

EN LA ENTREVISTA DE TRABAJO PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE DISCRIMINACION DE EMPLEO

1. ¿Es legal que un entrevistador de trabajo me pregunte si yo tengo una discapacidad?

No. La ley a favor de los Americanos con Discapacidades (conocida en inglés por sus siglas ADA) prohíbe las preguntas en las solicitudes de trabajo y en las entrevistas de trabajo, sobre condiciones medicas, hospitalizaciones, la naturaleza y severidad de las discapacidades y sobre otros asuntos relacionados.

Desafortunadamente, algunos empleadores se empeñan en hacer preguntas que están prohibidas bajo la ADA. Esto sitúa a los que están solicitando empleo en la posición incómoda de decidir cómo deben responder.

2. ¿Qué tipo de preguntas le está permitido hacer al entrevistador?

El empleador le puede preguntar si usted puede llevar a cabo las funciones relacionadas con el trabajo, siempre y cuando en las preguntas no se haga referencia a la discapacidad. Por ejemplo, si el manejar un vehículo es una función del trabajo, el empleador le puede preguntar si usted tiene licencia para manejar. Sin embargo, no le pueden preguntar si usted tiene una discapacidad visual que le impediría manejar.

3. ¿Tengo que decir la verdad sobre mi discapacidad?

La NYLPI recomienda que usted nunca mienta sobre su discapacidad en una solicitud de trabajo ó en una entrevista de trabajo. El empleador podría tener una justificación legítima para despedirlo/a del trabajo más adelante si se demuestra que usted mintió. Algunos tribunales han dictaminado que el mentir en una solicitud de trabajo ó en una entrevista es causa legítima para despedir a

un empleado, aun si hay evidencia de que el despido también fue motivado por discriminación ilegal.

4. ¿Me puede el entrevistador preguntar sobre los periodos de desempleo en mi historial de empleo si esos periodos fueron relacionados con mi discapacidad?

Bajo la ley a favor de los Americanos con Discapacidades (ADA), los posibles empleadores *no pueden* hacer ciertas preguntas en la entrevista de trabajo que resultarían en que el solicitante dé a conocer información sobre la existencia ó la naturaleza de una discapacidad.

5. ¿Qué debo hacer si un entrevistador me hace preguntas ilegales sobre mi discapacidad?

No hay una respuesta fácil. Si a usted se le hace una pregunta que no es permitida bajo la ley ADA en una entrevista de trabajo y usted responde la pregunta, usted puede estar revelando información que la ley le permite mantener privada, al menos en esa etapa del proceso de la solicitud de trabajo.

Hay dos asuntos básicos que usted debe considerar: (a) ¿ Quiere usted lograr que el empleador cambie la solicitud ilegal de trabajo ó el proceso de entrevista ó (b) ¿quiere conseguir el trabajo? El lograr ambos objetivos al mismo tiempo puede ser difícil.

Si su objetivo principal es conseguir el trabajo, usted puede optar por negarse a contestar la pregunta en una forma conflictiva. Por ejemplo, usted podría decir que usted leyó sobre una ley que prohíbe las preguntas de este tipo en las entrevistas de trabajo. Esto le permite que evite el contestar la pregunta sin darle la impresión al empleador que usted tiene una discapacidad.

Si su objetivo principal es lograr que el empleador cambie el proceso ilegal de la entrevista, entonces usted puede presentarle una queja a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (conocida en ingles por las siglas EEOC), ó a las agencias estatales o locales de derechos humanos, y pídale que hablen sobre el problema de la pregunta ilegal con el empleador.

6. ¿Qué debo hacer si encuentro una pregunta ilegal en una solicitud escrita de trabajo?

Usted puede dejar la pregunta sin contestar ó preguntar si se puede llevar la solicitud para llenarla en casa. Si le permiten llevarse a casa la solicitud, usted le puede mostrar la solicitud a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC), al NYPLI (Abogados de Nueva York por el Interés Público), a otras organizaciones de defensores, ó a las agencias estatales o locales de los derechos humanos, y pídales que hablen sobre el problema de la pregunta ilegal con el empleador.

