



Guía para Empleadores: Exámenes Médicos para Empleados e Indagaciones Relacionadas con la Discapacidad bajo el ADA

Visión General

¿Cuándo el ADA afecta la capacidad del empleador de requerir exámenes médicos o de hacer indagaciones relacionadas con la discapacidad?

El Acta de Americanos con Discapacidades de 1990 (el "ADA") se aplica a todos los empleadores con 15 o más empleados. Las reglas del ADA se aplican a tres distintas fases de la relación laboral: la pre-oferta, la pos-oferta y durante el empleo. El objetivo de este folleto es únicamente lo que el empleador puede hacer durante la fase del empleo, es decir, después de que el empleado está a bordo y trabajando.

¿Puede un empleador requerir que un empleado tenga un examen médico o hacer indagaciones relacionadas con la discapacidad?

Un empleador puede requerir un examen médico o hacer indagaciones relacionadas con la discapacidad, siempre y cuando la indagación o el examen estén relacionados con el trabajo y sean consistentes con las necesidades del negocio. El significado de la frase "relacionado con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio" se discutirá en una sesión posterior. Cualquier información médica obtenida por medio de

un examen o indagación relacionada con la discapacidad, como también cualquier información médica divulgada voluntariamente por un empleado, debe ser tratada como un registro médico confidencial.

¿Se aplican las disposiciones del ADA sobre exámenes médicos e indagaciones relacionadas con la discapacidad a todos los empleados?

Si. Las restricciones del ADA sobre las indagaciones o exámenes se aplican a todos los empleados de empleadores cubiertos, no solamente aquellos con discapacidades. Mientras que otras protecciones del ADA están limitadas para aquellos individuos que puedan demostrar que son personas calificadas con discapacidades, el lenguaje del ADA es claro en que los empleadores no están autorizados para hacer preguntas o realizar exámenes médicos a ninguno de sus empleados a menos que haya un propósito legítimo para hacerlo. Sobre la base de este lenguaje, la comisión de Igualdad de Oportunidades de Trabajo de EE.UU. (EEOC) ha tomado la posición de que cualquier empleado tiene el derecho de impugnar una indagación o examen médico que no sea relacionado con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio.

¿Qué pasa con los empleados temporales?

Como una regla general, un individuo es un empleado si una entidad controla los medios y la forma del rendimiento su trabajo. Con frecuencia, un empleado temporal es a la vez un empleado de la agencia de empleo y de la compañía a la cual es asignado. Como empleadores, la

agencia de empleo y el empleador temporal podrían hacer preguntas relacionadas con la discapacidad y requerir exámenes médicos, sólo si son relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio.

Consultas Relacionadas con la Discapacidad y Exámenes Médicos

¿Qué es exactamente una consulta relacionada con la discapacidad?

Una consulta relacionada con la discapacidad es una pregunta (o serie de preguntas) que probablemente proporcionarían información sobre la discapacidad. Esto incluiría preguntas directas sobre la discapacidad, tales como, si la persona tiene o ha tenido una discapacidad, cómo se incapacitó, o detalles sobre la naturaleza o severidad de la discapacidad. Además, preguntas sobre información genética¹ historial de todas las compensaciones del trabajador anteriores, prescripciones médicas anteriores o actuales, o una amplia investigación acerca de los impedimentos médicos (Ej. “cuénteme acerca de cada problema médico que usted tenga”) también se limitarían por ser propensas a revelar información sobre la discapacidad.

¹ Las preguntas relacionadas con la información genética también está prohibidas por el Acta de No-discriminación por la Información Genética, promulgada en el 2008 (42 U.S.C. § 200ff-1), que prohíbe a los empleadores de tomar decisiones que afecten los términos y condiciones de empleo basados en la información genética de un empleado. Bajo esta Acta, las preguntas relacionadas con el historial médico familiar serían inapropiadas si estas revelan información genética con respecto al empleado.

Las restricciones sobre este tipo de preguntas se aplican tanto a las preguntas hechas sobre la persona y las preguntas hechas sobre terceras personas, tales como compañeros de trabajo o médicos. Tenga en cuenta que las preguntas sobre el uso de drogas ilegales o si alguien ha estado bebiendo, no son preguntas relacionadas con la discapacidad.

Significa esto, que ni siquiera debo Preguntar “¿Cómo está usted?”

