



HON. MIGUEL ROMERO
SECRETARIO

30 de marzo de 2010

Reciba un cordial saludo de nuestra parte. Corresponдемos a la comunicación, fechada 2 de marzo de 2010, dirigida al Sr. Víctor Muñoz Fernández del Negociado de Normas de Trabajo de Caguas, la cual fuera remitida a nuestra atención. En su misiva presenta una relación histórica de varios incidentes relacionada con la salud de una empleada suya que aparentemente presenta una condición médica que está alegadamente interfiriendo con la manera en que puede realizar su labor en su empresa. No obstante, no surge de la misiva una interrogante específica que nos lleve a contestar la misma de una manera particular, conforme las circunstancias informadas.

Así pues, de los hechos que nos menciona, destacamos que tanto la ley federal *American With Disabilities Act*¹ (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. El estatuto federal dispone que se considera que una persona tiene impedimento si *"tiene una discapacidad físico o mental que lo limita substancialmente en una o más de las actividades principales del diario vivir; tiene un historial de dicha discapacidad, o es considerada o atendida como una persona con tal discapacidad. Un empleado cualificado o solicitante de empleo con una discapacidad es un individuo que, con o sin acomodo razonable, puede realizar las funciones esenciales del empleo en cuestión. Los acomodados razonables pueden incluir, sin limitación:*

Convertir las instalaciones existentes utilizadas por los empleados en fácilmente accesibles y utilizables para las personas con discapacidades.

Reestructuración de la tarea, modificación de los planes de trabajo, reasignación a un puesto vacante.

Adquirir o modificar equipos o dispositivos, ajustar o modificar los exámenes, los materiales de entrenamiento y proveer lectores o intérpretes calificados.

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

Se requiere que un patrono se haga responsable de proveer acomodo razonable para la discapacidad conocida de un solicitante de empleo o empleado cualificado si este acomodo no representara un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para el patrono.

Esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos significa una acción que requiere un gasto o una dificultad significativa cuando se considera a la luz de: 1) la naturaleza y el costo del acomodo razonable; 2) los recursos económicos de la entidad a la cual se le requiere el acomodo, el numero de empleados del establecimiento, y el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio; 3) el tipo de negocio que lleva a cabo el establecimiento.

Para quedar protegido bajo este estatuto, y que su patrono esté obligado a brindarle acomodo razonable, conforme a la ley, el empleado tendrá que demostrar: primero, que es una persona con discapacidad según lo define la ley, y segundo, que está cualificado para llevar a cabo las funciones básicas de ese trabajo, con o sin acomodo razonable. El estatuto no requiere que un patrono disminuya la calidad o las medidas de producción para hacer un ajuste, ni tampoco el patrono está obligado a proveer artículos de uso personal, como anteojos o audífonos."²

Por otra parte, en relación a la situación narrada por usted, sobre las alegadas diversas condiciones de salud de la empleada, remitimos, a manera de referencia, información obtenida de la página del Departamento del Trabajo federal sobre dicho tema³. Nótese que bajo el estatuto federal 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 negocio⁴. Además, del portal electrónico de la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos del Gobierno de Puerto Rico surge que "[a] un patrono solo se le requerirá hacer un acomodo cuando la persona con impedimento así lo solicite. [...] Los acomodos deben ser realizados tomando en consideración las situaciones particulares de cada caso y la naturaleza del trabajo. Si la persona no solicita un acomodo, el patrono no estará obligado a ofrecer el mismo, a excepción de los casos en que el impedimento de la persona lo limite en su habilidad para comunicarle al patrono su necesidad de acomodo o el impedimento sea tan obvio al patrono, que no sea necesario que se lo comunique. Si la persona con impedimento solicita un acomodo, pero no puede especificar la naturaleza del mismo, el patrono, en conjunto con dicha persona con impedimento, debe coordinar la identificación del acomodo apropiado."⁵

Asimismo, ADA dispone que si la persona cualificada rechaza el acomodo razonable que necesita para que poder realizar las tareas esenciales del puesto, y como resultado de dicho rechazo no puede realizar su labor, el empleado no se considerara un individuo con impedimento protegido por dicho estatuto⁶.

² Véase <http://www.eeoc.gov/spanish/index.html>. Recuperado el 30 de marzo de 2010.

³ Para más información, por favor refiérase al <http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-inquiries.html>

⁴ 42 U.S.C. § SEC. 12112. 4 (d).

⁵ Véase http://www.oppi.gobierno.pr/ADA_preguntasRespuestas.pdf. Recuperado el 30 de marzo de 2010.

⁶ 29 C.F.R. PART 1630.9 (d).

Advertimos que de su empresa contar con más de cincuenta (50) empleados a la empleada le ampara de igual manera el *Family and Medical Leave Act*⁷, bajo el cual podría beneficiarse de alguna licencia en lo que se estabiliza su condición de salud u otra acción se determina.

Finalmente, sobre los beneficios del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), tomamos conocimiento de que la empleada tiene una cubierta a través de un seguro privado, por lo que deberá indagar el status de la reclamación con el proveedor que han contratado. Una vez la empleada cuente con la determinación del seguro y de no estar conforme con la misma, puede obrar conforme lo dispuesto por la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*.

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.

⁷ Pub.L. 103-3; 29 U.S.C. sec. 2601; 29 CFR 825.

