

PREPARACIONES PARA UNA ENTREVISTA SI DECIDE NO DIVULGAR

Si usted no piensa divulgar una discapacidad deberá estar preparado responder a algunas preguntas que pudieran sacar el tema, tales como:

- interrupciones en su historial de empleo
- entrenamiento de trabajo experiencia asociada con una compañía conocida por su trabajo con las personas discapacitadas
- referencias que lo conocen de su tratamiento de rehabilitación o actividades relacionadas a su tratamiento

CUIDADO CON DIVULGAR INFORMACIÓN INVOLUNTARIAMENTE.

ACUÉRDESE: TODAVÍA PUEDE PEDIR UNA ACOMODACIÓN RAZONABLE DESPUÉS QUE LE HAYAN OFRECIDO EL TRABAJO. NO ES NECESARIO PEDIRLA DURANTE LA ENTREVISTA.

FOLLETOS DE LEY DE EMPLEO

- #1 Discriminación en el Empleo
- #2 Decidiendo si Divulgar Una Discapacidad
- #3 Preparándose para una Entrevista
- #4 Acomodaciones Razonables

Para más asistencia llámé a
Connecticut Legal Rights Project, Inc.
Teléfono gratuito 1-877-402-2299
TTY 860-262-5066
www.clrp.org

Connecticut Legal Rights Project, Inc., es una agencia que ofrece servicios legales a adultos de pocos recursos con condiciones de salud mental, quienes residen en hospitales o en la comunidad sobre asuntos relacionados a su tratamiento, recuperación, y derechos civiles en el estado de Connecticut.

La información contenida en este folleto es efectiva a partir de Septiembre del año 2016



CONNECTICUT
LEGAL
RIGHTS
PROJECT, INC.

LEY DE EMPLEO



#3

PREPARÁNDOSE PARA UNA ENTREVISTA

REPRESENTACIÓN LEGAL PARA PERSONAS
CON CONDICIONES DE SALUD MENTAL

EL EMPLEO PUEDE PROMOVER LA RECUPERACIÓN Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO SON PARTE DEL PLAN DE RECUPERACIÓN.

ES ESENCIAL QUE PERSONAS EN RECUPERACIÓN ENTIENDAN SUS DERECHOS LEGALES EN TODAS LAS FASES DEL PROCESO DE EMPLEO.

ESTE FOLLETO PROVEE INFORMACIÓN BÁSICA RELACIONADA A *DIVULGANDO UNA DISCAPACIDAD.* NO TIENE COMO INTENCIÓN DAR ASESORAMIENTO LEGAL NI CUBRIR TODAS LAS SITUACIONES.

Las leyes estatales y federales protegen a las personas calificadas con una discapacidad de la discriminación en el lugar de trabajo. Usted tiene el derecho a no ser objeto de discriminación debido a su discapacidad.

Esto no es una preferencia. Se trata de asegurar que una persona calificada con una discapacidad tiene los mismos derechos y que la discapacidad de una persona no es un obstáculo para el empleo.

GENERALMENTE NO ES BUENA IDEA DIVULGAR UNA DISCAPACIDAD DURANTE UNA ENTREVISTA A MENOS QUE:

- UNA ACOMODACIÓN SEA NECESARIA DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN, O
- EXISTE UNA PREFERENCIA DE CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACITADAS

SI USTED DECIDE DIVULGAR UNA DISCAPACIDAD

Todavía mantiene control de la información que va a dar a conocer. Y al empleador se le prohíbe preguntar acerca de la naturaleza y amplitud de la discapacidad más de lo necesario para establecer la existencia de una discapacidad y la necesidad de una acomodación razonable.

FUNCIONES ESENCIALES DEL TRABAJO

El empleador tiene el derecho a determinar si usted tiene la capacidad de desempeñar las funciones esenciales de la posición del trabajo pero deberá tratar a todos los solicitantes de igual forma.

ACUÉRDESE QUE USTED DEBERÁ SER CAPAZ DE DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES ESENCIALES DE LA POSICIÓN DEL TRABAJO PARA PODER SER PROTEGIDO POR EL ACTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES (AMERICANS WITH DISABILITIES ACT).

ESTÉ PREPARADO A RESPONDER A ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE SUS CALIFICACIONES SIN ENTRAR EN DETALLE SOBRE ASPECTOS DE SU DISCAPACIDAD QUE NO DESEA DIVULGAR.

Muchas veces los empleadores y los solicitantes confunden el derecho del empleador a hacer preguntas acerca de las calificaciones del solicitante con información acerca de la discapacidad.

Concéntrese en sus calificaciones y habilidades y no en su discapacidad.

Nota: El empleador no puede tener

calificaciones de trabajo que tenderían a excluir a las persona con discapacidades y que no fueran funciones esenciales.

LOS EMPLEADORES PUEDEN PREGUNTARLE SI DESEA UNA ACOMODACIÓN RAZONABLE EMP

Una vez usted divulga una discapacidad, puede pedir una acomodación razonable que le permita participar en el empleo de la misma manera que una persona que no tenga una discapacidad. Durante el proceso de entrevista, la única vez que el empleador puede preguntar acerca de una discapacidad es si una acomodación razonable es pedida.

DEBERÁ ESTAR PREPARADO A PEDIR UNA ACOMODACIÓN SI LA DESEA

Vea el folleto #4 de CLRP acerca de Acomodaciones Razonables.

Tal vez sea útil traer una carta médica verificando la discapacidad si espera pedir una acomodación.

ANTES QUE SE LE OFREZCA UN TRABAJO, LOS EMPLEADORES NO PUEDEN REQUERIR QUE SEA EXAMINADO POR SU DOCTOR O PROFESIONALES MEDICOS. EL EMPLEADOR NO TIENE EL DERECHO A REVISAR SUS ARCHIVOS MÉDICOS PRIVADOS.

Después de una oferta de trabajo, el empleador puede hacer preguntas sobre la discapacidad y requieren un examen médico a condición de que todo el mundo esté obligado a tener un examen médico.