Preguntar en general, por el bienestar de un empleado, es permitido. Por ejemplo, es completamente adecuado preguntar a un empleado que se ve cansado o enfermo, si se siente bien o no, o preguntar al empleado cómo se siente después de un divorcio o la pérdida de un ser querido. De la misma manera, está permitido hacer preguntas sobre impedimentos no relacionados con una discapacidad (ej. “¿cómo se rompió la muñeca?”), o preguntar a una empleada embarazada cómo se siente o cuándo va a nacer su bebe. También está bien preguntarle a la persona, si puede realizar el trabajo. Por otra parte, si el empleado plantea cuestiones relacionadas con la discapacidad con el empleador, sería aceptable para el empleador el discutir el asunto con él o ella.

Cuando usted dice “examen médico” ¿quiere decir examen de pies a cabeza hecho por el médico?

Un examen médico incluye un examen físico completo; pero el término, tal como se utiliza en el ADA también incluye un número de exámenes o procedimientos más limitados. En general, un examen médico es

un procedimiento o prueba que busca información sobre la salud física o mental de un individuo. Hay varios factores que pueden hacer un examen médico, incluyendo: si un profesional médico conduce o interpreta el examen, ya sea que el examen sea diseñado para revelar un impedimento o la salud física o mental en general, ya sea que el examen mida la capacidad de realizar una tarea en comparación con la respuesta fisiológica a la realización de la tarea; o ya sea que el examen es invasivo, utiliza equipos médicos o es conducido en un instalación médica. Algunas veces uno de estos factores es suficiente para hacer un procedimiento médico. Algunas veces una combinación de factores será pertinente. En general, los exámenes médicos incluyen lo siguiente:

- Examen físico total o parcial (Ej. sólo espalda) por un médico u otro profesional de medicina.
- Exámenes de ojos realizados por un oftalmólogo u optometrista,
- Pruebas de sangre, orina y aliento para comprobar el consume de alcohol
- análisis de sangre, orina, saliva y cabello para detectar enfermedades marcadores genéticos
- exámenes de colesterol y presión arterial
- pruebas de conducción de nervios
- pruebas de extensión de movimiento que miden la función y fuerza muscular
- pruebas de función pulmonar
- pruebas psicológicas diseñadas para medir un impedimento o desorden mental

- procedimientos de diagnóstico tales como rayos X, escaneos TAC y resonancias magnéticas.

¿Cuáles son algunos de los exámenes comunes en el trabajo que no son considerados exámenes médicos?

Hay un número de pruebas y procedimientos dados por empleadores que nos son considerados médicos, incluyendo:

- pruebas para determinar el uso ilegal de drogas,
- pruebas de agilidad física, los cuales miden la habilidad del empleado para desarrollar tareas de trabajos reales o simulados.
- Pruebas de aptitud física, las cuales miden el rendimiento de un empleado en las tareas físicas, tales como, correr o levantar, con tal de que estos exámenes no incluyan un componente médico como la medición del ritmo cardiaco o la presión arterial.
- Exámenes que midan la habilidad para leer etiquetas o distinguir objetos como parte de una demostración de la capacidad de hacer las funciones del trabajo.
- Pruebas psicológicas que miden rasgos de la personalidad como honestidad, preferencias o hábitos.
- Exámenes de polígrafo

¿Cómo debe un empleador tratar un empleado que aplica para un nuevo trabajo dentro de la compañía?

La EEOC ha tomado la posición de que un empleador debe tratar un empleado que solicita un nuevo puesto de trabajo al igual que un solicitante fuera del trabajo. Esto

significa que el empleador no puede hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o requerir un examen médico antes de la oferta condicional de empleo del nuevo puesto. Un supervisor que tiene información médica sobre un empleado no debe revelar esa información a la persona que está realizando la entrevista para el nuevo trabajo o al nuevo supervisor.

Una vez que una oferta condicional se haya hecho, el empleador puede requerir un examen médico o hacer preguntas relacionadas con la discapacidad siempre y cuando lo haga con todos los empleados que entran en la misma categoría de trabajo.

Si la oferta de trabajo es posteriormente retirada debido a la información médica, el empleador debe demostrar que el retiro estaba relacionado con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio. Un individuo no es un solicitante donde él o ella no tenga derecho a otra posición no competitiva con el mismo empleador (Ej. a causa de la antigüedad o el desempeño satisfactorio en su posición actual). Un individuo que es temporalmente asignado a otra posición y luego regresa a su posición regular no es tampoco un solicitante. Dado que estos individuos son considerados empleados, el empleador puede solo hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o requerir exámenes médicos que sean relacionados con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio.

