



ADA, FMLA y el SIDA

Guía para el Empleador

CONTENIDO

Introducción	3
¿Cómo se aplica ADA?.....	4
¿Qué es minusvalidez?	5
¿Cuáles son las funciones esenciales de un empleo?	6
¿Qué son ajustes razonables en las condiciones de trabajo?	7
Importancia de la confidencialidad de la información médica ..	8
Entrevista con un candidato a un empleo	11
Cobertura de salud para empleados minusválidos	13
¿Qué es un enfoque proactivo hacia el VIH/SIDA para directores de recursos humanos y gerentes?	14
¿Cómo se aplica la FMLA?	15
Cuando un empleado no puede seguir trabajando	19
Consejos para directores de recursos humanos y gerentes	20
Cómo se aplican las dos leyes	22
Recursos	23

INTRODUCCIÓN

La Ley de Estadounidenses Minusválidos (*Americans with Disabilities Act*) o ADA de 1990 y la Ley de Licencia por Razones Médicas o Familiares (*Family Medical Leave Act*) o FMLA de 1993 son dos leyes federales que tratan sobre la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La Suprema Corte de Justicia sostuvo en el caso *Bragdon v. Abbott* que el VIH asintomático es minusvalidez amparada bajo ADA. Tanto ADA como la FMLA permiten que los empleados tomen licencia por razones médicas sin que pierdan sus trabajos. Además, la FMLA permite que los empleados tomen licencia por otras razones. ADA, como otras leyes laborales sobre discriminación, también previene el acoso en el lugar de trabajo contra un empleado debido a su minusvalidez. Bajo ADA, un empleador debe hacer ajustes razonables para los individuos que califiquen debido a sus minusvalidez y que sean empleados o candidatos a un empleo, a menos que esto cree una dificultad excesiva. Los requisitos de ambas leyes deben ser tenidos en cuenta al adoptarse decisiones que afecten a un empleado con el VIH/SIDA. Además, los requisitos de ADA están por encima de cualquier ley estatal o local sobre discriminación por minusvalidez que ofrezca menos protección que ADA. Esta publicación se concentra en el efecto que ADA y la FMLA tienen en las provisiones laborales, licencias y nuevas asignaciones de trabajo, seguro de salud y la prohibición de discriminación contra personas minusválidas calificadas, incluso aquellas con una infección asintomática del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA). La Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo es el organismo federal encargado de hacer cumplir las provisiones laborales de ADA (ver la página de Recursos para más información).

Ley de Estadounidenses Minusválidos de 1990

Todos los empleadores que tienen o han tenido por lo menos 15 empleados trabajando un mínimo de 20 semanas en el año calendario corriente o precedente están sujetos a las provisiones laborales de ADA. Aunque ADA abarca tanto a empleados como a quienes solicitan empleo, este folleto generalmente considera la aplicación de ADA sólo a los empleados.

Muchos empleadores también están sujetos a las leyes estatales y locales que prohíben la discriminación laboral sobre la base de minusvalidez; es posible que estas leyes impongan obligaciones diferentes para empleadores con un número de empleados diferentes. ADA, sin embargo, exige un cuidado más uniforme y significativo con respecto a la discriminación. Los empleadores también deben estar conscientes de que las decisiones que toman sobre los beneficios de los empleados — como los seguros de salud y las políticas sobre licencia — pueden estar afectadas por ADA.

Ley de Licencia por Razones Médicas o Familiares de 1993

La FMLA abarca las compañías con 50 o más empleados que trabajan dentro de un radio geográfico de 75 millas. Los empleados que reúnen los requisitos pueden tomar licencia por razones médicas o para proveer atención a un familiar inmediato con una condición médica seria. Los empleados que reúnen los requisitos tienen derecho a un total de 12 semanas de licencia sin goce de sueldo en cada período de 12 meses, sin que corran peligro de perder su empleo.

También aquí es posible que las leyes estatales y locales permitan períodos de licencia adicionales y pueden establecer diferentes normas de elegibilidad. Esta publicación brinda consejos para empleadores, especialmente de pequeñas empresas, sobre cómo administrar su lugar de trabajo a la luz de ADA y de la FMLA. Algunas de las responsabilidades de los empleadores que se cubren se refieren a las entrevistas de empleo, contratación, asignación de tareas, promoción, cobertura de salud y otorgamiento de licencia por motivos médicos, así como las relacionadas con un empleado minusválido que no puede seguir trabajando.

En la actualidad, el empleador sujeto a la FMLA es aquel con 50 o más empleados dentro de un radio geográfico de 75 millas, quienes han estado empleados por lo menos 20 semanas en el año corriente o precedente. Para que un empleado sea elegible debe haber trabajado para la compañía por un período de por lo menos 12 meses o 1.250 horas antes de que se le permita presentar una solicitud de licencia bajo la FMLA. Las personas ubicadas fuera del radio de 75 millas o que están empleadas en una compañía con menos de 50 empleados no son elegibles. El Departamento de Trabajo es el organismo federal que administra las provisiones laborales de la FMLA (ver la página de Recursos para obtener información sobre cómo comunicarse).

¿CÓMO SE APLICA ADA?

ADA prohíbe la discriminación laboral debido a la minusvalidez de una persona, incluso el acoso en el trabajo. ADA, la cual cubre a los empleadores con 15 o más empleados, abarca las decisiones de empleo en cualquier etapa de la relación laboral, incluso el reclutamiento de candidatos, procedimientos de solicitud de empleo, contratación y despido, transferencias, reducciones de personal, compensación y los beneficios laborales, promociones, entrenamiento y asignaciones de trabajo. La pregunta principal con respecto a ADA es si el candidato a un empleo o el empleado está protegido por ADA como “individuo calificado con minusvalidez”. Para ser un individuo calificado con minusvalidez, el empleado debe ser capaz de desempeñar las funciones esenciales de su cargo, ya sea sin ayuda alguna o con ajustes razonables en las condiciones de trabajo.

Como ocurre con cualquier otra ley contra la discriminación laboral, ADA también prohíbe el acoso en el lugar de trabajo debido a la minusvalidez de un individuo. ADA prohíbe la discriminación basada en minusvalidez, la cual puede manifestarse por el uso de ciertos medicamentos, como los inhibidores de proteasa, para tratar la minusvalidez. Estos hechos proveen aún más razones para educar a los empleados sobre las cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA y cómo los trabajadores infectados no representan una amenaza a la seguridad durante la interacción laboral corriente. Además, provee nuevos incentivos para mantener la confidencialidad de la información médica de los empleados.

