



Discrimen por Impedimentos en Puerto Rico: Nuevos Retos

**Lic. Martha L. Martínez Rodríguez
Manuel A. Núñez – Law Offices
Employment and Labor Law**

Discrimen por Impedimentos en Puerto Rico:

- American with Disabilities Act (Ley ADA), enmendado por American with Disabilities Act Amendment Act de 2008 (ADAAA).
- Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada
- Tienen mismo propósito y se interpretan de manera similar.

Ley ADA

- Prohíbe el discrimen por impedimentos en distintos aspectos tales como el empleo, educación, establecimientos comerciales y en participación de programas federales, entre otras cosas.
- En el aspecto laboral aplica a patronos con 15 empleados o más.

Enmiendas a Ley ADA (ADA Amendments Act of 2008 - ADAAA)

- Entraron en vigor el 1ro de enero de 2009 y tuvieron el propósito de ampliar la protección de la ley para incluir a un mayor número de individuos con distintas condiciones que antes no reunían los criterios.
- Ahora la prohibición del estatuto es que se discrimine por razón de un impedimento. Antes se prohibía discriminar a una persona cualificada que tenía un impedimento por razón de dicho impedimento.
- Se cambió el análisis para considerar como el elemento medular de la reclamación si hubo o no discrimen o si se negó un acomodo razonable. Se resta importancia a si la condición de la persona cumple con la definición de impedimento.

Enmiendas a Ley ADA (ADA Amendments Act of 2008 - ADAAA)

- Definición de impedimento no cambió pero se requiere una interpretación más laxa de los criterios, por lo que se le facilita a un individuo establecer que tiene un impedimento.
- En síntesis, revocó la doctrina del Tribunal Supremo de Estados Unidos que proponía una interpretación más restrictiva y excluía de la protección de la ley a aquellas personas que podían utilizar mecanismos para mitigar su condición.

Enmiendas a Ley ADA (ADA Amendments Act of 2008 - ADAAA)

- Mayor número de personas protegidas = aumento en radicación de querellas administrativas.
- En 2011 la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recibió 231 querellas de discrimen por la causal de impedimento. En 2008 se recibieron 171 por la misma causal.

Enmiendas a Ley ADA (ADA Amendments Act of 2008 - ADAAA)

- Impedimento es la segunda causal más alta de discrimen reclamada ante la Unidad Antidiscrimen.

Ejemplos de condiciones que podrían estar cubiertas por ADAAA

- Diabetes
- Epilepsia
- Depresión
- Esclerosis Múltiple
- Carpal Tunnel
- Condiciones de Espalda

¿Qué Medidas Debe Tomar un Patrono?

- Tener política clara contra el discrimen y divulgarla a los empleados.
- Establecer un procedimiento para solicitudes de acomodo razonable.
- Adiestrar adecuadamente al personal gerencial
- Identificar al personal que tendrá a su cargo el manejo del procedimiento de solicitudes de acomodo razonable.
- Definir los deberes de cada puesto.
- Conocer quién es una persona que pudiera estar protegida por el estatuto.
- Atender con prontitud cualquier solicitud de acomodo.

¿Quién es una Persona con Impedimentos?

- Aquélla que tiene una condición física o mental que le limita sustancialmente en una o más de las actividades principales del diario vivir.
(Impedimento real)
- Aquélla que tiene un historial médico de una condición física o mental que le limitaba sustancialmente en las actividades principales del diario vivir aunque al presente no lo tenga (récord de impedimento), o

¿Quién es una Persona con Impedimentos?

- Aquélla a quien se le perciba como que tiene una condición física o mental que le limita sustancialmente aunque no la tenga. (ser percibido).

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

Se requiere una evaluación caso a caso.

I) Bajo las enmiendas, se requiere un menor grado de limitación.

No es necesario que se impida realizar una actividad o se imponga una restricción severa para que pueda considerarse sustancial. Sólo se compara con la ejecución de personas con las mismas cualificaciones dentro de la población general.

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

2) Hay que considerar elementos tales como la manera, el grado de esfuerzo y dificultad que conlleva para la persona realizar la actividad; la duración de los períodos máximos en los cuáles puede llevar la actividad; el tiempo que le toma ejecutar la actividad, cualquier dolor resultante de dicha ejecución.

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

3) Condiciones episódicas como epilepsia y asma pueden estar cubiertas si limitan sustancialmente al individuo cuando la condición está activa. Si la condición episódica sólo produce una limitación menor, no cumple con la definición de impedimento.

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

- 4) Condiciones temporeras también pueden limitar sustancialmente mientras dure dicha condición.
- 5) Medidas que se toman para mitigar los efectos de la condición no se pueden considerar para determinar si hay una limitación sustancial. Excepción: espejuelos y lentes de contacto.