Relacionado con el Trabajo y Consistente con la Necesidad del Negocio

¿Qué significa “relacionado con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio”?

La EEOC tiene la posición de que una pregunta relacionada con la discapacidad o un examen médico de un empleado puede ser “relacionada con el trabajo o consistente con las necesidades del negocio” cuando el empleador tiene la razón para creer, basado en evidencia objetiva, que:

(1) La habilidad de un empleado para realizar las funciones esenciales de un trabajo pueden ser impedidas por una condición médica; o (2) un empleado puede ser una amenaza directa para otros o para sí mismo debido a una condición médica. Esta norma puede cumplirse si un empleador tiene conocimiento acerca de la condición médica de un empleado, ha observado problemas de desempeño y puede razonablemente atribuir los problemas a la condición médica. La norma también se puede cumplir cuando el empleador ha recibido información fidedigna por parte de una fuente creíble, de que la persona tiene una condición médica o el empleador ha observado síntomas que indican que la persona pueda tener una condición médica que impedirá la habilidad de realizar las funciones esenciales del trabajo o puedan posar una amenaza directa.

Ejemplo: El trabajo de un conductor de una carretilla elevadora, es transportar y apilar paletas que pesan varios cientos o miles de libras en un depósito de almacenaje con numerosos trabajadores de planta. Después

de un impecable record de trabajo de diez años, el conductor de la carretilla elevadora se estrella contra una pared de paletas apiladas, esquivando por poco a un compañero. El empleado explicó que se sentía mareado y se desorientó y que esto le ha ocurrido varias veces antes, aunque nunca en el trabajo. El empleador cree que el empleado puede representar una amenaza directa y lo envía para que se haga un examen médico, para determinar si está apto para realizar el trabajo.

El empleador le proporciona al doctor una descripción del trabajo para poder así tener una determinación exacta. Este examen puede ser considerado relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades del trabajo.

Ejemplo: varios meses atrás, un supervisor escuchó a dos empleados hablando de otro compañero, quien les había dicho que tenía una enfermedad cardíaca grave la cual necesitaba el uso de medicación y visitas frecuentes al médico. El individuo viene a trabajar todos los días y realiza con éxito sus deberes como programadora de computadores. En este caso el empleador no tiene una razón para creer que la habilidad de la programadora de computadores para realizar sus funciones sea impedida o que ella represente una amenaza directa debido a su condición médica. El empleador no puede realizar preguntas relacionadas con la discapacidad o requerir exámenes médicos.

¿Son las preguntas relacionadas con la discapacidad o los exámenes médicos hechos después de una solicitud de acomodación razonable, relacionadas con el trabajo y son consistentes con las necesidades del negocio?

Cuando un empleado solicita una acomodación en el lugar de trabajo y la discapacidad o la necesidad de acomodación no son tan obvias, es relacionada con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio para que el empleador pida al empleado documentación razonable sobre su discapacidad y las limitaciones funcionales que requieren acomodación.

Un empleador puede requerir que el empleado proporcione documentación que sea suficiente para justificar que él o ella tiene una discapacidad ADA y necesita la acomodación solicitada.

La documentación puede ser suficiente si (1) describe la naturaleza, severidad y extensión del impedimento del empleado, la actividad o actividades que el impedimento limita y la medida en la cual el impedimento limita la habilidad del empleado de realizar la actividad o actividades y (2) corrobore porque la acomodación solicitada es necesaria para permitir que el empleado pueda desarrollar las funciones esenciales del trabajo.

Tenga en cuenta que el empleador no puede pedir documentación no relacionada y por lo tanto, la solicitud debe ser adaptada para revelar únicamente la información necesaria para responde las preguntas del empleador.

La consecuencia práctica de esto, es que generalmente el empleador no puede pedir los expedientes médicos completos, ya que estos podrían contener información no relacionada.

Ejemplo: Una secretaria con una discapacidad no conocida, solicita una silla ergonómica debido al dolor de espalda. El empleador puede pedir al empleado que proporcione documentación de parte del médico que la está tratando, que: (1) describa la naturaleza, severidad y la extensión del impedimento, la actividad o actividades que el impedimento limita, y la medida en la cual el impedimento limita su habilidad de realizar la actividad o actividades y (2) corrobora por qué la silla es necesaria. Si el empleado no presenta la documentación, el empleador no estaría obligado a proporcionar la silla.