Para aplicar ADA en situaciones laborales cotidianas, los empleadores deben recordar tres puntos principales: (1) la definición de minusvalidez; (2) la importancia de conocer las funciones esenciales de un empleo, y (3) el concepto de ajustes razonables, que separa a ADA de otras leyes antidiscriminatorias.

1. ¿Qué es minusvalidez?

Minusvalidez se define como un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más de las principales actividades vitales de una persona.

Además, ADA también define la “minusvalidez” como:

- tener un historial de dicho impedimento, o
- que se lo perciba o crea incapacitado.

Si un empleador sospecha incorrectamente que una persona es minusválida (por ejemplo debido al SIDA) y discrimina contra esa persona en base a esa sospecha errónea, el empleador ha violado ADA.

Aunque el índice de mortalidad ha estado disminuyendo, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de Estados Unidos han confirmado recientemente que la tasa de infección del VIH se mantiene alta y prácticamente sin cambios. Los empleadores se están enfrentando a un nuevo fenómeno debido a la mejora de los tratamientos del SIDA: los empleados que regresan a trabajar (sea con su antiguo empleador o con un nuevo empleador) después de haber sido declarados minusválidos a largo plazo. Los avances médicos, por lo tanto, destacan el desafío de considerar al mismo tiempo los ajustes continuos para los empleados minusválidos y la aceptación de dichos empleados por la fuerza de trabajo.

En la actualidad, la determinación de nuevas asignaciones, hacer ajustes, reducir o reestructurar beneficios, retornar a los empleados a sus trabajos y manejar los temores y preocupaciones de otros empleados, plantean cuestiones legales y morales que presentan un desafío a las empresas afectadas y a los trabajadores infectados con el VIH/SIDA.

- ¿Quién tiene derecho a protección legal bajo las provisiones laborales de ADA?
 - un candidato o empleado que cumple con la definición de “minusvalidez” y que está preparado para desempeñar las funciones esenciales de un trabajo, con o sin ajustes razonables en las condiciones de trabajo
 - quienes mantienen una relación o asociación con personas minusválidas (por ejemplo: personas que cuidan de un enfermo, cónyuges, personas que comparten la vivienda con un enfermo, compañeros, miembros de la familia, amigos)

La ley podría cubrir a individuos que tengan un historial de uso de drogas siempre y cuando no estén usando drogas ilegales y hayan completado o estén tomando parte en un programa de rehabilitación por uso de drogas.

- ¿Se considera a todas las condiciones mentales y físicas que caen bajo este criterio como minusvalidez protegida bajo ADA?

No. La ley excluye de manera explícita de la definición de minusvalidez varios impedimentos físicos y mentales así como ciertos comportamientos. Entre ellos los siguientes:

- travestismo, transexualismo, pederastia, exhibicionismo, voyeurismo y desórdenes de identidad sexual, a menos que hayan sido causados por un impedimento físico
- desórdenes de comportamiento sexual
- adicción al juego, cleptomanía, piromanía y desórdenes psicoactivos causados por el uso de drogas ilegales

La ley excluye de manera explícita de la protección como personas minusválidas a los usuarios actuales de drogas ilegales. La ley permite que los empleadores prohíban la posesión y el uso de drogas ilegales en el lugar de trabajo y que utilicen los análisis de detección del uso de drogas bajo ciertas condiciones específicas para hacer cumplir estas políticas.

El alcoholismo se considera minusvalidez. Un empleador puede prohibir el uso del alcohol en el lugar de trabajo y puede castigar o despedir a los empleados que violan dichas prohibiciones o cuyo consumo de alcohol crea un riesgo significativo de seguridad o perjudica su desempeño laboral. Las políticas del empleador sobre el uso de alcohol deben aplicarse a todos los empleados por igual.

2. ¿Cuáles son las funciones esenciales de un empleo?

Las funciones esenciales de un empleo son aquellas absolutamente necesarias para la ejecución exitosa del trabajo. Son funciones que un empleado debe estar capacitado para cumplir ya sea por su propia cuenta o con la ayuda de ajustes razonables. La determinación de que una función laboral es o no esencial corresponde al empleador. Para ser clasificado como un individuo calificado y con minusvalidez, el empleado debe poder desempeñar las funciones esenciales de una posición, ya sea sin ayuda o con ajustes razonables. Aunque no se requiere que los empleadores tengan una descripción formal de cada puesto de trabajo en su firma, la existencia de descripciones completas y por escrito que detallen estas funciones laborales puede ayudar al empleador a defenderse contra acusaciones de discriminación. Las descripciones deben ser razonables y precisas. Una descripción adecuada debería responder a las siguientes preguntas, las cuales pueden ser la clave para determinar si una función específica se considera esencial:

- ¿Cuánto tiempo se dedica a la función?
- ¿Cuál sería la consecuencia de eliminar esta función de una posición?
- ¿Existe un número limitado de otros empleados disponibles para ejecutar esa función?
- ¿Qué clase de habilidad, entrenamiento o pericia se necesita para ejecutar la función?
- Si hubo predecesores o sucesores en esa posición, ¿desempeñaron ellos esta función?

3. ¿Qué son ajustes razonables en las condiciones de trabajo?

Los ajustes razonables son cambios o modificaciones en el trabajo o ambiente laboral que permiten a los individuos minusválidos desempeñar las funciones esenciales de un trabajo. Algunos ejemplos incluyen:

- modificar las instalaciones existentes para que sean accesibles a personas minusválidas
- reestructurar trabajos o cambiar horarios
- reasignar a una posición vacante (solamente para empleados)
- proveer equipos o lectores o intérpretes idóneos
- transferir funciones marginales a otro empleado
- flexibilidad en los horarios

Al preparar los ajustes con sus empleados, piense en maneras alternas de desempeñar una función. Por ejemplo, es posible que el traslado de cajas desde un punto A hasta un punto B sea una función esencial. Levantar y mover las cajas es una descripción de cómo debe desempeñarse la función. Si una persona con SIDA está demasiado débil para levantar y cargar las cajas, un ajuste razonable podría ser darle al empleado una carretilla para que las traslade.

Para la mayoría de los empleados infectados con el VIH, los ajustes suelen concentrarse en la flexibilidad del horario, lo que les permite seguir con su tratamiento médico y adaptarse a sus cambiantes niveles de energía. Trabajar a tiempo parcial en la posición corriente del empleado o licencia ocasionalmente son ejemplos de ajustes razonables. De acuerdo con la EEOC, si la alteración de un horario crea una dificultad excesiva, el empleador debe entonces determinar si existe una posición vacante a la cual se pueda asignar el empleado mientras éste trabaja con un horario reducido.

