



INDAGACIONES DE EMPLEO ¿QUE PUEDEN PREGUNTAR LOS EMPLEADORES A SOLICITANTES Y EMPLEADOS?

La Ley de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California prohíbe la discriminación contra solicitantes y empleados por razones de edad, raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, parto, lactancia y condiciones médicas relacionadas), género (incluyendo la identidad de género y la expresión de género), orientación sexual, estado civil, origen nacional, ascendencia, discapacidad mental y física (incluyendo VIH y SIDA), condiciones médicas (como cáncer y características genéticas), información genética, y estado militar y de veterano. La ley prohíbe tanto las prácticas directamente discriminatorias, como las prácticas neutrales que tienen un efecto desproporcionadamente negativo sobre los miembros de grupos protegidos, a menos que se demuestre que esas prácticas neutrales tienen un propósito comercial.

Departamento de Igualdad en Empleo y Vivienda (DFEH) desarrolló esta hoja informativa para orientar a los empleadores sobre las preguntas que se le puede hacer a solicitantes y empleados. DFEH alienta a los empleadores, solicitantes y empleados a comunicarse con nosotros para obtener más información sobre los temas tratados en esta hoja informativa. Si usted es un solicitante o un empleado y que cree que sus derechos han sido violados, también puede archivar un cuestionario de pre-queja. Visite www.dfeh.ca.gov para obtener más información.

En general, para cumplir con la ley de California, los empleadores deben limitar solicitudes de información durante el proceso de entrevistas o antes de contratar al individuo, a esos detalles que son esenciales para determinar las calificaciones de una persona para realizar el trabajo (con o sin acomodaciones razonables). La ley de California prohíbe específicamente a los empleadores solicitar, ya sea verbalmente o a través de un formulario de solicitud, información que revele la pertenencia de un solicitante a los grupos mencionados anteriormente, a menos que dicha pregunta se haga de acuerdo a una defensa permitida. Y al menos que el empleador pueda probar que la característica o base en cuestión es una cualificación profesional genuina, también es ilegal expresar, directa o indirectamente, cualquier intención de limitar el empleo o discriminar a los solicitantes o empleados sobre las bases enumeradas anteriormente. La ley permite la recopilación de flujos de datos de solicitantes y otros datos de mantenimiento de registros con fines estadísticos, o para ayudar a asegurar un amplio alcance de candidatos cuando se anuncia el empleo. Pero el mal uso de estos datos constituye una violación de la ley de California. Sugerimos usar una hoja desprendible u otro formulario separado de la solicitud para recopilar dichos datos.

NOMBRE

Es aceptable pedir el nombre de un solicitante o su nombre anterior con el propósito de verificar su historial de trabajo anterior. Pero un empleador no debe hacer preguntas sobre el nombre de un individuo que indique ascendencia, estado civil, origen nacional, raza o religión (es decir, pedir el nombre de soltera(o) de una solicitante, o hacer preguntas sobre el origen de un nombre, en lugar de simplemente preguntar si se han utilizado otros nombres).

EDAD

Es aceptable pedir a individuos afirmar que cumplen con los requisitos de edad legal durante el proceso de solicitud, y requerir prueba de edad después de la contratación. Pero al menos que la edad sea una cualificación profesional genuina, no es aceptable hacer preguntas que de otra manera revelarían la edad, como las fechas que el solicitante asistió a la escuela. Tampoco los empleadores pueden indicar directa o indirectamente preferencias de edad, como por ejemplo, solicitar “edad universitaria” o “nativos digitales” (personas que crecieron durante la era digital).

RAZA / COLOR

Nunca es aceptable hacer preguntas sobre la raza o el color de un solicitante o empleado, y la raza o el color de una persona nunca son una cualificación profesional genuina.

SEXO

No es aceptable hacer preguntas sobre el sexo de un solicitante o empleado, al menos que el sexo sea una cualificación profesional genuina. Tampoco pueden los empleadores hacer preguntas indirectas que su propósito son determinar el sexo de un solicitante o empleado, como establecer preferencias de estatura o peso, al menos que sean una cualificación profesional genuina.

EMBARAZO / LACTANCIA / FERTILIDAD

Un empleador no puede hacer preguntas sobre el embarazo, la lactancia materna, o la fertilidad/parto, al menos que el estado de no estar embarazada, no ser fértil, o no estar amamantando, sea una cualificación profesional genuina. La defensa de cualificación profesional genuina en este contexto es muy estrecha y no puede basarse en temores de peligro para el empleado o su feto, temores de posibles responsabilidades por agravio, suposiciones y estereotipos sobre las características de empleo de mujeres embarazadas como la “frecuencia” en que dejan el trabajo, o preferencia del cliente.

GÉNERO / IDENTIDAD DE GÉNERO / EXPRESIÓN DE GÉNERO

Nunca es aceptable hacer preguntas sobre la identidad de género, la expresión o el estado o procedimientos médicos o quirúrgicos de un solicitante, y un empleador puede preguntar acerca del sexo o género biológico sólo si es una cualificación profesional de buena fe.

ESTADO MATRIMONIAL O FAMILIAR

Un empleador puede hacer una declaración de la política de la empresa con respecto a la asignación de trabajo de los empleados que tienen parentesco. Un empleador también puede preguntar a un solicitante si tiene un cónyuge o hijo adulto que actualmente está empleado por el empleador. Sin embargo, esta información sólo puede utilizarse si, por razones de supervisión, seguridad o moral, el empleador desea negarse a poner a un pariente cercano bajo la supervisión directa de otro pariente, o si el trabajo implica conflictos potenciales de intereses u otros peligros aumentados por la relación familiar. De lo contrario, un empleador no puede hacer preguntas sobre el estado civil. Tampoco puede un empleador hacer preguntas o hacer declaraciones con respecto a la edad/número de hijos o dependientes.

DISCAPACIDAD / CONDICIONES MÉDICAS

Es aceptable que los empleadores pregunten si un solicitante puede desempeñar funciones esenciales relacionadas con el trabajo con o sin acomodaciones; y solicitar información sobre la aptitud física, condición médica, condición física o historial médico de los solicitantes, si dicha investigación o solicitud de información está directamente relacionada y pertinente con el puesto que el solicitante solicita o está directamente relacionada con una determinación de si el solicitante pondría en peligro su salud o su seguridad o la salud o la seguridad de otros.

Los empleadores también pueden declarar que el empleo puede depender de la aprobación de un examen mental o físico relacionado con el trabajo, incluyendo una prueba de la vista, si se requiere de todos los solicitantes dentro de la misma clasificación; o requerir una prueba de agilidad física o aptitud física relacionada con el trabajo si se requiere de todos los solicitantes dentro de la misma clasificación. Todos los exámenes que se realicen deben ser aplicados de manera no discriminatoria--es decir, requeridos de todos los solicitantes dentro de la misma clasificación—y relacionados con el trabajo. Las pruebas de drogas generalmente se permiten si se requieren de los solicitantes después de que se haga una oferta condicional.

Pero un empleador no puede hacer preguntas generalizadas en cuanto a la salud del solicitante, condición médica actual, o cualquier discapacidad mental/física; realizar exámenes médicos o psicológicos en la etapa antes de la oferta, independientemente de que esten relacionados con el trabajo; hacer cualquier investigación sobre el historial médico, incluyendo cualquier historial de adicción a sustancias; indagar sobre lesiones previas en el trabajo, reclamaciones de compensación de trabajador, o ausencias por enfermedad; o requerir pruebas de constitución genética o preguntar acerca de sus resultados.

ORIGEN NACIONAL / ASCENDENCIA

Un empleador puede solicitar información de todos los solicitantes o empleados con respecto a su dominio del idioma en idiomas aparte del inglés, si es pertinente para el trabajo en cuestión. Pero los empleadores no pueden hacer preguntas sobre nacionalidad, ascendencia, descendencia o parentesco, o hacer preguntas acerca de cómo se adquirió la habilidad en el idioma extranjero.

APARIENCIA FÍSICA

Es aceptable que un empleador haga una declaración que una fotografía puede ser requerida después del empleo. Sin embargo, los empleadores no pueden requerir o solicitar que los solicitantes presenten fotografías con sus solicitudes, o que requieran una fotografía después de una entrevista, pero antes de contratarlos, al menos que exista una razón comercial justificable para hacerlo.

CIUDADANÍA

Es aceptable hacer declaraciones con respecto al requisito de que los solicitantes deben tener el derecho legal de trabajar en los Estados Unidos, aunque los empleadores no pueden hacerlo de manera discriminatoria. Pero los empleadores no pueden hacer preguntas sobre el lugar de nacimiento de un solicitante o de la familia del solicitante. Los empleadores también no pueden investigar el estatus de ciudadanía antes de hacer una oferta de empleo, al menos que la ciudadanía Estadounidense sea un requisito legal de trabajo. Tampoco

puede un empleador requerir que un solicitante presente una licencia de conducir, al menos que la posesión de una licencia esté relacionada con el trabajo. Por último, un empleador no puede requerir a un solicitante que presente documentos de autorización de empleo antes de contratarla(o).

RELIGIÓN

Un empleador puede hacer una declaración en cuanto a días, turnos y horas regulares que serán trabajadas, o investigar disponibilidad para trabajar los fines de semana o noches cuando razonablemente este relacionado con los requisitos normales del negocio. Y un empleador puede preguntar a todos los empleados o solicitantes si, además de las ausencias por observancias religiosas, el individuo estará disponible para cumplir con su horario de trabajo, con una acomodación razonable si es necesario. Pero, excepto cuando se trata de una cualificación profesional genuina, un empleador no puede hacer preguntas sobre la religión de un individuo o su falta de religión, o sobre la práctica religiosa, la afiliación o las fiestas religiosas observadas. Tampoco puede un empleador hacer preguntas sobre el vestido religioso, al menos que se trate de una cualificación profesional genuina.

RESIDENCIA / INFORMACIÓN FINANCIERA / REVISIONES DE ANTECEDENTES PENALES

Los empleadores deben tener precaución antes de solicitar información sobre las residencias de los solicitantes o de los empleados, realizar revisiones de crédito del solicitante en conformidad con el Código de Trabajo 1024.5, o realizar búsquedas de antecedentes penales. Aunque la ley no contiene una prohibición general de estas actividades, son inaceptables si se utilizan con fines discriminatorios y pueden ser inaceptables si tienen un impacto discriminatorio y no están suficientemente relacionadas con un requisito comercial. Y los empleadores no pueden solicitar selectivamente tales informes.

Los empleadores deben cumplir con los requisitos de notificación por escrito al ejecutar verificaciones de crédito o antecedentes penales. Las verificaciones de crédito y de antecedentes penales no se pueden utilizar para obtener información del solicitante que de otra manera es prohibida como el estado civil, raza, edad, cierta información financiera, etc. Por favor comuníquese con DFEH para más información.