Prácticos “si y no” en Relación con las Preguntas Relacionadas con la Discapacidad y los Exámenes Médicos

¿Puede el empleador requerir que un empleado vaya a ver a un profesional de la salud de la compañía (en lugar del escogido por el empleado) cuando el empleado está solicitando una acomodación razonable?

La EEOC ha tomado la posición de que el ADA no puede impedir que un empleador exija que al empleado que vaya a ver a un profesional del cuidado de la salud apropiado, que el empleador haya escogido, si el empleado no proporciona suficientes documentos de parte del médico que lo trata (o de otro médico) para corroborar una discapacidad ADA y la

necesidad de acomodación. Sin embargo, el empleador debe dar primero la oportunidad al empleado de proporcionar la información faltante.

Mientras que la petición del empleador para obtener información adicional u otro examen médico esté basada en la creencia de buena fe de que la información que ha conseguido hasta ahora es insuficiente, dicha solicitud no se considera una forma de represalia y el empleador no será responsable por la violación del ADA. De acuerdo con la EEOC, el empleador podrá considerar que la documentación es insuficiente, si no se especifica que existe una discapacidad o se explica la necesidad de una acomodación. Otras circunstancias en las que la documentación se puede considerar insuficiente, incluyen aquellos en los que el profesional de la salud no tiene la experiencia necesaria para opinar sobre la condición del empleado o aquellos en los que los factores relacionados con la documentación sugieren que es fraudulenta.

La recomendación de la EEOC de que el empleador debe también considerar obtener el permiso del empleado para consultar directamente con el médico del empleado antes de exigir que el empleado vaya al médico de la compañía, es un enfoque bueno y rentable. Como cuestión práctica, el empleador puede hacer que su médico consulte con el médico del empleado.

Cualquier examen médico realizado por profesionales de la salud que trabajen para el empleador debe ser relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades

del negocio. Más en concreto, debe limitarse a determinar la existencia de una discapacidad ADA y las limitaciones funcionales que requieran una acomodación razonable.

¿Puede un empleador que cree razonablemente que un empleado representa una amenaza directa, exigirle que sea examinado por un profesional de la salud que escoja el empleador?

Sí. La EEOC ha declarado que un empleador puede exigir que un empleado del cual cree razonablemente que representa una amenaza directa, que tenga un examen con un profesional de la salud que el empleador escoja y que tenga experiencia en la condición específica y que pueda proporcionar información médica que le permita al empleador determinar los efectos de la condición sobre la habilidad del empleado de realizar su trabajo. El examen se limitará a determinar si el empleado puede o no realizar su trabajo sin representar una amenaza directa, con o sin la ayuda de una acomodación razonable. En la mayoría de los casos, el empleador no podría exigir exámenes médicos completos porque estos contienen información no relevante.

El empleador debe ser muy cauteloso al confiar solamente en la conclusión de su proveedor de atención médica, si entra en conflicto con la opinión del médico que está tratando al empleado. En la evaluación de ambas opiniones, el empleador puede encontrar de ayuda el considerar: (1) la experiencia médica de cada profesional de la salud (2) qué tipo de información le fue proporcionada a cada profesional de la

medicina en relación con las funciones esenciales y el ambiente del trabajo; (3) si la opinión se basa en especulación o información actual objetivamente verificable acerca de los riesgos asociados con una condición en particular y (4) si el dictamen médico es contradicho por la información conocida u observada por el empleador (ej. información sobre la real experiencia del trabajador en el trabajo actual o anterior). Recuerde que en última instancia, es responsabilidad del empleador tomar la última decisión, no del médico.

¿Quién paga cuando el empleado es enviado a ver al médico de la empresa?

La EEOC ha tomado la posición de que si un empleador exige al empleado que vaya a ver a un profesional médico de la elección del empleador, el empleador debe pagar todos los costos relacionados con la visita(s).

¿Y en cuanto exigirles a todos los empleados que reporten sus medicamentos recetados?

Este tipo de investigación abierta generalmente no sería permisible. La EEOC ha declarado que en muy pequeñas excepciones, como con agentes de policía armados o los pilotos de aerolíneas, una petición relacionada con cuales de sus medicaciones pueden interferir con su habilidad de realizar las funciones esenciales de sus trabajos estaría relacionada con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio. Por el contrario, sin embargo, los empleadores muy seguramente no podrían demostrar que los empleados que trabajan para la

estación de bomberos y que realizan funciones únicamente administrativas representan una amenaza directa y en tal caso, no les puede exigir que reporten cualquier medicamento.

