



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

18 de enero de 2008

Consulta Núm. 15615

Acuso recibo de su consulta con fecha del 10 de enero de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Le agradeceré informe a Preferred Home Services, Inc. si es obligatorio proveerle una silla especial a un empleado que presente un referido médico por razones de su condición particular de salud a pesar de que todas las sillas que la empresa provee a sus empleados cumplen con todos los requisitos de una silla ergonómica. Preferred Home Services Inc. es una agencia de cobro especializada en el cobro de cuotas de mantenimiento a proyectos residenciales con sistemas de control de acceso vehicular. Conociendo la naturaleza de las labores que se realizan en nuestra oficina (manejo de llamadas telefónicas, manejo de teclado de computadoras, labores clericales de oficina, entre otras) nos dimos a la tarea de proveer a todos nuestros empleados de todas las herramientas necesarias para maximizar su productividad sin afectar su salud física. Se le proveyeron los siguientes equipos y facilidades:

- *Sillas Ergonómicas (ver anejo de modelo y especificaciones)*
- *Bandejas para el teclado de computadora que permiten ajustar su inclinación para reducir la condición del “carpal tunnel”*
- *Dispositivos para el teléfono “Hands Free” con “speaker system” lo que no requiere levantar el teléfono con sus manos para procesar las llamadas.*
- *Iluminación suficiente en su área de trabajo y lámparas adicionales en sus módulos de necesitar iluminación adicional para que no se afecte su visión.*
- *Sistema de música de fondo en el cual un comité compuesto por los mismos empleados selecciona el tipo de música que desean escuchar.*
- *Sistema odorizador para las diferentes áreas de trabajo en el cual los empleados seleccionan los olores de su preferencia.*
- *Sistema de control de temperaturas.*
- *Cuarto de Lactancia equipado con butaca reclinable, sistema de primeros auxilios que incluye máquina para medir la presión arterial y máquina para medir los niveles de azúcar en la sangre.*
- *Salón comedor completamente equipado con neveras, hornos de microondas, café gratuito y terraza al aire libre para descansar.*
- *Y otras facilidades adicionales.*

A pesar de esto hay varios empleados que reclaman que la compañía está obligada a cambiarle las sillas según recomendación de su médico. (Ver documento adjunto) Esto constituiría un gasto sustancial no presupuestado y crearía un precedente para el resto de nuestra fuerza laboral.

Es por las razones antes expuestas que sometemos ante su consideración esta consulta.

Hemos recibido su consulta con fecha de 10 de enero de 2008. Particularmente nos solicita una opinión consultiva sobre la obligación de proveerle acomodo razonable a un trabajador que le ha solicitado una silla ergonómica para una condición particular de un trabajador.

Copiamos un artículo de la Revista UAD de la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos escrito por el compañero Pedro Aponte Colón en donde magistralmente se explica los derechos al acomodo razonable.

Acomodos Razonables en el empleo al amparo de la legislación Protectora

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.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo