



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

Corresp.  
Enviada en  
Recepción

30 de marzo de 2010

Reciba un cordial saludo de nuestra parte. Corresponderemos a la comunicación, fechada 4 de febrero de 2010, dirigida al Sr. Jason Caraballo, Director de Seguridad en el Transporte y Materiales Peligrosos de la Comisión de Servicio Público y de la cual remitiera copia al Departamento del Trabajo. En su misiva presenta una situación particular surgida con un empleado suyo que aparentemente presenta una condición médica que está alegadamente interfiriendo con la manera en que puede realizar su labor como conductor. Presenta, además, unas interrogantes relacionadas con el trámite y alcance de las decisiones que tome en torno al empleado en cuestión.

Sobre el particular, es necesario aclarar que tanto la ley federal *American With Disabilities Act*<sup>1</sup> (ADA, por sus siglas en inglés) como la ley local, Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, según enmendada, conocida como *Ley para la Prohibición de Discrimen contra Impedidos*, aplican a patronos que cuenten con 15 empleados o más.

Por otra parte, en relación a la situación específica narrada por usted, relacionada con la diabetes, remitimos, a manera de referencia, información obtenida de la página del Departamento del Trabajo federal sobre dicho tema. Nótese que bajo el estatuto un patrono podría requerirle a un empleado que está teniendo problemas de desempeño o conducta que provea información médica o se someta a un examen médico, si ello está relacionado a las tareas del puesto y es consistente con las necesidades del negocio<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Pub.L. 101-336, 104 Stat. 327, aprobada el 26 de Julio de 1990; 42 U.S.C. § 12101 et. seq.

<sup>2</sup> 42 U.S.C. § SEC. 12112. 4 (d).

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

Anejo

*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.*