



Notas sobre Recursos Humanos

A.D.A.



Por: José G. Nater Gautier

En el 1990 se aprobó el "American with Disabilities Act" (A.D.A.) con la intención de evitar el discrimen contra aquellas personas incapacitadas, pero calificadas para ocupar una posición.

La propia ley nos define quién es un incapacitado. Nos dice que será aquella persona que padece una condición que limita sustancialmente una actividad esencial para vivir como sería: sentarse, estar de pie, ver, oír, respirar, hablar, caminar, aprender, entre otras cosas. Inclusive, si la persona no tuviese una incapacidad que limite una actividad de vida esencial y fuese tratado por el patrono como si tuviese una incapacidad, el mismo estará protegido por A.D.A.

Esta ley prohíbe el discrimen contra la persona que ocupa una posición, la que solicita la misma e inclusive los que podrían ser ascendidos a posiciones de mayor responsabilidad. Lo mismo aplicará para el proceso de asignación de personal a seminarios, adiestramientos, beneficios, actividades de la empresa y diseño de facilidades físicas.

Las empresas deberán asegurar que no se segregue o clasifiquen las posiciones de manera tal que se produzca un impacto adverso contra personas, que a pesar de estar calificadas para desempeñar las tareas esenciales de una posición, posee un impedimento que afecta un área esencial de la vida.

No se puede tratar de manera diferente a los impedidos o limitar los bienes y servicios que se le ofrecen o prohibirle al resto de los empleados que se relacionen con ellos. Más aún, deberá removerse toda barrera estructural que le impida al acceso a las facilidades o por lo menos, identificar métodos alternos para cumplir con los propósitos de la ley.

Inclusive, prohíbe la ley que se discrimine contra una persona que se asocia con otra persona protegida por A.D.A. y obliga a que de ser necesario, se provea acomodo razonable a aquellas personas protegidas por esta ley, siempre que el mismo no conlleve una carga irrazonable a la empresa.

Hasta el 10 de junio de 2002 se entendía que un acomodo razonable consistía en crear el ambiente necesario para que una persona que calificara como impedido pudiese participar de los procesos y beneficios que disfruta cualquier otro empleado o candidato a empleo.

Estos ajustes podrían conllevar un cambio en los instrumentos de trabajos, en los espacios físicos o vías de acceso a estos, cambios o ajustes en el diseño de las responsabilidades del puesto, en la forma y manera en que usa las licencias, horarios de trabajo, etc.

¿Qué sucedería si usted decide remover a un empleado de su posición porque permanecer en ésta, agravaría su condición de salud?

Este es el caso de Chevron U.S.A. Inc. v. Echazabal, decidido el 10 de junio de 2002 por el Tribunal Supremo de los E.U. Hasta este momento la atención estaba puesta en aquellas cosas que un patrono podía hacer para evitar que un impedido ocupara una posición para la cual estaba calificado. Se habían discutido temas como el que no se arriesgara la salud y seguridad del resto de los

empleados o el que no podría desempeñarse de manera segura aún con acomodo razonable.

Lo que está en juego en este momento es la propia salud del impedido. Imagine que su empleado tiene hepatitis C y al exponerse a ciertas sustancias se agrava su condición. La decisión establece que si ésta es la situación, la empresa, para proteger la salud del empleado, puede solicitar que se remueva del lugar a la persona. Con esta decisión se establece con claridad que será una defensa efectiva, no sólo el hecho de que la persona pueda poner en riesgo la salud y seguridad de sus compañeros, sino la suya propia.

Recuerde que las disposiciones de A.D.A. no protegen a los jugadores compulsivos, cleptómanos, adictos a drogas y los desórdenes causados por el uso de drogas, entre otros.

...Viene de la pág. 17 - P de la C 2911

responsabilidad el trabajo por nuestros miembros, el mero hecho de que se encuentre evidencia ulterior mediante uno de los mecanismos descritos anteriormente, el CPA será "manchado" aún cuando cumplió cabalmente con su responsabilidad, y por ende, con nuestra profesión; cuando ya ha sido reconocido y estipulado que la responsabilidad por la detección de fraude no recaé en los auditores externos (CPA) sino en la gerencia de las entidades.

Nuestra profesión requiere el cumplimiento estricto con el Código de Conducta, y las violaciones al mismo conllevan penalidades que van desde una amonestación hasta la cancelación de la licencia por la Junta de Contabilidad. Aquellos CPA que incumplen con las leyes estatales y federales también están sujetos a que se le formulen cargos por las violaciones a las mismas. Además, la reputación del CCPAPR y sus miembros, que ha sido reconocida en Puerto Rico por todos los sectores, gobiernos, industrias, comercios y ciudadanía, incluso lo reconoce este Proyecto en su Exposición de Motivos, se vería seriamente afectada por la imposición de este tipo de penalidades, que haría pensar a sus miembros sobre la no contratación de los servicios de auditorías con los contratistas de bienes y servicios que hacen negocio con las entidades gubernamentales; o los costos por honorarios serían extremadamente altos, lo que haría estos servicios prohibitivos para muchos contratistas, lo que terminaría transfiriendo de algún modo estos costos a las entidades gubernamentales.

Estamos en la mejor disposición de discutir estos proyectos y colaborar con esta honorable comisión en la redacción de la versión final de este Proyecto.

Cordialmente,
CPA Juan José Santiago
Presidente