



Resumen Informativo

ALIANZA NACIONAL PARA LA FUERZA LABORAL CON DISCAPACIDADES

NUMERO 9 • Octubre 2004

CONSULTAS SOBRE DISCAPACIDADES EN EL SYSTEMA DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Esta publicación es para aquellos que trabajen en los centros de apoyo laboral conocidos en inglés como One-Stop Centers, así como para proveedores de servicios para jóvenes y adultos que interactúan con individuos con discapacidades. Este documento está diseñado para ayudar a aclarar lo que se puede y no se puede preguntar a alguien con discapacidades.

Mientras que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral se esfuerza por cumplir con las diversas necesidades de todos sus clientes, es esencial que haya un claro entendimiento de asuntos centrales no discriminatorios que afectan a jóvenes y adultos con discapacidades. Un ejemplo claro es lo que los profesionales en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral necesitan saber sobre que es lo que pueden y no pueden preguntar a un individuo con discapacidades y que es lo que pueden hacer con esa información.

Las leyes anti discriminatorias para los discapacitados – como la Ley Estadunidenses con Discapacidades, la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación y la Sección 188 de la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA por sus siglas en inglés) – son algo diferentes que otras leyes de los derechos civiles. Lo que le preocupa a la gente con discapacidades es que el simple acceso a tu programa no es suficiente. Tienes la responsabilidad legal de trabajar con la gente con discapacidades para asegurarte que ellos tienen oportunidades equitativas para beneficiarse de tus programas, servicios y actividades. Esto quiere decir que tú probablemente tengas que esforzarte para ofrecer facilidades y asistencia especial, ayuda y servicios de auxilio y hacer modificaciones necesarias para permitir a los clientes con discapacidades beneficiarse de tus programas, servicios y actividades.

La pregunta de si es legal hacer preguntas relacionadas con alguna discapacidad depende si tu agencia provee servicios generales, entrenamiento relacionado al empleo, o sirve como una “agencia de empleo.” El entrenamiento para el empleo es definido generalmente como “entrenamiento que permite a un individuo obtener empleo” que incluye servicios como entrenamiento de destrezas ocupacionales, entrenamiento de trabajo y entrenamiento para estar listo para el trabajo. Tú agencia actúa como una “agencia de empleo,” como hacer referencias de trabajo y obtener

trabajadores para los empleadores. La diferencia más importante entre esos tipos de actividades son que tipos de preguntas relacionadas con las discapacidades puedes preguntar a un cliente y lo que puedes hacer con la información obtenida mediante esas preguntas.

Provisión de Servicios Generales

Cuando estas proveyendo servicios generales (como evaluando las destrezas de alguien, la experiencia de trabajo previa, o la capacidad de ser empleado; creando una estrategia de servicio para algún cliente; o dando servicios de apoyo como cuidado de niños o transportación), tienes que entender si un cliente tiene alguna discapacidad que le impida tener un éxito completo en algún empleo. De esta forma, en el contexto de proveer este tipo de servicios, las consultas relacionadas con discapacidades no solo son legales, pero también recomendables. Cuando se proveen este tipo de servicios es apropiado preguntar si alguien tiene alguna discapacidad para ayudar a la persona a determinar si es necesario tener alguna asistencia especial relacionada con su discapacidad, ayuda o servicios de auxilio, tecnología de asistencia, o programas de modificación que serian de ayuda para esa persona. Puede que también sea necesario revisar los síntomas escondidos, discapacidades previamente no descubiertas que pueden ser barreras para el éxito en el empleo, y referir a un cliente que tiene síntomas para una evaluación relacionado con discapacidades. Finalmente, las regulaciones del Departamento del Trabajo que implementan las provisiones no discriminatorias y de oportunidades equitativas de WIA requiere que los y actividades que son parte del sistema One-Stop colecten una variedad de información demográfica acerca del individuo que aplica para los programas y actividades y son servidos por los mismos. (29 CFR 37.37(b) (2). Esta información demográfica incluye a las discapacidades.

Cláusula de Servicios y Entrenamiento Relacionados al Empleo

Algunos One-Stops revisan y seleccionan candidatos como una agencia de empleo. Otros sirven alguna función de contratación, una función típicamente realizada por los departamentos de recursos humanos del empleador. Un One-Stop Center que sirve a jóvenes es considerado como “una agencia de empleo” cuando esta regularmente tiene la función central de proporcionar empleados para al menos un empleador. En el contexto de llevar a cabo este tipo de servicios de empleo y actividades relacionadas, es ilegal hacer preguntas relacionadas con las discapacidades antes de que un cliente sea seleccionado para recibir servicios o para ser recomendado a algún trabajo. Si tu One-Stop provee ese tipo de servicios, sistemas de protección claros tienen que instituirse para asegurarse de que el personal que trabaja con los empleadores y el personal que trabaja con la gente que esta buscando trabajo, no reciben información inapropiada acerca de alguna persona que busca empleo y cuenta con alguna discapacidad. Un One-Stop Center puede dar información relacionada a las discapacidades u otra información medica a algún empleador solo cuando todas estas circunstancias estén presentes: (1) La persona que busca empleo ha tomado la decisión personal de proveer dicha información al empleador; (2) La persona que busca empleo le ha pedido específicamente al One-Stop Center que revele dicha información; y (3) Esta ultima petición ha sido iniciado por la persona que busca empleo, no por el One-Stop Center.

