


# OCCAMA

OFICINA DEL COMISIONADO DE ASUNTOS MUNICIPALES

1 de marzo de 2000

MEMORANDO CIRCULAR NÚM.: 00-05

A TODOS LOS ALCALDES



Maria R. Ortiz Hill  
Comisionada

## CUMPLIMIENTO DE LA LEY A.D.A. EN EL SERVICIO PUBLICO

Las disposiciones sobre empleo de la "American with Disabilities Act" (ADA) aplican a los patronos privados, al gobierno estatal y local, las agencias de empleo y uniones laborales. Por ende, los municipios de Puerto Rico deben cumplir cabalmente con la prohibición de discriminar por razón de impedimento en todo tipo de actividad o práctica de empleo. El alcance de esta prohibición se extiende a los procedimientos iniciales de solicitud, reclutamiento, despido o separación, ascenso, compensación, adiestramiento y otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

Para fines de la Ley ADA, se define "persona con impedimento" toda persona con:

- 1) una limitación de naturaleza física o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades vitales principales,
- 2) que tiene un historial de tal impedimento, o
- 3) es considerado como una persona con tal impedimento, debidamente cualificada.

La Ley ADA establece una serie de prohibiciones a los patronos relacionados con los exámenes médicos e investigaciones relacionadas con el historial del solicitante con impedimentos. De conformidad con dicha normativa, está *prohibido* preguntar o requerirle un examen médico

MEMORANDO CIRCULAR NÚM.: 00-05

A TODOS LOS ALCALDES

CUMPLIMIENTO DE LA LEY A.D.A. EN EL SERVICIO PUBLICO

2 de marzo de 2000

Página 2

previo a su selección. Tampoco puede hacerle preguntas en torno a la naturaleza o severidad de su impedimento. No obstante, los patronos podrán presentar evidencia para demostrar que no han discriminado. En ese sentido, el municipio podrá utilizar las descripciones de las funciones esenciales del empleo que haya preparado, previo a la publicación de la convocatoria o de entrevistar al aspirante al empleo. Además, bajo ciertas limitaciones, podrá cuestionar la forma en que haría una tarea o administrarle un examen. Además, el patrono podrá hacer preguntas sobre la habilidad del solicitante para realizar funciones específicas del trabajo. Tal carga deberá ser en términos de efectividad y costos, a tal punto que alteren la naturaleza de las operaciones o que sea sustancial.

Cada patrono debe proveer acomodos razonables para cada limitación mental o física conocida de una persona que de otra manera hubiese estado cualificado para el empleo. Sin embargo, el acomodo razonable no deberá constituirse en una carga excesiva para el patrono. Respecto a la accesibilidad de facilidades, es relevante señalar que ello incluye tanto áreas de trabajo como aquellas que no lo son, tales como los salones comedores, salones de adiestramiento y baños, entre otros.

Los remedios concedidos por la Ley ADA al empleado discriminado incluyen desde los haberes dejados de devengar y la reinstalación.

Por todo lo anteriormente expuesto, les exhorto a tomar las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones de la antes referida ley.