



Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales

ASISTENCIA PARA AUTODENSA ★ ASESORAMIENTO JURÍDICO SOBRE DERECHOS LABORALES ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

HOJA DE DATOS: Revelar su discapacidad

¿Estoy obligado a revelar mi discapacidad en una solicitud de empleo o durante una entrevista de empleo?

No. No está obligado a revelar su discapacidad en una solicitud de empleo o durante una entrevista para un empleo, excepto si necesita un ajuste razonable para el proceso de solicitud o de la entrevista.

¿Qué sucede si sé que necesitaré un ajuste razonable para hacer el trabajo? ¿En ese caso, estoy obligado a revelar mi discapacidad en la solicitud de empleo o durante una entrevista de empleo?

No. Aunque usted sepa que necesitará un ajuste razonable, no está obligado a revelar su discapacidad en la solicitud de empleo o durante una entrevista de empleo.

Si tengo dos discapacidades, ¿tengo que revelar ambas cuando solicito un ajuste razonable?

Depende. Usted está obligado a revelar *solamente* la discapacidad que está relacionada con su solicitud de ajuste razonable.

- *Ejemplo:* Si usted tiene un trastorno bipolar y diabetes, pero solamente necesita un ajuste razonable para la diabetes, entonces cuando solicite el ajuste razonable, es necesario que revele su diabetes, pero no su trastorno bipolar.

Me preocupa estar mintiendo durante una entrevista de trabajo si no revelo mi discapacidad.

¿No se enojará mi empleador si no le doy esta información de forma voluntaria?

Esta es una preocupación muy normal, pero usted no está mintiendo al no revelar su discapacidad. Considere todos los aspectos de su vida personal que normalmente no comparte durante una entrevista de trabajo, por ejemplo sus relaciones o su religión. Piense en su discapacidad con la misma óptica.

Su empleador no debería enojarse con usted, ya que, según ADA, usted no está obligado a revelar su discapacidad. De hecho, muchos empleadores no quieren que usted revele su discapacidad durante una entrevista de trabajo.

¿Debería revelar mi discapacidad en una solicitud de empleo o durante una entrevista de trabajo?

Esta es una pregunta más complicada. Aunque generalmente se considera que es una mejor práctica no revelar su discapacidad en la solicitud de empleo o durante una entrevista de empleo (excepto en caso que necesite un ajuste razonable), algunas personas con discapacidades deciden hacerlo.

Revelar su discapacidad es una decisión personal. Piense bien en si revelará su discapacidad y hágalo únicamente después de haber sopesado los pros y los contra de hacerlo.

Posibles razones por las que revelar su discapacidad durante el proceso de solicitud:

- Su discapacidad puede hacer que usted esté más calificado para el empleo.
 - *Por ejemplo, quizás está solicitando empleo como consejero de abuso de sustancias y tiene una historia de abuso de sustancias. Puede elegir divulgar su discapacidad ya que sus experiencias personales hacen que esté más calificado para ese puesto en particular.*
- Puede estar solicitando un empleo con obligaciones de acción afirmativa o en una empresa conocida por contratar de forma proactiva a personas con discapacidades.
 - *Si es así, puede ser conveniente considerar revelar su discapacidad, ya que puede aumentar la probabilidad de que sea contratado.*
- Puede tener muy claro que desea trabajar para cierto tipo de empleadores.
 - *Por ejemplo, quizás ha tenido una mala experiencia en su último empleo después de revelar su discapacidad y por lo tanto ha decidido que está dispuesto a esperar el “empleo ideal” antes de aceptar su próximo puesto. Desea usar el proceso de entrevista para hacer preguntas difíciles al empleador, para encontrar así un empleo que sea apropiado para usted.*

¿Puede un empleador preguntarme sobre mi discapacidad durante el proceso de solicitud y de entrevista? ¿Puede un empleador exigir que me realice un examen médico antes de ofrecirme un empleo?

No. La ley ADA prohíbe a los empleadores hacer *cualquier* pregunta sobre discapacidades o preguntas médicas o exigir cualquier examen médico antes de realizar una oferta condicional de empleo, sujeto a dos excepciones que se explican en más detalle a continuación.