QUESTIONS AND ANSWERS: ENFORCEMENT GUIDANCE ON DISABILITY-RELATED INQUIRIES AND MEDICAL EXAMINATIONS OF EMPLOYEES UNDER THE AMERICANS WITH DISABILITIES ACT (ADA)

INTRODUCTION

What does this Guidance address?

- The Guidance explains the ADA's rules concerning when employers may and may not obtain medical information about their employees.

Why did the EEOC issue this Guidance?

- In October 1995, the EEOC issued enforcement guidance explaining the ADA's rules concerning when an employer may and may not make disability-related inquiries and require medical examinations of **applicants**. Since that time, we have had many inquiries from EEOC investigators and attorneys in the field, employers, and employees about how the law applies with respect to **people who are already working**. This Guidance is intended to answer some of the most frequently-asked questions we have received.

To whom does the Guidance apply?

- The Guidance applies to private and to state and local government employers with fifteen or more employees. Federal sector employers are also covered by the Guidance, as the result of the 1992 amendments to the Rehabilitation Act.
- The ADA's requirements regarding disability-related inquiries and medical examinations apply to *all* of the employees of a covered employer, whether or not they have disabilities.

Notice Concerning The Americans With Disabilities Act Amendments Act Of 2008

The Americans with Disabilities Act (ADA) Amendments Act of 2008 was signed into law on September 25, 2008 and becomes effective January 1, 2009. Because this law makes several significant changes, including changes to the definition of the term "disability," the EEOC will be evaluating the impact of these changes on this document and other publications. See the [list of specific changes to the ADA made by the ADA Amendments Act](#).

IN GENERAL

Are the rules about when an employer may make disability-related inquiries and require medical examinations the same for employees and applicants? (Introduction) (For more information about this and other issues discussed in these Questions and Answers, please consult the referenced question numbers from the Guidance.)

- No. The ADA limits an employer's ability to make disability-related inquiries or require medical examinations at three stages: **pre-offer**, **post-offer**, and **during employment**. The rules concerning disability-related inquiries and medical examinations are different at each stage.
 - At the first stage (**prior to an offer of employment**), an employer may not ask any disability-related questions or require any medical examinations, even if they are related to the job.
 - At the second stage (**after an applicant is given a conditional job offer, but before he or she starts work**), an employer may ask disability-related questions and conduct medical examinations, regardless of whether they are related to the job, as long as it does so for all entering employees in the same job category.
 - At the third stage (**after employment begins**), an employer may make disability-related inquiries and require medical examinations only if they are **job-related and consistent with business necessity**.

What is a "disability-related inquiry"? (Question 1)

- A "disability-related inquiry" is a question that is likely to elicit information about a disability, such as asking employees about: whether they have or ever had a disability; the kinds of prescription medications they are taking; and, the results of any genetic tests they have had.
- Disability-related inquiries also include asking an employee's co-worker, family member, or doctor about the employee's disability.
- Questions that are *not* likely to elicit information about a disability are always permitted, and they include asking employees about their general well-being; whether they can perform job functions; and about their current illegal use of drugs.

What is a "medical examination"? (Question 2)

- A "medical examination" is a procedure or test usually given by a health care professional or in a medical setting that seeks information about an individual's physical or mental impairments or health. Medical examinations include vision tests; blood, urine, and breath analyses; blood pressure screening and cholesterol testing; and diagnostic procedures, such as x-rays, CAT scans, and MRIs.

Are there any procedures or tests employers may require that would not be considered medical examinations? (Question 2)

- Yes. There are a number of procedures and tests that employers may require that are not considered medical examinations, including: blood and urine tests to determine the current illegal use of drugs; physical agility and physical fitness tests; and polygraph examinations.

JOB RELATED AND CONSISTENT WITH BUSINESS NECESSITY

When may an employer ask an employee a disability-related question or require an employee to submit to a medical examination? (Question 5)

- Generally, an employer only may seek information about an employee's medical condition when it is **job related and consistent with business necessity**. This means that the employer must have a reasonable belief based on objective evidence that:

- an employee will be unable to perform the essential functions his or her job because of a medical condition; or,
 - the employee will pose a direct threat because of a medical condition.
- Employers also may obtain medical information about an employee when the employee has requested a **reasonable accommodation** and his or her disability or need for accommodation is not obvious.
 - In addition, employers can obtain medical information about employees when they:
 - are required to do so by another **federal law or regulation** (e.g., DOT medical certification requirements for interstate truck drivers); (**Question 21**)
 - offer **voluntary** programs aimed at identifying and treating common health problems, such as high blood pressure and cholesterol; (**Question 22**)
 - are undertaking **affirmative action** because of a federal, state, or local law that requires affirmative action for individuals with disabilities or voluntarily using the information they obtain to benefit individuals with disabilities. (**Question 23**)

What should an employer do if it learns about an employee's medical condition from someone else? (Question 6)

- First, the employer should determine whether the information learned is **reliable**. The employer should consider how well the person providing the information knows the individual, the seriousness of the medical condition, and how the person learned the information.
- The employer should then determine whether the information gives rise to a reasonable belief that the employee in question will be unable to perform the essential functions of his or her job because of the medical condition or will pose a direct threat because of the condition.
- If the information does give rise to such a reasonable belief, then the employer may make disability-related inquiries or require a medical examination as permitted by the Guidance.