alertarla cuando su azúcar en sangre alcance niveles altos o bajos. Puede que una persona con depresión tenga un perro que esté entrenado para recordarle que tome su medicamento. También, puede que una persona con epilepsia

tenga a un perro que esté entrenado para detectar la manifestación de una convulsión y luego ayudar a que la persona se mantenga a salvo durante la convulsión.

4. **Dificultad indebida** - es una adaptación que causaría una dificultad significativa a un empleador.
5. **Discapacidad** – Significa con respecto a un individuo, un impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más de las actividades fundamentales de la vida de la persona, un historial de dicho impedimento o ser considerado como persona con dicho impedimento.
6. **Discapacidad física o mental** – Significa cualquier trastorno o afección fisiológica, desfiguración cosmética o pérdida anatómica que afecte a uno o más sistemas corporales, como neurológico, musculoesquelético, órganos de los sentidos especiales, respiratorio (incluidos los órganos del habla), cardiovascular, reproductivo, digestivo, genitourinario, inmunológico, circulatorio, hémica, linfática, cutánea y endocrina; o cualquier trastorno mental o psicológico, como una discapacidad intelectual (anteriormente denominada "retraso mental"), síndrome cerebral orgánico, enfermedad emocional o mental y discapacidades específicas de aprendizaje.

V. Norma General

- 
1. Bajo la Ley ADA, es ilegal negarse a dejar entrar a un animal de servicio o a su dueño en busca de servicios gubernamentales. Esto incluye todos los lugares cubiertos por las regulaciones del DOJ para el Título II (entidades públicas) y el Título III (espacios públicos). También, es ilegal tratar a una persona con un animal de servicio de manera diferente a cualquier otra persona. No se le puede cobrar dinero extra, negar el servicio o mantenerlo separado de otras personas. Se le puede pedir a un animal de servicio que abandone uno de estos lugares solo si está fuera de control (por ejemplo, si es agresivo u orina en el interior). El animal tiene que estar atado con una correa, o controlado por la voz o las señales de su dueño, todo el tiempo.
 2. Los animales de servicios no se consideran mascotas, por lo que no se les puede excluir por el fundamento de que existe una política de no mascotas.
 3. En la actualidad, no hay registro o licencia federal para los animales de servicio reconocidas por el DOJ y estas no tienen peso legal alguno bajo la Ley ADA. El manejador podrá tenerle al animal de servicio una placa o chaleco para ayudar a identificar su perro, pero no es un requerimiento legal.

- 
4. Las personas con discapacidades tienen el derecho de entrenar al perro ellas mismas y no se les exige que utilicen ningún programa de entrenamiento profesional de perros de servicio.
 5. La Ley ADA no restringe las razas de perros que puedan ser animales de servicio.
 6. Los animales de servicio o los de apoyo emocional podrían ser considerados un acomodo razonable, siempre que no constituyan una carga excesiva para el patrono o una amenaza directa en el lugar de trabajo o a las funciones esenciales que realizan empleados denominados como operacionales.
 7. El acceso de animales de servicio al lugar de trabajo tiene que cumplir con la definición de acomodo razonable. Se reitera que un "acomodo razonable" es un acomodo que permita al individuo desempeñar las funciones esenciales de su trabajo y/o le permita obtener los mismos beneficios y privilegios de su trabajo que los demás empleados.
 8. Aunque los animales que únicamente brindan un apoyo emocional (no reciben un entrenamiento para desempeñar alguna tarea), normalmente no se les admite en los espacios públicos, esta limitación no se aplica necesariamente al lugar de trabajo. Los aspectos pertinentes que determinan si un animal de servicio tendrá acceso al lugar de trabajo son:
 - a. Si el empleado con una discapacidad necesita al animal como acomodo para su discapacidad;
 - b. Si el animal sirviera como acomodo eficaz;
 - c. Si el animal está entrenado para no causar interrupciones en el entorno laboral o a las funciones esenciales que realiza;

VI. Responsabilidades de la Agencia

A. Recepción o Retén

1. Los empleados que prestan servicios de retén en cualesquiera de las Agencia que componen el Departamento de Seguridad Pública, al ver a un ciudadano con un animal de servicio solo podrá hacer dos preguntas. Estos son:
 - a. ¿es este perro un animal de servicio que se necesita debido a una discapacidad?
 - b. ¿para qué trabajo o tarea ha sido entrenado este animal?