Los siguientes son algunos ejemplos de preguntas no permitidas:

- ¿Tiene usted una discapacidad?
- ¿Tuvo muchos días de licencia médica en su último empleo?
- ¿Necesita un ajuste razonable? (sujeto a la excepción que se explica más adelante).
- ¿Qué tipo de medicamentos toma?
- ¿Recibe beneficios del Seguro Social por discapacidad?

¿Puede un empleador hacer preguntas sobre mi discapacidad durante el proceso de solicitud y de entrevista?

Hay solo dos casos en que un empleador puede hacerle preguntas sobre discapacidad.

Excepción 1: El empleador sabe que usted tiene una discapacidad y cree razonablemente que usted puede necesitar un ajuste razonable.

- *Si un empleador sabe que usted tiene una discapacidad (ya sea porque usted reveló su discapacidad o porque su discapacidad es obvia) y tiene motivos para creer que su discapacidad hará que le sea difícil desempeñar una tarea específica, entonces el empleador puede preguntarle si necesita un ajuste razonable. Si usted dice sí, entonces el empleador puede preguntar qué ajuste necesita.*

Excepción 2: Preguntas voluntarias para fines de acción afirmativa

- Muchos empleadores tienen programas de acción afirmativa para aumentar la cantidad de personas con discapacidades en su fuerza laboral. Estos empleadores pueden *pedir* a los solicitantes que *voluntariamente* revelen su discapacidad sin violar las disposiciones de la ADA.

Sin embargo, los empleadores que soliciten información para fines de acción afirmativa deben incluir una declaración en la que se asegure a los solicitantes que:

- La información se solicita de forma voluntaria
- Se mantendrá la confidencialidad de la información
- El solicitante no será sometido a un tratamiento adverso si se niega a identificarse
- La información se mantendrá separada de la solicitud
- La información se usará de conformidad con lo dispuesto por la legislación pertinente

¿Qué debo hacer si me hacen una pregunta ilegal en una solicitud de empleo o durante una entrevista de trabajo?

En una solicitud de empleo

- Debe hacer lo que le haga sentirse más cómodo, pero la mejor práctica es sencillamente dejar la pregunta en blanco.

Durante la entrevista de trabajo

- No hay una forma perfecta de responder cuando se le hace una pregunta inapropiada. Algunos solicitantes han encontrado que es útil volver a dirigir al entrevistador al tema diciendo: "Quisiera concentrarme en mis calificaciones para este puesto."

Después de la entrevista de trabajo

- Comuníquese con la línea de ayuda sobre derechos laborales de Equip for Equality (1-844-RIGHTS-9) para contar su experiencia. EFE tiene una Iniciativa de Solicitud de Empleo a través de la cual nos comunicamos con los empleadores que hacen preguntas inapropiadas relativas a discapacidades para informarles sobre las restricciones de la ADA y confirmar que no se hagan esas preguntas en el futuro. A través de esta iniciativa, EFE también revisa afirmativamente las solicitudes de empleo en un esfuerzo para eliminar preguntas inapropiadas de la selección previa al empleo, con la finalidad de asegurar que los solicitantes con discapacidades sean juzgados por los méritos de su solicitud y no por su discapacidad.
- Usted también tiene derecho a presentar una queja por discriminación acerca de su experiencia. Para obtener más información, revise la hoja de datos de EFE sobre Cómo presentar una queja por discriminación.

Una vez que obtenga un empleo, ¿estoy obligado a revelar mi discapacidad?

No. Aun cuando usted sea empleado, no está obligado a revelar voluntariamente su discapacidad, excepto si necesita un ajuste razonable.

Una vez que obtenga un empleo, ¿qué puede preguntarme mi empleador sobre mi discapacidad? ¿Qué tipos de exámenes médicos puede exigir?

La ADA restringe los tipos de preguntas que su empleador puede hacer y los exámenes que puede exigir. Las reglas varían dependiendo de si usted ya comenzó a desempeñar su trabajo.