Un argumento también podría ser que en otros trabajos, donde la seguridad es un problema. Por ejemplo, ciertas construcciones, trabajos de fabricación y conductores, pueden ser relacionados con el trabajo y consistentes con la necesidad del negocio para exigirles a los empleados que reporten las medicaciones que puedan afectar su rendimiento. Nótese, sin embargo, que este parece ser un enfoque más amplio que la posición asumida por la EEOC.

¿Qué pasa si el empleado se reusa a responder una pregunta relacionada con la discapacidad o de someterse a un examen médico?

La acción que el patrono pueda tomar depende de su razón para hacer la investigación o para requerir el examen. El examen requerido está relacionado con problemas de rendimiento en el trabajo, cualquier disciplina que el empleador decida aplicar debe enfocarse en los problemas de desempeño del empleado. Por lo tanto, el empleador puede disciplinar al empleado por problemas de rendimiento pasados y futuros de acuerdo con una política aplicada uniformemente.

Si el empleado se niega a responder una pregunta relacionada con la discapacidad o someterse a un examen médico después de solicitar una acomodación razonable y la discapacidad y la necesidad de

acomodación no son tan obvias, el empleador negarse a proporcionar la acomodación. Si la acomodación solicitada es permiso de ausencia, el patrono puede negar la ausencia y rechazar las excusas de ausencia.

Muchos tribunales interpretan la falta de cooperación del empleado como una falla para participar en el proceso interactivo del ADA para determinar una acomodación razonable efectiva y es probable que más adelante rechace cualquier reclamo ADA hecho sobre esta base.

¿Cómo pueden los empleadores asegurarse de que los empleados pueden realizar de forma segura pruebas de agilidad o de aptitud física?

Los patronos que exigen pruebas de agilidad o aptitud física, pueden pedir a un empleado que tengan un médico que certifique que puede realizar la prueba de una forma segura. El empleador tendría derecho a una nota que simplemente diga que la persona puede realizar la prueba de manera segura o alternativamente, una explicación de por qué la persona no puede realizar la prueba. Un empleador no puede solicitar todos los antecedentes médicos o cualquier otra información médica que vaya más allá de la habilidad del individuo para realizar la prueba de una forma segura.

Asuntos de Ausencias

Las siguiente tres preguntas asumen que el empleado ha utilizado tiempo de enfermo, vacación anual, o algún otro tipo de ausencia debido a su condición médica, pero no ha tomado oficialmente Ausencia

bajo el Acta de Ausencia Familiar y Médica de 1994 (FMLA). Las reglas promulgadas bajo el FMLA son discutidas más adelante.²

¿Qué sucede cuando se requieren notas del médico para usar la licencia por enfermedad?

Un empleador puede solicitar a un empleado que justifique su uso de la licencia por enfermedad, proporcionando una nota médica u otra explicación, siempre y cuando se tenga o la práctica de exigir lo mismo a todos los empleados, con o sin discapacidades, para hacerlo en circunstancias similares.

¿Puede el empleador solicitar actualizaciones periódicas cuando un empleado está en ausencia continua?

Sí, si la petición de ausencia del empleado no especifica una fecha de regreso exacto o razonable específica, o si una ausencia adicional es solicitada, el empleador puede exigir que el empleado provea actualizaciones periódicas sobre su condición y una posible fecha de retorno. Tenga en cuenta, sin embargo, que cuando se le ha otorgado al empleado una suma fija de licencia y no se ha solicitado una licencia adicional, la EEOC ha tomado la posición de que no sería admisible pedir actualizaciones periódicas. Un empleador puede siempre llamar a un empleado que esté en licencia extendida para expresar su

² Se puede encontrar información adicional en el folleto titulado Derechos de Ausencia bajo el FMLA y el ADA: la Intersección de Dos Leyes el Impacto sobre la Licencia del Empleado, disponible en: <http://www.hrtips.org>

preocupación por su salud o comprobar su progreso.

¿Están permitidos los exámenes o permisos de regreso al trabajo?

Cuando un empleado ha estado en licencia, el empleador puede solicitar un permiso de “regreso al trabajo” de parte del médico que está tratando al paciente o puede requerir un examen de “regreso al trabajo” si el empleador cree razonablemente que la habilidad actual de un empleado para realizar las funciones esenciales de su trabajo están impedidas por una condición médica o cree que él o ella representa una amenaza directa debido a una condición médica. Por lo general, solamente serán justificadas las consultas o exámenes médicos que estén relacionados con la condición por la cual la persona tomó la licencia.

