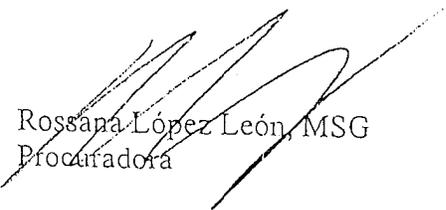




ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE LA PROCURADORA
DE LAS PERSONAS DE EDAD AVANZADA
PO BOX 191179
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1179

16 de octubre de 2007

A TODO EL PERSONAL


Rossana López León, MSG
Procuradora

DIRECTRICES PARA LA SOLICITUD DE UN ACOMODO RAZONABLE

La Oficina de la Procuradora de las Personas de Edad Avanzada esta comprometida con la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, para salvaguardar los derechos de las personas con impedimentos, incluyendo la igualdad de oportunidad de empleo.

La Oficina realizará el acomodo razonable necesario, cuando sea solicitado, como medida para proteger la salud de sus empleados, para que puedan trabajar efectivamente y maximizar su productividad.

Para alcanzar nuestro compromiso, estamos en la disposición de evaluar la solicitud de aquellos empleados que necesiten y soliciten acomodo razonable y equipo especial que les permita realizar las funciones esenciales de su puesto, siempre que no constituya un costo oneroso para la Oficina. La solicitud debe ser sometida al Director de Recursos Humanos por conducto del Supervisor Inmediato del empleado.

Toda solicitud que conlleve la compra de un equipo especial, tendrá que someterse acompañada de un Certificado Médico, expedido por un doctor en medicina especializado en la condición, que especifique las limitaciones relativas al impedimento y las especificaciones del equipo requerido.

Estas directrices serán efectivas inmediatamente.

ACOMODOS RAZONABLES EN EL EMPLEO AL AMPARO DE LA LEGISLACION PROTECTORA

Lcdo. Pedro R. Aponte Colón
Unidad Antidiscrimen

Revista UAD 6

Las personas con impedimentos enfrentan barreras que limitan innecesaria y arbitrariamente sus oportunidades de empleo. Enfrentan no sólo barreras físicas que entorpecen el acceso al taller de trabajo sino también a unas más resistentes a las transformaciones estructurales como son los mitos, estereotipos y percepciones infundadas sobre la capacidad de ejecución, dificultades o costos que conllevaría el empleo de personas con impedimentos. Para permitir la igualdad de oportunidades y beneficios en el empleo, el “Americans with Disabilities Act” (ADA) y la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, requieren a los patronos el proveer acomodo razonable a todo aspirante a empleo o empleado cualificado con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. El acomodo razonable consiste en la realización de ajustes o modificaciones en el ambiente de trabajo que permita a las personas cualificadas con impedimentos ejecutar las funciones esenciales de un puesto o ser considerados para un puesto en igualdad de condiciones.

La obligación patronal de proveer el acomodo razonable es extensiva a aquellas limitaciones conocidas por el patrono de las personas cualificadas con impedimentos. De ordinario, el empleado o el aspirante a empleo con impedimentos, o un tercero en representación de éste, es el responsable de notificar al patrono su necesidad de que se provea un acomodo razonable. No obstante, la notificación o solicitud de acomodo razonable, el solicitante no tiene necesariamente que articular el término de acomodo. Basta con notificar la necesidad de un ajuste al ambiente de trabajo con limitaciones causadas por un impedimento. El patrono podrá preguntarle a un aspirante a empleo como realizaría las funciones principales del puesto con o sin acomodo razonable cuando su impedimento sea uno evidente y que pudiera razonablemente aparentar que limitaría de alguna forma la ejecución de las funciones principales del puesto solicitado. A su vez, podría indagar en cualquier momento la necesidad de acomodo razonable de aquellos empleados cualificados con impedimentos que conozca.

En circunstancias donde el aspirante a empleo o el empleado solicitan un acomodo razonable pero la necesidad de proveerlo no sea evidente, el patrono podrá requerir prueba médica que sustente la solicitud de acomodo razonable. Sin embargo, en cualquiera de los casos, el patrono deberá considerar únicamente al evaluar las solicitudes de acomodo razonable, las habilidades, destrezas y limitaciones del peticionario y no el nombre de la condición física, mental o sensorial que padezca. Una condición en particular puede manifestarse en una diversidad de gradaciones, etapas, síntomas y efectos carentes de relación con la capacidad, destrezas, habilidades y limitaciones del aspirante o empleado.

Entre los acomodos razonables más solicitados encontramos los siguientes:

-modificaciones en el horario de trabajo

- reestructuración de puestos distribuyendo sus funciones marginales
- modificación de exámenes, materiales de adiestramiento y políticas de la empresa
- permitir el uso de licencias acumuladas con sueldo y sin sueldo para tratamiento
- proveer lectores a intérpretes cualificados
- adquisición o modificación de equipos
- reubicación a puestos vacantes cuando el acomodo no pueda realizarse en el puesto ocupado por el empleado con impedimentos
- hacer accesibles las instalaciones físicas a personas con impedimentos.