Después de que recibió una oferta condicional de empleo, pero antes de comenzar a trabajar

Durante este breve lapso de tiempo, su empleador puede hacerle una amplia variedad de preguntas relativas a la discapacidad y/o exigir una amplia variedad de exámenes *si* el empleador solicita esta misma información a todos los empleados en la misma categoría de empleo.

Además, su nuevo empleador no puede retirar la oferta de empleo basándose en la información que obtenga *excepto* si su discapacidad le impide llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto con o sin un ajuste razonable *o* si su discapacidad representa una amenaza directa que no puede ser eliminada o reducida con un ajuste razonable.

Después de que comienza a trabajar

Su empleador puede hacerle preguntas relativas a la discapacidad o exigir exámenes médicos cuando estén relacionados al empleo y sean consistentes con la necesidad de la empresa. Esto significa que su empleador puede exigir información relativa a la discapacidad cuando existe una base razonable para creer que:

- Usted no está calificado para hacer el trabajo
 - Por ejemplo: *Si usted le dice a su supervisor que tiene dificultades en su trabajo porque tiene problemas de espalda y su trabajo exige levantar cosas pesadas, probablemente sería razonable que su empleador buscara información relativa a su discapacidad.*
- Necesita un ajuste razonable
 - Por ejemplo: *Después de haber solicitado un ajuste razonable, siempre que la discapacidad y la necesidad de ajuste no sean obvias, su empleador podrá pedir documentación médica razonable.*
- Presenta una amenaza directa para la salud o la seguridad del empleado o de otros
 - Por ejemplo: *Si usted maneja un autoelevador y se ha observado que se queda dormido cerca de esta maquinaria, sería razonable que su empleador buscara información relativa a su discapacidad.*

¿Puede mi empleador compartir con otros la información sobre mi discapacidad?

Depende de cómo se enteró su empleador de su discapacidad.

Si su empleador sabe sobre su discapacidad debido a un examen médico exigido, una indagación médica o porque usted pidió un ajuste razonable, *entonces* la ADA exige que el empleador mantenga la confidencialidad de su información relativa a la discapacidad.

- La información confidencial se deberá guardar en un archivo médico separado, aparte de su archivo personal.
- Se permite que su empleador comparta esta información solamente en caso de necesidad, por ejemplo, si un supervisor debe tener esa información para disponer un ajuste. Hay otras excepciones limitadas, como al personal de primeros auxilios y de seguridad si un empleado necesita recibir tratamiento de emergencia.

Si su empleador sabe sobre su discapacidad *porque* usted la reveló voluntariamente (aparte de solicitar un ajuste razonable) o ha revelado de otra forma esta información en el lugar de trabajo, algunos tribunales han sostenido que el empleador no tiene que mantener la confidencialidad de esta información.

- Si usted no quiere que su empleador revele la información relativa a su discapacidad, usted debe mantenerla confidencial conforme a las disposiciones de confidencialidad de la ADA.

¿Dónde puedo obtener más información?

Documento de Guías de la EEOC, Solicitantes de Empleo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

- www.eeoc.gov/facts/jobapplicant.html

Carta de la EEOC, Opinión sobre la invitación a autoidentificarse

- www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/Self_ID_Forms/OLC_letter_to_OFCCP_8-8-2013_508c.pdf

Red de Ajustes para Empleos (Job Accommodation Network), Recursos de Divulgación (Disclosure Resources)

- <https://askjan.org/topics/discl.htm>



¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales

1-844-RIGHTS-9 (gratis) o 800-610-2779 (para personas con dificultades auditivas)

employment@equipforequality.org

www.equipforequality.org

Este material sobre recursos tiene como fin servir de guía para las personas con discapacidades. Nada de lo que está escrito aquí deberá interpretarse como asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, se debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Abogacía del estado de Illinois, cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de los niños y los adultos con discapacidades. La línea de ayuda para defender los derechos laborales busca empoderar a las personas con discapacidades para que defiendan sus derechos de forma eficaz. Esta publicación es posible gracias al apoyo financiero de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU., la Administración de Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios para Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación de EE.UU., Administración de Servicios de Rehabilitación; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad solamente de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de ninguna de estas instituciones.

©Equip for Equality, 2017 (v1, 5/2017)