Ejemplo: Un abogado se rompe la pierna hacienda esquiando y está bajo licencia por cuatro semanas. Él regresa al trabajo con muletas. El empleador no tiene razón para creer que el abogado no podrá ser capaz de realizar las funciones esenciales de su trabajo o representar una amenaza directa debido a su lesión. El empleador no podrá hacer consultas relacionadas con la discapacidad o requerir un examen médico, pero podría preguntarle al abogado cómo está o expresar su preocupación por su condición.

Ejemplo: Como resultado de problemas con su medicación, un empleado con una discapacidad psiquiátrica desconocida amenaza a varios compañeros de trabajo y es disciplinado, Poco después, él es

hospitalizado por seis semanas para un tratamiento relacionado con su condición. Dos días después de ser dado de alta, regresa al trabajo con una nota que indica que él “puede regresar a trabajar.” Debido a que el empleador tiene la razón para creer, basado en evidencia objetiva, de que el empleado puede ser una amenaza directa debido a su condición médica, el empleador puede pedirle al empleado documentación adicional relativa a su medicación o tratamiento o pedirle que se someta a un examen médico.

¿Qué pasa con las Solicitudes de Licencia bajo el FMLA?

El FMLA, impuesta por el Departamento del Trabajo, establece sus propios requisitos para empleados y empleadores en relación con las licencias de ausencia. La EEOC ha declarado que cuando un empleado solicita una licencia bajo el FMLA debido a una condición seria de salud, los empleadores no violarán el ADA al solicitar la información que está en el formulario de certificación del FMLA. El FMLA sólo solicita información relacionada con la particular condición seria de salud, como se define en el FMLA, por la cual el empleado está buscando la licencia de ausencia. Un empleador tiene derecho a saber por qué un empleado está solicitando tiempo fuera del trabajo bajo el FMLA. Si las consultas son, precisamente elaboradas de esta manera, estarían relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio bajo el ADA.

Monitoreo Periódico

¿Pueden los empleadores requerir exámenes médicos periódicos de empleados en puestos que afectan la seguridad pública?

Sí. En circunstancias limitadas, los exámenes médicos periódicos y otros seguimientos de empleados en puesto de seguridad pública (ej., bomberos y oficiales de policía) que están estrechamente elaborados para abordar preocupaciones específicas relacionadas con el trabajo pueden ser relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio.

Ejemplo: Un departamento de bomberos podría exigir a sus bomberos (pero no al personal administrativo) que se sometan a un examen visual completo cada dos años y que se hagan un electrocardiograma, porque les preocupa que ciertos trastornos visuales y problemas de corazón afectaran su habilidad para hacer sus trabajos sin representar una amenaza directa. Si el empleador decide despedir o tomar otra acción adversa contra un empleado con una discapacidad basado en los resultados de un examen médico. Si un empleador decide despedir o tomar otras medidas adversas contra un empleado con una discapacidad basado en los resultados de un examen médico, debe demostrar que el empleado es incapaz de realizar las funciones esenciales de su trabajo, o de hecho representa una amenaza directa que no puede ser reducida o eliminada con una acomodación razonable.

El empleador puede realizar pruebas médicas adicionales después de descubrir esta condición para poder tomar ésta determinación.

¿Puede un empleador requerir que un empleado, que ha estado fuera del trabajo en un programa de rehabilitación por alcohol, que se someta a pruebas de alcohol periódicas cuando ella regrese al trabajo?

Sí, pero solo si el empleador cree razonablemente, basado en evidencia objetiva de que el empleado representa una amenaza directa en la ausencia de exámenes periódicos. Para ello sería necesaria una evaluación individualizada y no puede ser basada en suposiciones generales. El empleador necesitaría considerar los riesgos de seguridad asociados con la posición, las consecuencias de la inhabilidad del empleado o el impedimento de la habilidad para realizar las funciones del trabajo y que tan recientemente ocurrió el evento (s) que hicieron que el empleador crea que el empleado pueda representar una amenaza directa.

En algún punto, cuando el empleado ha resultado negativo en repetidas pruebas de alcohol, la continuación de las pruebas pueden ya no ser relacionadas con el trabajo, ni consistente con las necesidades del negocio porque el empleador ya no tiene la razón para creer que el empleado podría presentar una amenaza directa.