Hacer ajustes razonables es un requisito legal. No es paternalismo y no significa abandonar los modelos establecidos de niveles de desempeño o su responsabilidad como gerente. Además, en el caso de una enfermedad progresiva como el VIH/SIDA, es posible que los ajustes cambien a medida que cambie la enfermedad. Esto significa que llegar a un “ajuste razonable” requiere evaluaciones constantes, modificaciones y diálogo entre la gerencia y el empleado minusválido.

■ ¿Permite ADA que el empleador traslade al empleado?

Según ADA, podría requerirse una reasignación a fin de brindar un ajuste razonable a un empleado calificado que, debido a su minusvalidez, ya no pueda desempeñar de manera segura y efectiva las funciones esenciales de un puesto, con ajustes razonables o sin ellos. De acuerdo con la EEOC un empleado minusválido debe ser reasignado a una posición existente que esté vacante, o que el empleador sepa que quedará vacante en un período de tiempo razonable, y que tiene salario, beneficios y posición equivalentes, siempre y cuando el empleado esté calificado para dicha posición y no cree una dificultad excesiva para la compañía. Si dicha vacante no existiera, es posible que el empleador deba ofrecer una nueva asignación a una

posición existente, vacante (o una posición que quedará vacante en un período de tiempo razonable) que tenga un salario más bajo, menos beneficios y posición inferior siempre que el individuo esté calificado para la posición y la asignación no cree una dificultad excesiva para el empleador. Reasignar es el ajuste razonable de último recurso y se exige sólo cuando hubo una determinación de que (1) no existen ajustes efectivos que permitan que el empleado desempeñe las funciones esenciales de su posición actual, o (2) todo otro ajuste razonable crearía una dificultad excesiva.

■ ¿Cómo comienza el proceso de hacer ajustes?

Por lo general es el empleado quien tiene la responsabilidad de hacer una solicitud de ajustes razonables. El empleado podría tener que dar a conocer su estado de minusvalidez al solicitar ajustes razonables. No se espera que un empleador haga ajustes por una minusvalidez de la cual no está enterado. El empleado también debe dejar en claro que su minusvalidez requiere algunos cambios en su trabajo o en el lugar de trabajo.

Importancia de la confidencialidad de la información médica

Una vez que se conoce la información médica, el empleador debe asegurar la confidencialidad de la misma y garantizar a los empleados la oportunidad de dar a conocer su minusvalidez sin riesgo de discriminación. El establecimiento de una política antidiscriminatoria –y su promoción– estimula la comunicación abierta sobre la minusvalidez, incluso la infección del VIH y el SIDA.

■ ¿Cuánto debe revelar un empleado sobre su minusvalidez?

El empleado o empleado potencial que solicite ajustes razonables podría tener la obligación de dar a conocer y proveer documentación sobre su minusvalidez (y por ende el derecho a recibir ajustes razonables) y sus limitaciones funcionales en el trabajo. Por ejemplo, una persona infectada con el VIH debería dar a conocer su enfermedad o proveer documentación médica adecuada si un empleador solicita dicha información antes de otorgarle flexibilidad de horario para cumplir las citas médicas. Aunque estas indagaciones sobre la condición médica están permitidas como parte del proceso de ajustes razonables, desde ese mismo momento la información médica debe permanecer confidencial. La información médica debe guardarse en archivos separados y bajo llave y no junto al resto de la información personal. (*The Society for Human Resource Management* provee información adicional sobre este tema. Ver la sección de Recursos.)

De acuerdo con la EEOC, un empleador no puede solicitar documentación conforme a ADA cuando (1) tanto la minusvalidez como la necesidad de ajustes razonables son evidentes, o (2) el individuo ya ha provisto al empleador información suficiente para substanciar que tiene una minusvalidez protegida por ADA y necesita los ajustes razonables que ha solicitado. Además, el empleador no puede solicitar documentación que no esté relacionada con la necesidad de determinar la existencia de minusvalidez y la necesidad de los ajustes. Un empleador puede solicitar información

actualizada sobre las limitaciones funcionales del empleado a medida que la naturaleza del trabajo o las necesidades del empleado vayan cambiando.

■ **¿Qué se considera una dificultad excesiva?**

Aunque es cierto que se exige que los empleadores hagan ajustes para los empleados minusválidos, ADA protege a los empleadores al limitar estos ajustes a aquellos que no creen una “dificultad excesiva” para la empresa. La dificultad excesiva debe estar basada en un juicio individual de las circunstancias que demuestre que un determinado ajuste específico causaría una dificultad significativa o un gasto considerable para un empleador particular. El término “dificultad excesiva” se aplica a un ajuste que sería excesivamente costoso, extenso, sustancial o perjudicial, o que alteraría la naturaleza u operaciones de una empresa. No hay un modelo definitivo para establecer las circunstancias bajo las cuales un ajuste razonable crea una dificultad excesiva. Varía de un caso a otro. Sin embargo, los siguientes factores son relevantes:

- la naturaleza y recursos financieros del empleador
- el impacto de los ajustes en las operaciones del empleador
- la naturaleza y costo de los ajustes que se requieran
- el tamaño y los recursos de la empresa
- la relación administrativa y fiscal de la instalación con cualquier organización empresarial más grande de la cual sea parte.

Una de las preguntas más frecuentes es: “¿Qué sucede si una persona minusválida ha usado toda la licencia provista por la FMLA y aún necesita más?” ¿Puede acaso un empleador decir que la licencia adicional, bajo ADA, representaría una dificultad excesiva? No necesariamente. ADA requiere que un empleador evalúe dicha solicitud para determinar si esta licencia adicional crearía una dificultad excesiva. Esta determinación podría incluir el impacto sobre las operaciones del empleador causadas por la ausencia inicial de 12 semanas del empleado y cuanto tiempo adicional necesita.

De acuerdo con la EEOC, si un empleador no puede mantener abierto el puesto del empleado debido a una dificultad excesiva, el empleador debe ver si hay una posición equivalente que esté vacante y para la cual el empleado esté capacitado, y a la cual pueda ser asignado durante este tiempo sin crear una dificultad excesiva. Si no hay una posición equivalente, el empleador debe buscar una vacante de menor nivel. No se exige que siga con los ajustes si hay una posición vacante en un nivel inferior. Si un empleado regresa a trabajar, pero no puede desempeñar las funciones esenciales de su posición original aún con ajustes razonables, el empleador también debe considerar una nueva asignación.

■ **¿Qué sucede si un candidato a un empleo o un empleado minusválido propone un ajuste del cual el empleador cree que creará una dificultad excesiva? ¿Quién decide?**

Conforme a la ley, no se exige que el empleador llegue a un acuerdo con el empleado o candidato sobre su manera preferida de hacer ajustes para la minusvalidez.