En el contexto de proveer servicios y entrenamiento relacionado al empleo, el tipo de preguntas que son permitidas en relación a las discapacidades de alguna persona depende de si las preguntas son hechas en la pre-oferta, después de la oferta o después de la etapa de aplicación para el empleo.

Etapa Antes de la Oferta: En esta etapa, si tu eres un empleador, o un empleado de un One-Stop Center que revisa aplicaciones para empleadores, o eres quien decide como recomendar a un solicitante a un trabajo en particular, puedes preguntar a un solicitante en particular acerca de su habilidad para realizar funciones especificas en el trabajo. Por ejemplo, puedes mencionar los requisitos físicos de un trabajo (como la habilidad de levantar cierto peso, o la habilidad de subir escaleras), y preguntar si un solicitante puede satisfacer esos requisitos. También le puedes preguntar al solicitante que describa o demuestre como haría esos trabajos, siempre y cuando esto se haga con todos los solicitantes. También puedes describir que proceso requiere la aplicación y preguntar si la persona que busca trabajo necesitará asistencia especial para el proceso de aplicación. Si la persona que busca trabajo dice que si, y la necesidad de la asistencia especial no es obvia, puedes preguntar por una documentación razonable de una discapacidad antes de que otorgues dicha asistencia especial.

Tú no puedes preguntarle a un buscador de empleo si va a necesitar asistencia especial para realizar las funciones esenciales de su trabajo, excepto bajo las siguientes circunstancias:

- La persona que busca empleo tiene una discapacidad obvia y tu razonablemente crees que el solicitante necesitara asistencia especial o facilidades a razón de esa discapacidad obvia;
- La persona que busca empleo te ha revelado voluntariamente que tiene una discapacidad no obvia y tu razonablemente crees que el solicitante necesitara asistencia especial a causa de esa discapacidad no obvia; o,
- La persona que busca empleo te ha revelado voluntariamente que necesitara asistencia especial para realizar el trabajo.

Bajo esas circunstancias limitadas, aunque puedes hacer preguntas sobre el tipo de asistencia que el solicitante necesitara, tu *no* puedes hacer preguntas acerca de la condición medica de la persona.

En la Etapa Después de la Oferta y Antes de Ser Contratado: Ambos, el One-Stop y el empleador, pueden hacer preguntas sobre las discapacidades y requerir exámenes médicos, aunque no sean relacionados al trabajo, siempre y cuando se cumplan estas dos condiciones:

- Todos los empleados entrando a la misma categoría de trabajo son sometidos a las mismas preguntas/exámenes, a pesar de una discapacidad; y,
- Toda la información obtenida a través de esos cuestionarios/exámenes tienen que permanecer confidenciales.

Después de que el Solicitante Comienza a Trabajar: El empleador puede hacer preguntas relacionadas con alguna discapacidad y/o requerir exámenes médicos si las preguntas/exámenes son relacionadas al trabajo y consistente con una necesidad del negocio. La información tiene que permanecer confidencial.

Los empleados del One-Stop, sin embargo, no pueden estar relacionados con este proceso a menos que el individuo con la discapacidad, tomando la iniciativa, le pida específicamente al One-Stop ayuda tal como fue descrito anteriormente.

Otras Consideraciones

Si parte de los servicios de tu One-Stop consiste en dar referencias de trabajo o actuar como intermediario para un empleador, tienes que ser cuidadoso sobre lo que haces con la información sobre las discapacidades de alguien. No puedes usar esa información para guiar a alguien a un trabajo en particular, un empleador, o una carrera. Tampoco le puedes decir a un empleador o a un proveedor de entrenamiento que un cliente en particular tiene alguna discapacidad, excepto en esas limitadas circunstancias que ya detallamos anteriormente. Aunque cualquier información médica obtenida durante el proceso de contratación (antes y después de la oferta) tiene que ser generalmente mantenida en confidencialidad, no es ilegal compartir esta información con personal de seguridad y de ayuda médica si la discapacidad requiere servicios de emergencia.

Sin importar su situación, la gente con discapacidades tienen que ser tratados como individuos y no en base a suposiciones, mitos y estereotipos acerca de las discapacidades. Preguntas sobre las discapacidades, cuando son permisibles, tienen que ser realizadas con respeto, dignidad y confidencialidad.

La Alianza Nacional para la Fuerza Laboral con Discapacidades para los Jóvenes (NCWD/Youth) esta compuesta de socios con experiencia con las discapacidades, educación, empleo y asuntos con el desarrollo de la fuerza laboral. NCWD/Youth se encuentra localizado en el Instituto para el Liderazgo Educativo en Washington, DC. Esta Alianza se encarga de asistir a sistemas de desarrollo para la fuerza laboral estatal y local para integrar a jóvenes con discapacidades en su estrategia de servicios. Financiado con donaciones de la Oficina de Discapacidades y Políticas de Empleo del Departamento del Trabajo, # E-9-4-1-0070. Las opiniones contenidas en esta publicación son del beneficiario/contratista y no necesariamente reflejan las posiciones del Departamento del Trabajo.

CWD/Youth
1-877-871-0744 (número gratuito)
www.ncwd-youth.info
Collaborative@iel.org