Ejemplo: Un conductor de bus le informa a su supervisor que él tiene una historia de alcoholismo y que después de muchos años

de sobriedad ha vuelto a beber un par de vasos de vino por la noche para lidiar con el estrés de la familia. Él solicitó y se le otorgó permiso para ausentarse para entrar en un programa de rehabilitación. Después de cuatro meses, está listo para regresar al trabajo. Dado los riesgos de seguridad asociados con su posición, su corto periodo de empleo y su reciente finalización de la rehabilitación, el empleador puede demostrar que sería relacionado con el trabajo y consistente con las necesidades del negocio.

Los empleadores pueden también conducir pruebas de alcohol periódicas basado sobre la base de un acuerdo de “última oportunidad” relacionado con acciones disciplinarias relacionadas con el uso de alcohol del empleado. Este tipo de acuerdo generalmente establece que, para poder permanecer en el empleo, los empleados deben entrar en un programa de rehabilitación y someterse a pruebas de alcohol periódicas.

Otras Preguntas Aceptadas Relacionadas con la Discapacidad y Exámenes Médicos de Empleados

¿Qué puede preguntar un consejero EAP?

Un consejero del Programa de Asistencia al Empleado (EAP) puede preguntar a un empleado que esté buscando ayuda debido a problemas personales acerca de sus condiciones médicas siempre y cuando él o ella no actué en nombre del empleador, está obligado a proteger la información de las personas que toman las decisiones y no tiene ningún poder para afectar las decisiones de empleo. Muchos empleadores

hacen contratos con contratistas externos de EAP para que los empleados no tengan preocupaciones de confidencialidad.

¿Puede un empleador hacer preguntas relacionadas con la discapacidad que son requeridas por otra ley federal? Sí.

Un empleador puede hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o exámenes médicos requeridos que son ordenados o necesitados por otra ley o regulación federal.

Por ejemplo, las regulaciones federales de seguridad requieren que los conductores de camiones interestatales se sometan a exámenes médicos al menos una vez cada dos años. Los pilotos y asistentes de vuelo deben también cumplir con los requisitos federales de la salud.

Otras leyes federales que requieren exámenes médicos incluyen el Acta de la Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), el Acta Federal de Seguridad y Salud de Minas y otras leyes federales que requieren el seguimiento periódico de empleados expuestos a sustancias tóxicas o peligrosas.

¿Puede un empleador hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o realizar exámenes médicos que son parte de un programa voluntario de bienestar?

Sí. El ADA permite a los empleadores llevar a cabo exámenes y actividades médicas voluntarias, incluyendo las historias clínicas que forman parte de un programa de salud para empleados, sin tener que mostrar que estos están relacionados con el trabajo o consistentes con las necesidades

del negocio, siempre y cuando estos registros médicos sean mantenidos confidenciales y separados de los registros personales. Estos programas a menudo incluyen la detección de la presión arterial, pruebas de colesterol, pruebas de glaucoma y detección del cáncer. Un programa de bienestar voluntario es voluntario siempre y cuando un empleador ni requiere la participación ni penaliza al empleado que no participa.

¿Qué pasa con los exámenes relacionados con la compensación para trabajadores por lesiones?

Los estatutos del estado sobre la compensación de trabajadores por lo general permiten a los empleadores investigar e impugnar los reclamos de los empleados por lesiones relacionadas con el trabajo. La EEOC ha declarado que el ADA no prohíbe a un empleador o su agente (por ejemplo, los encargados de la compensación de trabajadores) de hacer preguntas relacionadas con la discapacidad o de requerir exámenes médicos que son necesarios para determinar el grado de responsabilidad de su compensación de trabajadores. Sin embargo, tales preguntas o exámenes deben estar limitadas en su alcance al lesión en el trabajo y el impacto sobre el individuo y no puede requerir más exámenes de los necesarios para determinar la elegibilidad inicial o continua de la persona para los beneficios de la compensación de trabajadores.

¿Puede un empleador pedir a los empleados que voluntariamente se identifiquen como personas con discapacidades para propósitos de acción afirmativa?

Sí. Un empleador puede pedir a sus empleados que voluntariamente se identifiquen como individuos con discapacidades cuando el empleador está:

- llevando a cabo medidas de acción afirmativa debido a una ley federal, estatal o local (incluyendo la ley de preferencia de veteranos) que requiere acción afirmativa para las personas con discapacidades, o
- utilizando voluntariamente la información para favorecer a personas con discapacidades.

