

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE DISCRIMINACION DE EMPLEO EN EL TRABAJO INFORMACION & CONFIDENCIALIDAD

¿Puede un empleador solicitarme información médica o siquiátrica sobre mi discapacidad?

No, bajo la mayoría de las circunstancias. Pero, hay algunas excepciones importantes a esta regla:

- Después de extender una oferta condicional de empleo

El empleador puede requerirle un examen médico y/o siquiátrico, ó hacerle preguntas relacionadas con su discapacidad física o mental. Al empleador se le permite hacer esto *solamente si el empleador somete a todos los empleados entrantes en su misma categoría de trabajo a las mismas investigaciones o exámenes sin tener en cuenta la discapacidad.*

Mientras que las investigaciones y los exámenes no necesitan estar relacionados con el trabajo, si un empleador usa los resultados de estas investigaciones o exámenes para eliminar a un individuo por su discapacidad, el empleador debe probar que los criterios de exclusión están relacionados con el trabajo y son consistentes con las necesidades del negocio, y que no se pueden lograr con acomodaciones razonables.

- Después que te contratan
 - a. Su empleador puede pedirle que ofrezca información sobre si usted tiene una discapacidad con el propósito de reportarla para acción afirmativa. Usted es el que decide si le da o no esta información a su empleador.
 - b. Un empleador le puede preguntar sobre su discapacidad si usted solicita una "acomodación razonable" para poder cumplir con los deberes del puesto.
 - c. A un empleador le es permitido solicitar información médica o siquiátrica cuando usted regresa a trabajar después de estar ausente por una razón relacionada con una discapacidad y el empleador quiere saber que usted es capaz de volver a trabajar de una manera segura y desempeñar los requisitos del trabajo.
 - d. Un empleador puede preguntar sobre su discapacidad cuando usted está teniendo dificultades con su trabajo y su empleador tiene una base razonable para creer que una discapacidad está afectando su capacidad para desempeñar las funciones esenciales de su trabajo ó para trabajar sin presentar una amenaza directa para usted o para los demás.

[Esta es la postura corriente de la Comisión para la Igualdad de Oportunidad de Empleo (conocida en inglés por sus siglas EEOC). El que sea legal bajo la ley a favor de Americanos con Discapacidades (conocida en inglés por sus siglas ADA) todavía se está debatiendo.]

¿Puede un empleador pedirme que vea a un médico empleado ó contratado por el empleador?

Si, para todas las situaciones anteriores, excepto para la de acción afirmativa. Cuando a usted le piden que vea a un médico contratado por el empleador con fines de acomodo razonable, cualquier examen médico debe estar relacionado con el trabajo y en conformidad con la necesidad del negocio, lo que significa que el examen se limita a determinar la existencia de una discapacidad y la necesidad de proveer un acomodo razonable.

¿Soy yo responsable de pagar los honorarios si veo al médico del empleador?

No. Si el empleador le exige que vaya a ver a un médico escogido por el empleador, el empleador debe pagar todos los costos relacionados con esa consulta médica.

El médico del empleador quiere hablarle a mi médico privado sobre mi historial ó condición médica. ¿Pueden ellos hacer esto legalmente?

Mientras es razonable y legal hacerlo, su médico debe de obtener su permiso antes que él pueda discutir su historial ó condición médica. Usted le debe permitir a su médico discutir únicamente la información sobre su condición corriente y sus aptitudes con el médico del empleador, no *todo* su historial médico o psiquiátrico.

¿Puede un empleador solicitar información específica sobre mi discapacidad si yo solicito un acomodo razonable?

Si, si su discapacidad y su necesidad para un acomodo razonable no son evidentes ó usted todavía no le ha dado al empleador la información suficiente para demostrar que usted tiene una discapacidad según la ley de ADA y necesita la acomodación solicitada.

Yo uso una silla de ruedas, por lo tanto my discapacidad es evidente. Pero, aun así mi empleador me está pidiendo documentación. ¿Es esto legal?

Un empleador no le puede pedir documentación cuando la discapacidad y la necesidad de un acomodo razonable son obvios ó cuando el empleado ya ha proporcionado la información suficiente para establecer la existencia de una discapacidad según la ley de ADA y la necesidad de una acomodación razonable.

Exactamente qué es lo que legalmente se le permite pedir a un empleador?

El empleador puede pedirle a usted que:

- a. provea la documentación médica o psiquiátrica afirmando que usted tiene una discapacidad; y
- b. documente el porqué la acomodación que solicita es necesaria para su discapacidad ó debido a su discapacidad.

Al solicitar la documentación, el empleador debe indicar la información específica que necesitan sobre su discapacidad, las limitaciones funcionales resultantes, y la necesidad de una acomodación razonable.

¿Cuánta información le tengo que dar a mi empleador?

Si el empleador la solicita, dele información en una medida limitada sobre su discapacidad y la razón por la que la acomodación es necesaria.

¿Puede el empleador solicitar y obtener todo mi historial médico y siquiátrico?

No. El empleador le puede pedir que firme un permiso limitado que le permita al empleador hacerle un conjunto de preguntas específicas al profesional del cuidado de su salud. Si a usted le piden que le muestre su completo historial a su empleador, usted debe primero considerar el pedirle a su empleador que le explique por qué esta información es necesaria y porqué la información médica es relevante.

Mi empleador me está pidiendo información médica ó siquiátrica que no tiene que ver con mi capacidad actual para desempeñar mi trabajo. ¿Qué hago?

Si un empleador le está solicitando información médica o siquiátrica que usted cree que no tiene nada que ver con su capacidad corriente para hacer su trabajo, usted puede negarse a dar la información. Si el empleador no le da un acomodo razonable basado en su negativa de proveer esta información ó le permite regresar ó permanecer en su trabajo, usted quizás quiera considerar el registrar una queja con la EEOC.

¿Tiene mi empleador que mantener confidencial mi información médica o siquiátrica?

Si. Los empleadores deben recopilar y mantener tal información en formas separadas y en archivos médicos separados, aparte de los archivos regulares del personal. Hay excepciones limitadas de los requisitos de confidencialidad de la ley a favor de los Americanos con Discapacidades (ADA):

- A los supervisores y jefes se les puede informar sobre las restricciones necesarias en el trabajo ó las responsabilidades del empleado y sobre las acomodaciones necesarias;
- Al personal de primeros auxilios y de seguridad se les puede informar si la discapacidad podría requerir tratamiento de emergencia;
- A los oficiales del gobierno que investigan el cumplimiento de la ley de ADA se les debe dar la información relevante al solicitarla;
- Los empleadores le pueden dar información a las agencias estatales de compensación de los trabajadores, de fondos estatales de segunda lesión ó a las compañías de seguro de compensación de trabajadores conforme a las leyes estatales de compensación de trabajadores;
- Los empleadores pueden usar la información para efectos del seguro.

DEBIDO A LA NATURALEZA GENERAL DE LA INFORMACION PRESENTADA, ESTE VOLANTE INFORMATIVO NO SE DEBE CONSIDERAR COMO CONSEJO LEGAL

Translated by Asian/American Center of Queens College with
Funds Provided by Queens Borough President Helen Marshall
(No alterations on this document are permitted.)