



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

11 de mayo de 2007

Consulta Núm. 15551

Acusamos recibo de su consulta de 8 de mayo de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Hola mi nombre es xxx xxx. Yo soy una empleada del Hospital xxx xxx, y la razón por la cual les escribo esta carta es, por que me siento discriminada en el área donde laboro. Yo trabajo en Sala de Operaciones del Hospital xxx xxx, y mi puesto es Técnica de Sala de Operaciones. Mi discriminación no viene de mis compañeros de trabajo, sino viene de mi supervisora inmediata. La razón de la discriminación es que yo padezco de asma, diabetes tipo 2 y alta presión, ya que a veces me tengo que ausentar a mi área de trabajo o irme temprano porque tengo un ataque agudo de asma, la supervisora ya sabe de mis condiciones médicas. Yo no tengo un ausentismo grave, se puede contar las veces que yo falto en un año y cuando me ausento es por razones que no están bajo mi control, mis ausencias son por que estado en Sala de Emergencia o he estado Hospitalizada por ataques de asma.

Desde un principio cuando empecé a trabajar en el Hospital hablé con la supervisora de mis condiciones médicas, y desde un principio ella sabía que mi condición de asma es crónica que hay veces que por mi condición requiero de una Hospitalización. Ella a veces me llama a la oficina y me regaña por que simplemente tengo que ir a clínica de empleados para que el Doctor me revise, y eso es innecesario, que ella me regañe, por que siempre antes de retirarme para que el médico me revise, siempre dejo algún compañero para que el paciente que este en ese momento en la cirugía no se afecte.

Necesito que se comuniquen conmigo para ver que puedo hacer, si tengo que hacer alguna querrela, o algún otro paso, por que a la verdad me siento discriminada por mi supervisora."

Correspondo a su comunicación en la cual nos solicita opinión relacionada al discrimen en el empleo por razón de impedimento.

El reconocimiento del derecho al trabajo y a la dignidad, es uno de los mayores adelantos en nuestro ordenamiento social pero, la experiencia nos enseña que la discriminación ilegal continua siendo un problema significativo en los centros de trabajo. Actualmente, confrontamos obstáculos y barreras en la ruta por disfrutar de ambientes de trabajo libres de prejuicio, donde las personas con impedimentos e inmigrantes puedan tener acceso a las oportunidades de trabajo, donde las mujeres y los afro-descendientes puedan moverse a las esferas de mayor jerarquía y toma de decisiones en las empresas o puedan disfrutar de ambientes de trabajo libres de hostigamiento.

La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como ***Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos***, le confiere al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos las funciones, facultades y poderes para velar por la paz laboral, promover la justicia y la equidad en los centros de trabajo y los derechos de los trabajadores en el **sector laboral privado**.

La Unidad Antidiscrimen es la dependencia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que tiene la obligación de velar por el cumplimiento de legislación local y federal que prohíbe la discriminación en el empleo por raza, color, sexo, origen nacional, condición social, edad, creencias religiosas o políticas, impedimento físico o mental y matrimonio. Su vigencia en nuestra trayectoria de pueblo, que va en la búsqueda de soluciones, es innegable. Las quejas de miles de obreros sobre condiciones que le resultan intolerables y que les niegan la oportunidad de ganarse su sustento son muestras inequívocas de ese malestar, así como los datos estadísticos sobre marginación y pobreza de algunos sectores de la comunidad. Según sectores marginados, incluyendo mujeres y personas con impedimento, se han incorporado a la fuerza laboral, según se ha ido decretando legislación protectora y según los (as) trabajadores(as) de nuestro país han aprendido sobre sus derechos el incremento en radicaciones alegando trato discriminatorio ha sido vertiginoso de 12 querellas a 1000 querellas anuales.

La discriminación es un mal que genera coraje, desconfianza y resentimiento. Que se agudiza en el ámbito del empleo pues atenta contra otro derecho, el derecho constitucional a ganarse su propio sustento y así perpetúa la pobreza y propicia la marginación para el (la) trabajador(a) y los suyos. Asimismo, para las empresas también el discrimen les resulta en baja moral, reducción de la producción, absentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones. En fin, es un problema que como sociedad no hemos superado y es responsabilidad de todos combatirlo.

La Unidad Antidiscrimen administra las siguientes leyes:

- La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen por varias causales: raza, color, sexo, edad, origen nacional, condición social, ideales políticos, matrimonio y religión.
- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, que pretende garantizar igualdad de derechos en el empleo por razón de género, tanto a hombres como mujeres.
- La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de hostigamiento sexual.
- La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento físico o mental. Compartimos la administración de esta Ley con la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento; ellos atienden el sector público y nosotros el sector privado.
- La Unidad Antidiscrimen tiene un contrato de trabajo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, "Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.)", agencia que en el ámbito federal administra la mayor parte de la legislación Antidiscrimen. Como agencia delegada de la E.E.O.C, la Unidad administra las siguientes leyes:
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen por cuatro causales raza o color, sexo, origen nacional y creencias religiosas.
- Ley Federal para prohibir el discrimen por razón de edad de 1967.

- Título I de la Ley Federal para Estadounidenses con Impedimentos (A DA)

En Puerto Rico la razón por la que más se radican querellas es discrimen por razón de sexo, luego discrimen por razón de impedimento, edad y origen nacional.

Y, actualmente, la UAD ofrece, conferencias, foros y seminarios para educar y concienciar dirigidos a prevenir y combatir la discriminación ilegal.

Así, 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:

1. Modificaciones en el horario de trabajo.
2. Reestructuración de puestos distribuyendo sus funciones marginales.
3. Modificación de exámenes, materiales de adiestramiento y políticas de la empresa.
4. Permitir el uso de licencias acumuladas con sueldo y sin sueldo para tratamiento.
5. Proveer lectores a intérpretes cualificados.
6. Adquisición o modificación de equipos.
7. Reubicación a puestos vacantes cuando el acomodo no pueda realizarse en el puesto ocupado por el empleado con impedimentos.
8. 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.

Por todo lo antes expresado, es nuestra recomendación que se comuniqué con la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al (787) 754-2108 ó 5293 o; visite sus oficinas ubicadas en el Edif. Metro Center, Piso 9, Calle Mayagüez Esq. Cidra, Hato Rey, Puerto Rico 00917, para recibir una orientación y de ser pertinente, luego de evaluado su caso, presentar una querrela.

Esperamos esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.