La guía de cumplimiento de la EEOC sobre consultas relacionadas con la discapacidad y exámenes médicos establece algunos otros requisitos para los empleadores que invitan a los empleados a que se identifiquen a si mismos en cualquiera de estas situaciones.

Recursos

Línea directa del Centro Regional del ADA de Asistencia Técnica para la Discapacidad y los Negocios 800.949.4232 (voz/TTY)

Para información adicional sobre los temas discutidos en éste folleto, se les recomienda a empleadores y empleados consultar los siguientes documentos de la EEOC:

La Guía de Cumplimiento de la EEOC sobre Consultas Relacionadas con la Discapacidad y Exámenes Médicos.

La Guía de Cumplimiento de la EEOC: La Compensación de Trabajadores y el ADA

Hoja informativa de asistencia técnica de la EEOC sobre el Acta de Ausencia Familiar y Médica y el Título VII de los Derechos Civiles de 1964

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo
131 M Street, NE, Washington, D.C. 20507;
800.669.4000 (voz), 800.669.6820 (TTY) para llamar a las oficinas de campo; 800.669.3362 (voz), 800.669.3302 (TTY) para publicaciones; web: www.eeoc.gov (publicaciones disponibles en línea)

Para información adicional sobre el Acta de Ausencia Familiar y Médica, se debe contactar el Departamento del trabajo.

U.S. Department of Labor (National Office)
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division
200 Constitution Ave., N.W. Washington,
D.C. 20210

Línea gratuita de información y ayuda sobre salarios y horas
800-487-9243 Línea Directa: (866) 4-USA-DOL o
877.889.5627 (TTY) <http://www.dol.gov>

Renuncia de Responsabilidades

Este material fue producido por el programa de Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell y financiado por una subvención del Instituto Nacional sobre Discapacidad y Rehabilitación e Investigación de Rehabilitación (Beca # H133D10155).

La comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales de los Estados Unidos la ha revisado su exactitud. Sin embargo, las opiniones sobre el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA) expresadas en éste material son aquellas del autor y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales o del editor. La interpretación de la comisión sobre el ADA están reflejadas en sus regulaciones del ADA (29 CFR Parte 1630), Manual de Asistencia Técnica para el Título I del Acta y la Orientación para el cumplimiento.

La Universidad de Cornell está autorizada por el Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación (NIDRR) para ofrecer información, materiales y asistencia técnica a las personas y entidades que están cubiertos por el Acta de Americanos con Discapacidades (ADA). Sin embargo, usted

debe ser consciente que NIDRR no es responsable de hacer cumplir el ADA. La información, materiales y / o asistencia técnica se aplica únicamente como guía informal y no son una determinación de sus derechos legales o responsabilidades bajo el Acta, ni tampoco obligatoria para cualquier agencia con responsabilidades de hacer cumplir bajo el ADA.

Más información sobre accesibilidad y acomodación está disponible en la Red Nacional del ADA, llame al: 800.949.4232 (voz/ TTY), www.adata.org.

Acerca de este Folleto

Este folleto es parte de una serie de prácticas de recursos humanos y acomodaciones en el lugar de trabajo para personas con discapacidades, editado por Susanne M. Bruyère, PhD., CRC, SPHR, directora del Programa sobre Empleo y Discapacidad, Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, División de Extensión de la Universidad de Cornell.

Este folleto fue escrito por Susanne Bruyère en 1996 y actualizado en el 2011. Fue actualizó más en el 2011 por Beth Reiter, una consultora legal independiente en Ithaca, N.Y., con la asistencia de Sara Furguson, estudiante asistente de investigación del Instituto del Empleo y la Discapacidad de la Universidad de Cornell.

Estas actualizaciones, y el desarrollo de nuevos folletos, han sido financiados por Cornell, el Centro Nacional de la Red del ADA y otros partidarios.

El texto completo de este folleto, y otros de esta serie, se puede encontrar en: www.hrtips.org.

Información de Contacto:

Susanne M. Bruyère, PhD., CRC
Directora, Instituto de Empleo Y Discapacidad
Universidad de Cornell
Escuela ILR
201 Dolgen Hall
Ithaca, New York 14853-3201

Voz: 607.255.7727

Fax: 607.255.2763

TTY: 607.255.2891

Correo electrónico: smb23@cornell.edu

Web: www.edi.cornell.edu

Para ver todos los folletos de esta serie, por favor visite:

www.hrtps.org