ADA alienta de manera enérgica que se consulte a la persona minusválida sobre las diferentes opciones. Si el ajuste no es eficaz o crea una dificultad excesiva y el empleado sigue siendo incapaz de desempeñar las funciones esenciales de su trabajo debido a su minusvalidez, el empleador debe considerar si existe un ajuste alternativo que pueda ser efectivo y que no cree una dificultad excesiva. Dado que el individuo está acostumbrado a tratar con su minusvalidez, es posible que tenga sugerencias útiles. Si hay dos o más formas efectivas de hacer ajustes para el individuo, ADA recomienda — pero no exige — que el empleador haga los ajustes que solicite el empleado. No es necesario que los ajustes sean los mejores que se pueda concebir; simplemente que sean efectivos. Rehusarse a discutir ajustes razonables con la persona minusválida, sin embargo, podría ser una violación de ADA.

En la medida en que todos los ajustes que se consideren sean efectivos, el empleador tiene el derecho de elegir cuales serán los ajustes que hará.

■ **¿Cuál es la situación de los ajustes razonables en un lugar de trabajo sindicalizado?**

Tanto los sindicatos como los empleadores están sujetos al ADA. Muchos de los ajustes razonables no se contradicen con un acuerdo de trabajo colectivo. Si hubiera un conflicto, los términos del acuerdo pueden llegar a ser relevantes para determinar si un ajuste particular crea una dificultad excesiva. Sin embargo, la existencia de dicho conflicto no significa de manera automática que exista una dificultad excesiva.

No se puede usar un acuerdo de trabajo colectivo para evadir las obligaciones de ADA. Por lo tanto, los acuerdos de trabajo colectivos plantean cuestiones relacionadas con:

- si el sindicato puede (o debe) obtener información sobre la minusvalidez de un empleado miembro
- si el empleador puede negociar los ajustes razonables directamente con un empleado representado por un sindicato
- si los ajustes razonables pueden dejar de lado las consideraciones de antigüedad

Se alienta a los empleadores y a los sindicatos a incorporar disposiciones en sus acuerdos de trabajo colectivos que consideren los conflictos potenciales. Los empleadores y los sindicatos que enfrentan la posibilidad de un conflicto también pueden solicitar la guía de la EEOC y de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, las cuales tienen posiciones definidas sobre estas cuestiones.

■ **¿Exige la ley que un empleador le dé trato especial o preferencial a los empleados o candidatos minusválidos?**

No. ADA prohíbe la discriminación basada en minusvalidez. La obligación de un empleador de proveer ajustes razonables no es tratamiento especial. Por el contrario, el propósito de proveer ajustes es crear condiciones parejas de modo que una persona con minusvalidez tenga las mismas oportunidades que otros al competir por un empleo.

Bajo ADA, el empleador tiene obligaciones de tres clases: (1) no discriminar contra personas calificadas que sean minusválidas (o personas que parezcan minusválidas o que estén asociadas con personas minusválidas); (2) proveer ajustes razonables para personas minusválidas que están calificadas, a fin de que puedan desempeñar sus funciones laborales; y (3) las restricciones con respecto al uso de la información médica de los empleados.

Negarse a contratar, segregar, reasignar o despedir a una persona debido a que está infectada con el VIH (o así lo parezca) es ilegal bajo ADA. Además, ADA prohíbe la discriminación basada en el uso de medicamentos, como los inhibidores de proteasa, para tratar la minusvalidez.

Entrevista con un candidato a un empleo

ADA prohíbe las indagaciones y exámenes médicos previos a una oferta de empleo. Esta prohibición está dirigida a impedir la discriminación contra personas cuya minusvalidez no es aparente, como el cáncer, las enfermedades mentales o el SIDA.

- ¿Qué le pueden preguntar los empleadores a los candidatos a un empleo?
¿Pueden los empleadores averiguar durante el curso de una entrevista si un candidato tiene el VIH/SIDA u otra minusvalidez?

No. El empleador puede hacer sólo ciertas preguntas limitadas sobre ajustes razonables. (Las preguntas sobre ajustes razonables están relacionadas con la minusvalidez porque tienden a traer a colación la existencia de minusvalidez, de modo que estas preguntas son una excepción a la prohibición general). En especial si un gerente cree que un candidato necesitará ajustes razonables para desempeñar las funciones de su trabajo debido a minusvalidez obvia, o ha dado a conocer voluntariamente su minusvalidez y su necesidad de ajustes, el empleador no puede preguntar (1) si el candidato necesita ajustes razonables, o (2) qué clase de ajustes razonables son necesarios para desempeñar las funciones del empleo. El empleador no puede ir más allá de estas preguntas limitadas antes de hacer una oferta condicional de empleo. Antes de hacer la oferta de empleo, los empleadores no pueden preguntar si los candidatos tienen el VIH/SIDA, o cualesquiera de las siguientes preguntas:

- con qué frecuencia está enferma la persona
- si el candidato ha recibido compensación laboral
- qué clase de medicamentos usa la persona
- si el candidato ha recibido previamente tratamiento de salud mental

Los empleadores puede determinar si un candidato está capacitado para realizar un trabajo al preguntar:

- si el candidato puede desempeñar las funciones del trabajo
- si la persona puede describir o demostrar cómo desempeñaría dichas funciones
- si el candidato puede cumplir con los requisitos de asistencia al trabajo

El empleador puede preguntar a los candidatos si necesitarán ajustes razonables para hacer su trabajo, una vez que haya formulado una oferta condicional de empleo.

- ¿Pueden los empleadores exigir que un candidato minusválido se someta a un examen médico o físico, o que provea información médica antes de hacer una oferta de trabajo?

No. Los exámenes médicos y físicos o las solicitudes de información que puedan revelar si una persona es minusválida están prohibidos durante la entrevista inicial, es decir, antes de que se haga una oferta de trabajo.

- ¿Qué es un examen médico?

La respuesta puede depender de si el empleador potencial está tratando de hacer averiguaciones sobre la condición física o mental del candidato. El examen puede ser considerado médico si:

- un profesional de la salud lo realiza o interpreta los resultados
- está dirigido a revelar la existencia de un impedimento
- representa una intromisión
- está dirigido a medir las respuestas fisiológicas o psicológicas, en vez de la realización de tareas

Cualesquiera de estos factores, o una combinación de ellos, puede ser suficiente para demostrar que un examen es de carácter médico.