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

- 6) El análisis actual requiere examinar si la condición limita sustancialmente al individuo antes de que recurra a medidas mitigantes. Sin embargo, el patrono sí debe considerar los efectos secundarios de los medicamentos que tome el empleado para determinar si hay limitación sustancial.
- 7) Hay que considerar las medidas paliativas al momento de evaluar un acomodo razonable.

¿Cómo determinar si hay una limitación sustancial?

8) Patrono no le puede requerir a un empleado que utilice alguna medida mitigante para su condición.

Actividades principales del diario vivir que pueden estar limitadas:

Las enmiendas de 2008 ampliaron este renglón para incluir actividades tales como:

- ✓ comer
- ✓ ver
- ✓ oír
- ✓ hablar
- ✓ caminar
- ✓ aprender
- ✓ trabajar

- ✓ cuidarse a sí mismo
- ✓ permanecer de pie
- ✓ concentrarse
- ✓ levantar pesos
- ✓ interactuar con otros

- ✓ funcionamiento del cuerpo humano mediante los sistemas inmunológicos, cardiovascular, circulatorio, gastrointestinal, respiratorio, neurológico, etc.

¿Qué Significa Persona con Historial de Condición que Limite Sustancialmente?

- Aquella persona que tuvo una condición limitante en un momento dado y recibió tratamiento.
- Bajo este criterio, la persona no necesariamente tiene una condición actual, pero puede ser considerado una persona con impedimento.

¿Quién es una Persona Percibida como que tiene un impedimento?

- Esta persona no tiene una condición que la limite sustancialmente en alguna actividad principal del diario vivir pero se han tomado medidas o acciones prohibidas porque el patrono cree que tiene alguna condición.
- La única excepción para no ser considerado como “persona percibida como impedida” es que se trate de una condición temporera (menos de 6 meses).

¿Quién es una Persona Percibida como que tiene un impedimento?

- La persona a quien se le percibe como una con impedimentos no tiene derecho a solicitar acomodo razonable.

Acomodo Razonable

- Es el ajuste lógico adecuado o razonable que permite a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a su puesto pero que no representa un esfuerzo extremadamente oneroso para el patrono.
- La persona que tiene impedimentos tiene que demostrar que está capacitada para ejecutar las funciones esenciales de su puesto pero necesita un acomodo.

Acomodo Razonable

- Empleado tiene que solicitar el acomodo. La solicitud no tiene que ser por escrito pero es recomendable que se haga una confirmación de la petición.
- Patrono tiene que actuar con diligencia ante una solicitud de acomodo.
- Procedimiento debe ser interactivo para buscar un acomodo que sea conveniente dentro de las circunstancias.

Acomodo Razonable

- El patrono no viene obligado a dar el acomodo particular que interesa el empleado, hay que evaluar razonabilidad y onerosidad y puede ofrecer otras alternativas que resulten razonables.
- Un acomodo es extremadamente oneroso cuando es muy costoso, interrumpe o altera fundamentalmente la naturaleza o la operación del negocio.

Remedios ante el incumplimiento con ADAAA

- Daños compensatorios
- Daños punitivos (malicia, negligencia crasa)
- Salarios dejados de devengar
- Reinstalación en el empleo
- Paga prospectiva
- Honorarios de abogado
- El tribunal puede también ordenar el acomodo, reclutamiento o ascenso de un empleado discriminado.

Casos recientes al amparo de Ley ADA

Ramos v. Pichi's Convention Center, 659 F.3d 182 (1st Cir. 2011)

Empleado reclamaba que había sido discriminado por su condición de epilepsia. El Tribunal del Primer Circuito determinó que la condición no limitaba sustancialmente al empleado para trabajar, por tanto, no reunía los requisitos para ser considerado una persona con impedimento protegida por ADA.

Casos recientes al amparo de Ley ADA

Román Olivera v. Autoridad de Energía Eléctrica (PREPA), 655 F.3d 43 (1st. Cir. 2011)

Empleado que padecía de esquizofrenia y fue despedido reclamó violación a ADA porque su patrono lo percibía como una persona con impedimentos cuya condición alegadamente no le permitía trabajar. El Tribunal del Primer Circuito resolvió que el demandante reunía los criterios para establecer un caso prima facie de discrimen en la modalidad de ser percibido como tal.

Casos recientes al amparo de Ley ADA

Valle Arce v. Autoridad de los Puertos, 651 F.3d 190 (1st. Cir. 2011)

Empleada que padecía de síndrome de fatiga crónica reclamó violación a ADA porque su patrono negó una solicitud de acomodo razonable. El Tribunal del Primer Circuito revocó y devolvió el caso al Tribunal de Distrito por entender que la demandante había cumplido con establecer un caso prima facie de negativa a acomodar bajo ADA.

Casos recientes al amparo de Ley ADA

Estos casos se resolvieron bajo las disposiciones de la Ley ADA anterior debido a que las enmiendas de ADAAA no son de aplicación retroactiva.

¿PREGUNTAS?



Búscanos en nuestra página web:

www.mnlawpr.com

mmartinez@mnlawpr.com