2. No podrán solicitar al manejador del animal de servicio que demuestre la tarea, pero este debe poder informar una de las tareas en la que ha sido entrenado el animal de servicio.
3. No podrán formular ninguna otra pregunta acerca de la discapacidad del manejador o acerca de la certificación o licencia especial del animal de servicio.
4. Se podrá impedir la entrada a un animal de servicio a las facilidades de las Agencias, solo cuando su admisión altere fundamentalmente los bienes, servicios, programas o actividades que se brindan al público o si el manejador no puede controlar a su perro y este esté fuera de control, por lo que amablemente podrá pedirle al manejador que retire al animal hasta que este controlado. El manejador podrá permanecer en el lugar.
5. Una vez tengan ante sí un ciudadano que cumpla con las normas antes indicadas, procurarán ofrecer el servicio conforme el Reglamento Núm. 9324, del 17 de noviembre de 2021, titulado, *Reglamento del Sistema de Turnos Prioritarios para Personas con Impedimentos, Personas Edad Avanzada y Mujeres Embarazadas que soliciten Servicios en el Departamento de Seguridad Pública.*

B. Área de Trabajo

- 
1. Un empleado de la agencia que le haya sido recomendado un animal de servicio, tendrá que solicitar un acomodo razonable mediante el formulario DSP-SAGA-RH-044 *Solicitud de Acomodo Razonable*, según se establece en el *Reglamento para Evaluar las Solicitudes de Acomodo Razonable en el Departamento de Seguridad Pública.*
 2. Al hacer esta solicitud, el empleado debe estar preparado para explicar al Área de Recursos Humanos lo siguiente:
 - a. Que él o ella tiene una discapacidad;
 - b. Que el animal de servicio es un acomodo eficaz para su discapacidad y
 - c. El tipo de ayuda que el animal de servicio proporcionaría en el lugar de trabajo (como una tarea física o brindar apoyo emocional).
 3. El empleado, además, incluirá documentación con una descripción detallada de cómo el animal le ayudará a realizar el trabajo y la forma en que el animal está entrenado para comportarse en el lugar de trabajo.

4. El Área de Recursos Humanos y Relaciones Laborales podrá solicitar documentación médica que sustente la solicitud del acomodo si la discapacidad no es obvia y la razón por la que se necesita el animal no está clara. La información solicitada estará dirigida a establecer dos cosas:
 - a. que existe una discapacidad
 - b. cómo el animal ayuda a que la persona realice su trabajo.
5. La carta de un médico debe contener los tres elementos de información expresados en el inciso 2 que antecede.
6. El Analista de Recursos Humanos analizará la solicitud conforme la reglamentación vigente, si el animal de servicio cumple con esa necesidad sin causar "dificultades indebidas" o carga al patrono o no infiere con las funciones esenciales del puesto que ocupa entre otras consideraciones.

VII. Deberes de los Manejadores de Animales de Servicio

- 
1. El animal de servicio estará en todo momento bajo el control del manejador. No debe ser disruptivo o ladrar excesivamente.
 2. El perro no debe morder o comportarse de manera agresiva con otras personas.
 3. Estará adiestrado para hacer sus necesidades en los lugares designados para ello.
 4. Estará utilizando un arnés, una correa o un ronzal a menos que la discapacidad del manejador no le permita utilizar estas herramientas. En ese caso, el manejador siempre controlará de manera efectiva al animal de servicio.
 5. El manejador será responsable del comportamiento, el cuidado y la supervisión de su animal de servicio.
 6. El manejador será responsable de cuidar y supervisar al animal de servicio, lo que incluye su aseo, alimentación, acicalamiento y atención veterinaria. Las Agencias no están obligadas a supervisar ni velar de otro modo por ningún animal de servicio.

VIII. Disposiciones Generales

1. Cualquier ciudadano que se sienta haya sido discriminado al solicitar empleo o que el patrono no le quiera brindar un acomodo razonable por tener un animal de servicio, podrá incoar una querrela

llamando a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés). El ciudadano o empleado tendrá 300 días desde que ocurrió el acto de discrimen para someter una querella.

2. La Autoridad Nominadora podrá rechazar la solicitud de un empleado con un animal de servicios en el lugar de trabajo en las siguientes situaciones:
 - a. El empleado no puede comprobar su necesidad de un animal de servicio. Si un empleado o el proveedor de servicios médicos del empleado no puede determinar que la presencia de un animal de servicio serviría como acomodo razonable para la discapacidad del empleado, se podrá rechazar la solicitud.
 - b. Hay un acomodo alternativo igualmente eficaz. Incluso si el empleado puede demostrar la necesidad de un acomodo, la Autoridad Nominadora podrá denegar la solicitud del empleado de un animal de servicio si existe un acomodo alternativo igualmente eficaz.
 - c. El animal presentaría una dificultad indebida (una dificultad o gasto considerable, tomando en cuenta los recursos de la Agencia) a la Autoridad Nominadora. La defensa de la "dificultad indebida" tiene que ser debidamente comprobada para la Autoridad Nominadora.

IX. Derogación

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otra normativa o comunicación verbal o escrita o partes de las mismas que entren en conflicto con ésta. Si cualquier disposición de esta Orden Administrativa fuese declarada nula o inconstitucional por un Tribunal competente, tal declaración no afectará o invalidará las restantes disposiciones o partes de esta, las cuales continuarán vigentes.

X. Vigencia

Esta Orden Administrativa entrará en vigor el 23 de octubre de 2023.



Alexis Torres Ríos
Secretario