Los exámenes médicos y las indagaciones sobre minusvalidez están permitidos solamente cuando el empleador ha hecho una oferta condicional al candidato. Todas las personas que se postulen para el mismo puesto deben someterse a estos exámenes, no solamente los candidatos de quienes el empleador potencial sospeche que puedan ser minusválidos. Los resultados de estos exámenes deben mantenerse confidenciales. (Lea más adelante acerca de cómo salvaguardar la información médica.)

- ¿Cómo debería un empleador manejar la información médica de un empleado?

Toda la información recogida sobre la historia médica y la condición física y psicológica de los candidatos y de los empleados debe mantenerse confidencial y separada de la demás información laboral.

ADA permite la divulgación de información médica a las oficinas de Compensación Laboral conforme a las leyes estatales y con fines de seguros. No hay estipulaciones similares en la FMLA.

Se aplican las siguientes excepciones:

- Los supervisores y los gerentes pueden ser informados de las restricciones en el trabajo de un empleado o de los ajustes necesarios.
- Cuando sea apropiado, debe informarse al personal de seguridad y de primeros auxilios. Informar al personal de seguridad o de primeros auxilios sobre la condición de infectado con el VIH de un empleado es apropiado en raras ocasiones. Este personal debería estar entrenado en precauciones universales,

las cuales se basan en la suposición de que todas las personas son potencialmente infecciosas y que se debe usar elementos de protección cuando hay derrame de sangre. Al empleador le conviene que la información médica se divulgue a tan pocas personas como sea posible.

- Debe proveerse la información a los funcionarios gubernamentales que investigan el cumplimiento de ADA y la FMLA.
- En algunos estados, los administradores del fondo de compensación laboral tienen derecho a esta información.
- Las compañías de seguros pueden recibir información con fines de seguros y para formular políticas.

Cobertura de salud para empleados minusválidos

- ¿Está obligado un empleador a ofrecer un seguro de salud que ampare a un empleado minusválido?

No. ADA no exige que el empleador ofrezca una cobertura de salud especial a sus empleados, aún si un candidato o empleado minusválido lo pide. Sin embargo, si un empleador decide ofrecer un seguro de salud, debe ofrecer la misma cobertura a todos los empleados que reúnan los requisitos (esto es, a quienes cumplan con las normas de elegibilidad neutrales de titularidad y horas trabajadas).

Excluir la cobertura del VIH/SIDA o poner un límite a la cobertura de estas condiciones por debajo del límite establecido para otras enfermedades sería considerado como una distinción basada en la minusvalidez, y estas prácticas violan ADA cuando no se pueden respaldar con datos legítimos documentados.

Un término o provisión de un plan de salud se “basa en minusvalidez” si singulariza una minusvalidez en particular (como la sordera, el SIDA o la esquizofrenia), un grupo discreto de condiciones de minusvalidez (como el cáncer, distrofia muscular o enfermedades de los riñones), o minusvalidez en general (como limitar la cobertura a todas las condiciones que limitan una actividad básica). Las diferencias amplias en la cobertura que se aplican a condiciones numerosas y variadas y que limitan la cobertura tanto a personas minusválidas como a quienes no lo son, no son distinciones basadas en minusvalidez.

- ¿Pueden los empleadores limitar los beneficios o la cobertura para ciertas condiciones?

Si. Las distinciones que afectan de igual manera a todos los individuos (sea que sean minusválidos o no) están permitidas porque no se considera que estén basadas en la minusvalidez. Las distinciones que afectan a ciertas clases particulares de minusvalidez como el VIH/SIDA, cáncer o sordera, se basan en la naturaleza de estas clases de minusvalidez; por lo tanto, cualquier diferencia en la cobertura debe ser justificada por el empleador.

■ ¿Puede un plan de salud imponer un límite anual o vitalicio sobre sus beneficios?

Si. Un límite que se aplica a todas las condiciones mentales o físicas no se considera discriminatorio, aún cuando afecte de manera desproporcionada a los empleados minusválidos que tienen costos anuales o vitalicios más altos.

■ ¿Exige ADA que el empleador ofrezca a los dependientes el mismo nivel de beneficios que a los empleados?

No. Los empleadores pueden imponer límites más bajos para la cobertura de los dependientes que para la cobertura de los empleados, siempre que estos límites no discriminen debido a la minusvalidez.

■ Si todo el seguro de salud de un empleador se provee mediante una póliza de seguros, ¿puede el empleador suponer que está cumpliendo con todos los requisitos de ADA?

No. Depender de la compañía de seguros no exonera al empleador si se determina que el plan es discriminatorio.

■ Si un plan de salud es con seguro propio, ¿está sujeto a ADA?

Si. ADA es obligatoria para el empleador. Un plan con seguro propio debe cumplir con los requisitos de ADA.

4. ¿Qué es un enfoque proactivo hacia el VIH/SIDA para directores de recursos humanos y gerentes?

Aunque una sola política no puede satisfacer las necesidades de todos los empleadores, deberían ser aplicables los siguientes principios:

- Las prácticas laborales deben estar basadas en la mejor evidencia científica disponible. La evidencia médica actual muestra que las personas con SIDA o con el VIH no representan un riesgo para nadie durante el contacto cotidiano en el lugar de trabajo.
- La gerencia y los líderes sindicales deberían apoyar de manera inequívoca que no se discrimine hacia empleados infectados con el VIH. Cuando un gerente o un compañero de trabajo no está seguro de cómo actuar frente a un empleado infectado con el VIH, debería ponerse en contacto inmediatamente con el departamento de personal.
- La información médica debe mantenerse confidencial.
- La educación de los empleados sobre la infección del VIH debería comenzar de inmediato, antes de que ocurra un incidente de infección del VIH, con el fin de minimizar el pánico y el desorden.
- La educación y los ajustes requieren constante atención y evaluación.
- Los programas de asistencia al empleados deberían ofrecer información y referencias que pongan a los empleados en contacto con organismos y organizaciones que ofrezcan servicios de apoyo a personas con el VIH.

- A fin de considerar el “Síndrome Lázaro” de personas que están regresando a trabajar, los planes de seguro de minusvalidez a corto y largo plazo deberían ser revisados con el propósito de alentar a las personas calificadas a que vuelvan a desempeñar un trabajo productivo.

¿CÓMO SE APLICA LA FMLA?

