

SUS DERECHOS LABORALES

El Centro para los Derechos de las Personas con Discapacidades (DRC, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo la eliminación de las barreras que existen en New Hampshire para que las personas con discapacidades puedan disfrutar de los derechos civiles y otros derechos legales en plena igualdad de condiciones.

Centro para los Derechos de las Personas con Discapacidades

SUS DERECHOS LABORALES:

¿QUÉ DEBE SABER?

En New Hampshire, sus derechos laborales están amparados por la Ley RSA 354-A, la Ley contra Discriminación. La Comisión sobre los Derechos Humanos de New Hampshire es la agencia que vela por el cumplimiento de la Ley contra Discriminación. Esta ley afecta a los empleadores con 6 ó más trabajadores durante los 180 anteriores a que se haya presentado una queja. Si usted trabaja o pide trabajo en una empresa que tiene 15 ó más trabajadores, también está protegido por la ADA (Ley de Americanos con Discapacidades, por sus siglas en inglés). Estas leyes establecen que los empleadores no tienen derecho a



discriminarle por su discapacidad. Sin embargo, estas leyes no le garantizan un trabajo porque usted tenga una discapacidad.

Si necesita formación vocacional o ayuda para encontrar y mantener un trabajo y es cliente de una agencia del área para servicios del desarrollo o de un centro de salud mental comunitario, su coordinador de servicios puede ayudarle.

ANTES DE OBTENER EL TRABAJO:

Cuando solicite un trabajo, un empleador puede hacerle muchas preguntas, pero no tiene derecho a preguntarle absolutamente lo que quiera. Por ejemplo:

- **Un empleador NO puede preguntarle sobre su discapacidad**
- **Un empleador NO puede preguntarle sobre su salud o medicación**
- **Un empleador NO puede preguntarle si ha estado en el hospital**

Estas preguntas son ILEGALES. Los empleadores pueden hacerle estas preguntas igualmente, aunque la ley diga que no pueden. Usted no tiene la obligación de hablarle a su empleador sobre su discapacidad, salud o medicación. A continuación le ofrecemos algunas sugerencias que pueden ayudarle a proteger sus derechos:

EN LA SOLICITUD DE TRABAJO:

Si hay una pregunta sobre su capacidad física o mental, ¡no conteste! ¡Déjela en blanco!

¿No ha trabajado debido a su discapacidad? Si un empleador quiere saber por qué no ha trabajado durante un tiempo, puede decir:

“Me tomé tiempo libre para solucionar un asunto privado”.

Esta respuesta puede ser suficiente para un empleador. NO mienta. Mentir puede hacer que pierda su trabajo. Si le vuelven a preguntar, dígame: *“Estoy seguro(a) de que usted puede entender que algunas cosas son privadas”.* Y entonces ¡hable de las razones por las que está capacitado(a) para el puesto de trabajo!

Centro para los Derechos
de las Personas con
Discapacidades

18 Low Avenue
Concord, NH 03301

Teléfono: 603-228-0432 ó
1-800-834-1721 (voice/ TTY)
Fax: 603-225-2077
Correo e: advocacy@drcnh.org



**VISITE LA PÁGINA DE INTERNET DEL
DRCNH PARA MÁS INFORMACIÓN
SOBRE SUS DERECHOS LABORALES,
ACOMODOS Y EJEMPLOS DE CARTAS
QUE PUEDE UTILIZAR.**

www.drcnh.org

¡SI HA SUFRIDO DISCRIMINACIÓN, NO ESPERE!

Debe presentar su queja dentro de los **180* días** a partir de la fecha en que un empleador le discriminó (hay algunas excepciones que permiten extensiones de 300 días en algunos casos: consulte con un abogado). No necesita tener un abogado para presentar una queja por discriminación por discapacidad ante la EEOC (Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades Laborales) o ante la Comisión sobre los Derechos Humanos de New Hampshire

Oficina de EEOC en Boston:

John F. Kennedy Federal Bldg
475 Government Center
Boston, MA 02203
Tel.: 617-565-3200 ó
1-800-669-4000
Fax: 617-565-3196
TTY: 617-565-3204 ó
1-800-669-6820
<http://www.eeoc.gov/>

Comisión sobre los Derechos Humanos de NH

2 Chenell Drive
Concord, NH 03301-8501
(603) 271-2767
Fax: (603) 271-6339
CORREO E:
humanrights@nhsa.state.nh.us
<http://www.state.nh.us/hrc/>

**Nota para los Trabajadores Federales:
Las reglas son diferentes para ustedes.
Sólo tienen 45 días para presentar su
queja y deben presentarla ante el
consejero de EEO en su agencia. Llame
al DRC para más información.*



www.drcnh.org

DURANTE LA ENTREVISTA DE TRABAJO:

Si un empleador le hace una pregunta ILEGAL (o si quieren saber por qué no contestó un pregunta ILEGAL en la solicitud de trabajo), puede decir:

“No contesto preguntas sobre cosas que son privadas y que no están relacionadas con el trabajo. Me encantará hablar de mis cualificaciones para este trabajo”.

CHEQUEOS FÍSICOS O MÉDICOS:

El empleador puede hacerle preguntas sobre su salud y pedir un chequeo médico, pero sólo **DESPUÉS** de que le haya ofrecido un trabajo, **ANTES DE EMPEZAR A TRABAJAR** y sólo **SI EXIGE LO MISMO A TODOS LOS NUEVOS EMPLEADOS**. Sin embargo, el empleador **NO PUEDE** utilizar esta información para excluirle del trabajo si usted puede llevar a cabo “las funciones esenciales” (partes importantes) del trabajo, con o sin “acomodo razonable”.

CUANDO HAYA EMPEZADO UN TRABAJO:

¿Tiene que decirle a su empleador que tiene una discapacidad cuando ya haya empezado a trabajar? ¡NO!

¿Su empleador puede preguntarle sobre su discapacidad cuando haya empezado a trabajar? ¡NO!

¿Cuándo debe decirle a su empleador que tiene una discapacidad? Nunca tiene por qué decirle a su empleador que tiene una discapacidad a menos que necesite ayuda para hacer su trabajo. Entonces tendrá que decirle a su empleador que tiene una discapacidad para que le proporcionen la ayuda que necesita y para explicar por qué necesita ayuda debido a su discapacidad. Esta ayuda se llama “acomodo razonable”. El empleador puede rechazar ofrecerle esta ayuda sólo si lo que usted pide es demasiado caro o difícil.

¡Si necesita pedir un acomodo razonable, hágalo por escrito!

En su carta, pida a su empleador que responda por escrito. Si no le contestan por escrito, pero aceptan ofrecerle un acomodo razonable, mande una carta dándole las gracias. Esto demuestra que recibieron su carta, reconocieron su discapacidad y han aceptado ofrecerle un acomodo razonable en el trabajo (liste lo que han aceptado hacer). Para más información, visite www.drcnh.org.



Este folleto es una adaptación de materiales elaborados por *Equip for Equality*, el Sistema de Protección y Abogacía de Illinois.
www.equipforequality.org



Este folleto no constituye consejo legal. Para recibir consejo legal específicamente, contacte con un abogado.