Si usted hace esto, usted también le puede solicitar a la agencia a la que usted le mostró la solicitud que no revele su identidad al empleador. Esto le permitiría a usted lograr que cambien la solicitud mientras continua tratando de conseguir el trabajo.

7. ¿Qué debo hacer si me niego a contestar preguntas ilegales en la entrevista y entonces no me dan la posición?

El empleador ha violado la ley. Usted puede considerar el presentar una queja administrativa a la EEOC ó a una agencia estatal o local de derechos humanos.

8. ¿Si yo solicito un trabajo y no me lo dan, cómo puedo saber si el empleador ha violado la ley y discriminado en contra mía debido a mi discapacidad?

No hay manera de saber a ciencia cierta. Esto es especialmente cierto cuando el empleador no afirma directamente que no le dieron el trabajo debido a su discapacidad, y no da razón alguna por la que no le contrataron.

9. ¿Entonces, cómo puedo probar que no me dieron el trabajo debido a mi discapacidad?

(a) Usted debe mostrar que es una persona con una discapacidad; que usted estaba calificado para el trabajo; que a usted le negaron el trabajo, y que el trabajo permaneció disponible ó que se lo dieron a una persona sin una discapacidad.

(b) El empleador debe ofrecer una razón neutral o no-discriminatoria por la decisión de no contratarlo, tal como el hecho que usted no estaba capacitado para el trabajo ó no estaba tan capacitado como otro solicitante al cual se le dio el puesto.

(c) Si el empleador puede cumplir con esta carga, entonces usted tiene que demostrar que la razón neutral que dio el empleador no es la razón verdadera por la que el empleador decidió no contratarle, y que su discapacidad fue la verdadera causa. Cualquier información que usted pueda obtener al respecto antes de que presente su queja le será de ayuda para su caso.

10. ¿Cuáles es mi probabilidad de ganar si presento una queja basada en discriminación por mi discapacidad?

Aunque usted pueda probar que un empleador le hizo una pregunta ilegal en una solicitud de trabajo, ó en una entrevista, y usted pueda probar que no lo contrataron como resultado de su respuesta a la pregunta ilegal, no quiere decir que usted necesariamente ganará el procedimiento administrativo que reta la decisión del empleador de no darle el trabajo.

Para ganar en una queja administrativa ó en una demanda retando la decisión de no contratarlo, usted también tendrá que probar que usted podía desempeñar las funciones esenciales del trabajo, con ó sin un ajuste o acomodo razonable.

Usted necesitará evidencia concreta que la decisión del empleador de no contratarlo se basó, al menos en parte, en su discapacidad.

11. ¿ Viola la ley de la ADA un empleador que hace una pregunta ilegal en la entrevista de trabajo incluso si extiende una oferta de trabajo?

El empleador puede haber violado la ley de ADA aunque le haya ofrecido un trabajo o incluso si usted decide que no quiere el trabajo y retira su solicitud antes que se tome la decisión de contratación. En cualquiera de estas situaciones, usted quizás le quiera pedir a la EEOC, NYPLI ó a las agencias estatales o locales de los derechos humanos que investiguen y le pidan al

empleador cambiar la solicitud o el proceso de la entrevista de manera que no se le haga la pregunta ilegal a otros solicitantes.

12. ¿El ADA le exige a los empleadores que le den preferencia a contratar personas con discapacidades?

No. Mientras la ADA , y las leyes estatales y locales protegen a la gente contra la discriminación de empleo basada en la discapacidad, ellos no le exigen a un empleador que contrate o ascienda a una persona discapacitada por encima de las otras.

Estas leyes le prohíben al empleador que se nieguen a contratar, ó ascender, ó a tomar otra acción adversa contra una persona por razón de la discapacidad de esa persona., si él o ella puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Un empleador puede, bajo la ley de ADA, elegir a una persona sin una discapacidad pero que tiene más experiencia, sobre una persona con una discapacidad, incluso si la persona con la discapacidad está capacitada para hacer el trabajo.

Un empleador puede elegir a una persona sin una discapacidad sobre una con una discapacidad, si los dos individuos están igualmente calificados, siempre y cuando la elección no se haga debido a la discapacidad del individuo.

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