La FMLA permite que los empleados calificados que trabajan en lugares de empleo que reúnen los requisitos puedan tomar licencia sin goce de sueldo por una variedad de razones específicas. Existen limitaciones en cuanto a la duración de la licencia que se permite (hasta 12 semanas) y en cuanto a las obligaciones de los empleados que regresan después de su licencia. Aunque la FMLA protege el trabajo de los empleados que deben tomar licencia para ocuparse de ciertas necesidades, los empleados deben cumplir con las reglas sobre la manera de presentar solicitudes y, en algunas circunstancias, contribuir al seguro de salud y pago de sus primas. Debe concederse licencia sin goce de sueldo por cualesquiera de las siguientes razones:

- para atender las necesidades del bebé de un empleado luego del parto, de una adopción o de una adopción temporal;
- para atender las necesidades de un cónyuge, hijo o padre, que tenga una enfermedad grave, o
- por una condición médica grave que impide al empleado desempeñar una o más de las funciones esenciales de su trabajo.

A elección del empleado o del empleador, ciertos tipos de licencia paga pueden ser sustituidos por licencia sin goce de sueldo.

Podría requerirse que el empleado presente una solicitud con bastante antelación, así como certificación médica. El pedido puede ser rechazado si no se reúnen los requisitos. Por lo general el empleado debe hacer una solicitud con 30 días de antelación cuando la licencia es “previsible”. Un empleador puede exigir certificación médica que respalde una solicitud de licencia debida a una condición médica grave, y puede exigir una segunda y tercera opinión (pagadas por el empleador) así como un certificado de idoneidad para volver al trabajo.

Los empleadores no violan ADA al pedir información relacionada con una condición de salud grave conforme a la definición de la FMLA si el empleado solicita licencia amparándose en esa ley. El formulario de certificación de la FMLA enviado por el Departamento de Trabajo solicita información que no viola ADA. Según la FMLA, el empleador tiene el derecho a conocer las razones del pedido. Si las preguntas se limitan a esta información, se las considera entonces “relacionadas con el trabajo y consistentes con las necesidades empresariales” (o relacionadas con la provisión de ajustes razonables) según ADA.

Durante la duración de la licencia bajo la FMLA, el empleador debe mantener la cobertura de salud del empleado bajo cualquier “plan de salud de grupo”. Cuando se reintegran a su trabajo, la mayoría de los empleados deben ser restaurados en sus cargos originales o en una posición con igual salario, beneficios y otros términos labora-

les. El uso de la licencia bajo la FMLA no puede causar la pérdida de ningún beneficio laboral que hubiera sido acumulado antes que el empleado tomara la licencia.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni sustituye ninguna ley estatal o local o un acuerdo de trabajo colectivo que provea derechos más amplios de licencia médica o familiar.

Aunque quienes proveen atención a una persona con una condición seria pueden tomar la licencia provista por la FMLA para cuidar de ella, no se les permite tomar licencia para cuidar de alguien como parte de los ajustes razonables de ADA. Los ajustes razonables son solamente para personas minusválidas. Quienes atienden a un enfermo no pueden ser discriminados sobre la base de su relación o asociación con una persona con el VIH o SIDA, pero no tienen derecho a recibir ajustes razonables. Sin embargo, tienen derecho a la licencia de la FMLA para poder cuidar de miembros de su familia, tal como lo establece la ley.

■ **¿Es lo mismo minusvalidez bajo ADA que una condición de salud grave?**

No necesariamente. Una “condición de salud grave”, según la FMLA, se define como una enfermedad, herida, impedimento o condición física o mental que:

- involucra un período de incapacidad o tratamiento debido a o como consecuencia de la estada en una institución de salud;
- requiere estar ausente de la escuela, el trabajo o las actividades diarias regulares por más de tres días y un tratamiento prolongado por parte de un proveedor de atención médica;
- requiere un tratamiento prolongado por un proveedor de atención médica debido a una condición crónica o de larga duración que es incurable o tan seria que, si no se la tratara, resultaría con toda probabilidad en un período de incapacidad de más de tres días hábiles, o
- involucra la atención prenatal.

La definición de las condiciones para calificar bajo las provisiones de la FMLA es, por lo tanto, más amplia que bajo ADA.

■ **¿Cuál es la situación respecto a la infección del VIH y del SIDA?**

Tanto la infección del VIH como el SIDA califican como minusvalidez bajo ADA y como condiciones de salud graves bajo la FMLA.

La División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo está encargada de interpretar y hacer cumplir la FMLA. Los remedios para los empleados incluyen la restauración de su trabajo, restitución de salarios y beneficios, acuerdos que concedan solicitudes de licencia y “medidas equitativas de alivio que sean apropiadas”.

■ **¿Puede un empleado con el VIH/SIDA tomar licencia bajo ADA?**

El empleado puede usar licencia con goce de sueldo que haya acumulado, si esto es permisible. Además, el empleado puede solicitar una licencia adicional sin goce de sueldo que sea considerada un ajuste razonable. La licencia debería concederse a menos que represente una dificultad excesiva para el empleador. La licencia puede ser concedida conforme a la FMLA (si la FMLA se aplica a ese empleado y empleador), en cuyo caso debe ser designada como tal. Además, la cantidad de licencia concedida como un ajuste razonable no está necesariamente limitada a las 12 semanas provistas bajo la FMLA. No existe un límite máximo que marque cuándo la licencia se torna en una dificultad excesiva. Por el contrario, ADA provee guías que permiten que el empleador, basándose en las circunstancias individuales, determine cuándo la licencia se torna en una dificultad excesiva.

■ **¿Puede el mismo empleado tomar licencia sin goce de sueldo bajo la FMLA?**

Si, siempre que el empleado reúna los requisitos de elegibilidad de la FMLA (por ejemplo: que haya estado empleado durante 12 meses y que haya trabajado más de 1.250 horas el año previo). Hay muy pocas excepciones a la regla de la “dificultad excesiva”, pero la licencia obligatoria está limitada a las 12 semanas en un período de 12 meses. Es posible que las leyes estatales y locales provean más licencia. Y es posible que los empleadores decidan permitir que los empleados tomen más que las 12 semanas permitidas por la FMLA. Queda a discreción del empleador establecer los beneficios que excedan los requisitos de las leyes federales u otras leyes aplicables.

Los empleadores no están obligados a preguntar sobre la cobertura de ADA si un empleado dice que sólo desea invocar sus derechos bajo la FMLA. Sin embargo, si se considera que la solicitud de licencia de un empleado invoca sus derechos bajo las dos leyes, el empleador debería primero determinar los derechos del empleado bajo cada ley por separado, y luego considerar si las dos leyes se superponen. Si un empleado solicita tiempo libre para recibir tratamiento médico, el empleador puede exigir tanto la certificación de la FMLA como hacer preguntas de ADA, si fuera necesario, para decidir si el empleado también tiene derecho a recibir ajustes razonables debido a que tiene minusvalidez cubierta por ADA. El empleador debe proveer licencia bajo la ley que ofrezca los mayores beneficios para el empleado. Esto puede requerir la consideración del derecho a recibir beneficios de seguro de salud de grupo y del derecho a ser inscripto nuevamente.