El patrono no estará obligado a proveer acomodos razonables únicamente cuando su realización conlleve la imposición de una carga onerosa. Si la realización de un acomodo razonable conlleva una carga onerosa el patrono debe evaluar la existencia de otras alternativas de acomodo de menor impacto. Se considera que un acomodo impone una carga onerosa al patrono cuando ésta resulte en una dificultad o costo significativo en relación con el tamaño, recursos y naturaleza de la empresa. Además cuando el patrono puede seleccionar entre varias alternativas efectivas de acomodo razonable disponibles, debe considerar la alternativa de preferencia del empleado y seleccionar aquella que mejor se ajuste a los intereses de ambas partes.

El concepto de acomodo no es exclusivo de la causa de acción de impedimentos. El Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, requiere el acomodo de prácticas e ideas religiosas de las/los empleadas(os) mientras que la Ley Núm.100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, recoge el concepto de acomodo en caso de discrimen por razón de matrimonio. Tanto ADA como la Ley Núm. 44 aplican a patronos con 15 ó más empleados; la Unidad Antidiscrimen ejercerá jurisdicción sobre patronos privados y las instrumentalidades gubernamentales que funcionan u operan como negocio privado, mientras que la oficina del Procurador de Personas con Impedimentos tendrá jurisdicción sobre el resto de las agencias gubernamentales. El término prescriptivo para iniciar acción bajo la Ley Núm. 44 es de un año, término que queda interrumpido y congelado con la notificación al patrono ante la Unidad Antidiscrimen.

En virtud del acuerdo de trabajo existente con la "Equal Employment Opportunity Commission", la Unidad Antidiscrimen queda facultada para tomar, procesar e investigar las querellas de discrimen que se radiquen bajo el Título I de ADA. Las querellas administrativas bajo ADA deberán radicarse dentro de los 300 días siguientes al momento en que ocurrió el acto discriminatorio.

El primero de marzo de 1999 la EEOC emitió la guía interpretativa sobre acomodo razonable bajo ADA. Mediante el mecanismo de preguntas y respuestas, la guía clarifica el alcance y significado del concepto "acomodo razonable" y discute las obligaciones, responsabilidades y derechos del patrono y de las personas cualificadas con impedimentos en la otorgación del acomodo razonable.

VIH/SIDA Y EL EMPLEO

Por: Juan Carlos Otero Rivera
Investigador de Querellas de Discrimen

Revista UAD 1

En el 1981 aparecen en los E.U. los primeros informes sobre una condición desconocida que atacaba el sistema inmunológico de hombres homosexuales. Al año siguiente esa condición es también descubierta en personas hemofílicas, y por primera vez recibe el nombre de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). En 1984 se descubre el virus que ocasiona el SIDA. En 1988, después de la decisión judicial en el caso de School Board of Nassau County v. Arlene, 480 U.S. 273 (1987), el Departamento de Justicia Federal emite un memorando legal en donde indica que aquellas personas infectadas con el virus del VIH están cubiertas por la Sección 504 del "Rehabilitation Act of 1973". En 1989 el Secretario del Departamento de Justicia del Gobierno de Puerto Rico emitió una opinión indicando que las pruebas para la detección del virus del SIDA no se debían requerir para el reclutamiento o retención de los miembros de la Policía de P.R., por ser ello un registro irrazonable y arbitrario que viola el derecho a la intimidad protegido por la 4ta Enmienda de la Constitución de E.U. y por el Art. II, sec. 10 de la Constitución de Puerto Rico, además de ser un discrimen por razón de impedimento prohibido por la Sección 504 del "Rehabilitation Act of 1974" y por el Art. 5, de la Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, según enmendada. El 10 de junio de 1995 se aprobó la Ley 52, que prohíbe el discrimen contra personas diagnosticadas con VIH positivo o con SIDA. En 1991 fueron reportados al Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CCPE) sobre 206,000 casos de SIDA. En 1994 el CCPE estimó que en los E.U. una de cada 250 personas está infectada con el virus del VIH. En lo que va de año, en Puerto Rico se han registrado 24,842 pacientes de VIH según la oficina local del CCPE. Se estima que para el 2000 habrá 40 millones de personas infectadas con el virus del VIH alrededor del mundo.

En la actualidad el VIH/SIDA es reconocido como uno de los mayores problemas de salud que enfrenta nuestra sociedad. Por lo tanto, su impacto en el ámbito laboral resulta evidente. La contratación de personas positivas al virus que provoca el SIDA ha generado una creciente preocupación sobre la exposición ocupacional y la transmisión del virus. En la gran mayoría de las ocupaciones o ambientes de trabajo, el empleo no presupone un riesgo mayor de adquirir o transmitir el VIH, con la posible excepción de las profesiones relacionadas a la salud, los bomberos, policías y el personal de emergencias médicas, quienes en el desempeño de sus labores se exponen al contagio por el contacto con sangre infectada. Cabe señalar, que para el 1992 en los E.U. fueron confirmados 28 casos en donde la transmisión del virus ocurrió en el área de trabajo y esto representó menos del 0.003% de todos los casos de SIDA reportados ese año.

Interpretando la Sección 504 del "Rehabilitation Act of 1973", el Tribunal Supremo de los E.U. resolvió en el caso de Arlene, supra, que "...una persona que padezca una enfermedad contagiosa de tu-berculosis puede ser una persona con impedimento de acuerdo con el significado de la Sección 504 del Rehabilitation Act of 1973". "... Permitir