Un traslado que se conceda como un ajuste razonable debe basarse en las necesidades del empleado minusválido, no en el deseo del empleador de trasladar al empleado a una posición de menor visibilidad o interacción.

■ **¿Permite la FMLA que el empleador traslade a un empleado?**

Según la FMLA, el empleador puede trasladar a un empleado temporalmente a una posición alterna para la cual esté calificado y que facilitaría la licencia. El empleador no puede exigir al empleado que acepte el traslado a cambio de la licencia.

■ **¿Recibe el empleado trasladado el mismo salario y rango?**

Según la FMLA, la palabra clave es “equivalente”. De acuerdo con las regulaciones del Departamento de Trabajo, la posición alterna debe tener salario y beneficios equivalentes pero no tiene que tener las mismas responsabilidades.

■ **Cuando un empleado toma la licencia de la FMLA, ¿quién paga por sus beneficios de salud?**

Si se proveía un seguro antes de la licencia, el empleador debe continuar con la cobertura bajo las mismas condiciones, como si el empleado estuviera todavía trabajando. En los casos en que los empleados pagan una porción de su seguro de salud, continuarían pagando su parte mientras se encuentran con la licencia de la FMLA. Si el empleado no regresara a trabajar, el empleador puede, en ciertos casos, recuperar las primas que pagó para mantener la cobertura de salud.

■ **¿Afecta la licencia a algún otro beneficio?**

El uso de la licencia de la FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio laboral que el empleado haya ganado o al cual tuviera derecho antes de utilizar la licencia de la FMLA. La antigüedad, sin embargo, puede dejarse en suspenso.

■ **¿Se cuenta la licencia acumulada como parte de la licencia tomada bajo la FMLA?**

En ciertos casos, tanto los empleados como los empleadores pueden elegir usar la licencia acumulada (para enfermedad o vacaciones) para cubrir parte o el total de la licencia de la FMLA. El empleador es responsable de determinar si el uso de la licencia con goce de sueldo cuenta como licencia bajo la FMLA. Esta determinación debe hacerse antes del comienzo de la licencia. Las regulaciones gubernamentales permiten que la compensación laboral y la licencia de la FMLA corran de manera paralela si una lesión califica bajo ambas leyes.

■ **Cuando un empleado vuelve a trabajar, ¿lo hace en su puesto original?**

Al volver de la licencia de la FMLA, el empleado debe volver a su puesto original o a uno equivalente, con igual salario, beneficios y cualesquier otros términos y condiciones laborales. Si el empleado no puede desempeñar las funciones esenciales del mismo puesto o de un puesto equivalente debido a su condición física o mental, la FMLA no exige que el empleador coloque al empleado en otro puesto. El empleador debe en ese caso determinar si existe la obligación, según ADA, de proveer una nueva asignación.

Sin embargo, a un empleado “clave” se le puede negar la restitución en el puesto si bajo circunstancias específicas y limitadas la restitución podría causar un trastorno económico grave y sustancial a las operaciones del empleador. Para negar la restitución, el empleador debe:

- notificar al individuo de que es un empleado “clave”, en respuesta a la presentación del pedido de licencia por parte del empleado
 - tomar una decisión definitiva sobre si se negará la restitución al terminar el período de licencia en caso de que el empleado la solicite
 - notificar al empleado tan pronto como el empleador decida que la restitución será rechazada
 - ofrecer al empleado una oportunidad razonable de volver a trabajar luego de entregarle esta notificación
- ¿Puede el empleador comprobar que el empleado está tomando licencia por una condición médica grave?

El empleador puede exigir certificaciones médicas que apoyen la necesidad de tomar licencia, así como informes periódicos durante la licencia de la FMLA sobre la condición del empleado y sobre su intención de regresar al trabajo. La información recibida en la certificación y recertificación debe ser considerada bajo la categoría de documento médico confidencial.

Un empleado clave es un empleado asalariado “elegible” que está entre el 10 por ciento de los empleados mejor pagados y dentro del radio de 75 millas del lugar de trabajo.

CUANDO UN EMPLEADO NO PUEDE SEGUIR TRABAJANDO

- ¿Cuándo puede un empleado que ha tomado licencia bajo la FMLA calificar para los beneficios de COBRA?

COBRA son las siglas en inglés de la Ley Federal de Reconciliación del Presupuesto General Consolidado de 1986. Esta ley permite que los empleados continúen con su seguro de salud por un período posterior a la terminación de su empleo si ellos lo pagan de su propio bolsillo. Para la mayoría de los empleados que dejan de trabajar por razones de salud, el período durante el cual pueden extender sus beneficios es de entre 18 y 36 meses. COBRA también permite que los empleados que han sido trasladados a una categoría de trabajo en la cual no se proveen beneficios (desde una en la cual se proveían) continúen con sus beneficios.

Un evento calificador es el que crea el derecho de un empleado o de uno de sus dependientes a comprar cobertura continua bajo el plan luego que el empleado cesa de ser elegible para recibir cobertura como empleado o dependiente.

Tomar la licencia de la FMLA no inicia, por lo general, un período durante el cual se califica para los beneficios de COBRA. Estos beneficios suelen comenzar al final de las 12 semanas máximas de licencia permitidas bajo la FMLA si un empleado no regresa a trabajar. Sin embargo, existen excepciones en este proceso cuando ocurre un “evento calificador” de COBRA. Un evento calificador ocurre si se cumplen tres condiciones:

- el empleado (o cónyuge o dependiente) está cubierto por el plan de salud del empleador el día anterior al primer día de la licencia de la FMLA

- el empleado no regresa a trabajar al finalizar la licencia de la FMLA
- debido a la ausencia de la cobertura de COBRA el empleado perdería la cobertura de su plan de salud (por ejemplo: por la terminación de su trabajo o por pasar a ser un empleado a tiempo parcial, no elegible para participar)

Si se cumplen estas tres condiciones, el evento calificador es el último día de la licencia de la FMLA. El empleador debe notificar al administrador del plan sobre el evento calificador dentro de los 30 días desde el último día de la licencia de la FMLA.

CONSEJOS PARA DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS Y GERENTES

Documente el proceso de entrevistas y de contratación

Los empleadores deberían mantener registros del proceso de entrevistas y de contratación. Quienes entrevisten a un candidato a un empleo deberían mantener un registro de lo que se preguntó y se dijo durante la entrevista. Las decisiones de contratación también deberían ser documentadas. Este proceso puede ser usado para supervisar y documentar el cumplimiento de la ley por parte de la compañía.

Revise y documente los requisitos laborales

Los empleadores deberían saber lo que están haciendo los empleados y cuánto de su tiempo utilizan para diferentes funciones y qué desean que haga un candidato a un empleo. Los requisitos laborales y las evaluaciones de desempeño deberían estar basadas en las demandas reales de un puesto, no en las funciones que pueden haber sido reasignadas, automatizadas o cambiadas de alguna otra forma desde el momento que el trabajo fue creado. Además de ayudar a proteger contra una potencial demanda de ADA — o de eludir por completo dicha demanda — una evaluación puede mejorar tanto la moral de los empleados como la eficiencia general de la empresa.

Documente el desempeño de los empleados

Según ADA, un empleador no está obligado a continuar empleando a una persona que, debido a minusvalidez, no puede ejecutar las funciones esenciales de un trabajo, con ajustes razonables o sin ellos. Sin embargo, el empleador debería documentar todo problema con el desempeño de los empleados, así como los esfuerzos por resolver esos problemas. Ante la ausencia de dicha documentación, las cortes y la EEOC han inferido en ocasiones que el empleado estaba trabajando satisfactoriamente, y los empleadores tienen más dificultad para probar que el desempeño del empleado no era adecuado.

Los empleados deben ser capacitados

Asegúrese de que los empleados que tomen decisiones sobre el personal sepan lo importante que es cumplir con ADA y la FMLA. Todos los empleados involucrados en el proceso de entrevistar y contratar — en muchas compañías esto incluye compañeros de trabajo potenciales así como el personal de recursos humanos — necesitan entender no sólo cómo evitar la discriminación, sino también cómo juzgar la verdadera capacidad actual o potencial de un empleado.

Cualquiera puede tornarse minusválido, desarrollar una condición de salud grave o tener que asumir responsabilidad por el cuidado de una persona. La educación del personal puede aumentar la seguridad de los empleados tanto dentro como fuera del trabajo. La educación también puede aumentar la aceptación de los empleados respecto a los compañeros de trabajo que son diferentes.

Los planes de salud deben ser claros

La descripción de los tratamientos médicos que están excluidos de un plan de salud debería ser clara, detallada y, por supuesto, no discriminatoria. Cualquier duda en cuanto a la interpretación del lenguaje del plan será resuelta en los tribunales muy probablemente a favor del paciente. Por lo general el lenguaje del plan no debería identificar ciertas condiciones o tratamientos.

CÓMO SE APLICAN LAS DOS LEYES

Asunto	ADA	FMLA
Cobertura del empleador	Empleadores con 15 o más empleados.	Empleadores con 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas.
Cobertura de trabajadores y empleados	Candidatos y empleados calificados minusválidos.	Empleados con un año de servicio (por lo menos 1.250 horas ese año).
Causa de la licencia	Necesaria por minusvalidez.	"Condición de salud grave" del empleado, cónyuge, hijo o padre, o el nacimiento, adopción o adopción temporal de un niño.
Términos de la licencia	Uso de licencia acumulada con goce de sueldo, o una licencia sin goce de sueldo que no impone una dificultad excesiva al empleador. El empleador puede considerar el impacto de la licencia del FMLA al determinar la dificultad excesiva de otorgar más de 12 semanas de licencia. No se exige que el empleador pague por beneficios durante la licencia.	Hasta 12 semanas de licencia en un período de 12 meses. Se permite licencia a tiempo parcial. El empleador paga los beneficios.
Retorno al trabajo	El empleado tiene derecho al puesto que tuvo antes de la licencia.*	Los empleados tiene derecho al puesto que tenían anteriormente o a uno equivalente, con los mismos beneficios, salario y otros términos laborales.

*Sujeto a la declaración del empleador sobre existencia de una dificultad excesiva en el lugar de trabajo.

RECURSOS

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, Servicio de Recursos para Empresas y Empleados

1-800-458-5231 (voz)
1-888-282-7681 (fax)
1-800-243-7012 (para personas con dificultad auditivas)
www.aidsatwork.org

Provee asistencia técnica, materiales y referencias para empresas, sindicatos y sus representantes para tratar cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo

Línea de asistencia de ADA
1-800-669-4000 (voz)
1-800-669-6820 (para personas con dificultad auditivas)
www.eeoc.gov

La EEOC ha publicado una extensa lista de sugerencias sobre ADA, incluso documentos sobre ADA y los seguros de salud, ADA y la FMLA, cuestiones relacionadas con la minusvalidez y exámenes médicos previos a la contratación y definición de minusvalidez.

Departamento de Justicia

Línea de Información de ADA
1-800-514-0301 (voz)
1-800-514-0383 (para personas con dificultad auditivas)
202-514-6193 (casilla de mensajes)
www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.html

El Departamento de Justicia ha desarrollado normas de modelos accesibles para ajustarse a las necesidades físicas de los trabajadores.

Fondo Nacional para el SIDA

202-408-4848
888-234-AIDS (voz)
www.aidsfund.org

Provee programas educativos y entrenamiento sobre el VIH en el lugar de trabajo, asesoramiento sobre el manejo de crisis, modelos de políticas sobre el SIDA, materiales para empleadores y empleados. Puede proveer copias de numerosas guías y recursos informativos para lugares de empleo, así como *The Positive Workplace: Managing HIV at Work*, un video galardonado de entrenamiento e instrumento educativo.

**Departamento de Trabajo, División de Salarios y Horarios, Oficina Ejecutiva
Programas/FMLA**

202-219-8412

1-800-959-FMLA (3652)

www.dol.gov/dol/asp/public/programs/handbook/fmla.htm

Administra los salarios, horarios y provisiones sobre el empleo de menores de varios programas que abarcan el trabajo agrario, la Ley de Normas de Trabajo Equitativo, licencias médica y familiar, inmigración y pruebas de polígrafo.

Society for Human Resource Management

(Sociedad de Administración de Recursos Humanos)

703-548-3440

www.shrm.org/diversity/aidsguide

En un esfuerzo por proveer a los empleadores información precisa, útil y actualizada, la *Society for Human Resource Management* y el Fondo Nacional para el SIDA crearon una página de Internet que provee diversos medios para asistir a los profesionales de recursos humanos al tratar con cuestiones relacionadas con el VIH/SIDA.

La información en esta publicación es solamente para conocimiento general y con fines educativos y no está dirigida a ser usada como asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico, las empresas y los individuos deberían consultar a un abogado.