

---

## Información general

---

Las solicitudes y las entrevistas de trabajo se suelen utilizar para recopilar información sobre las habilidades y cualificaciones de un posible empleado. Si se utilizan correctamente, pueden ser herramientas eficaces para distinguir entre candidatos cualificados y no cualificados.

Sin embargo, debido a las preguntas formuladas y a la forma en que se puede utilizar la información, las solicitudes de empleo y las entrevistas también podrían tener el efecto de negarle oportunidades de empleo a personas por su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, embarazo, situación con respecto a la asistencia pública o participación en actividades legales fuera de las instalaciones del empleador y fuera del horario laboral, lo que no está en conflicto directo con las funciones comerciales esenciales del empleador.

Para ayudar a garantizar que el proceso de contratación esté libre de discriminación ilegal, los empleadores deben conocer qué áreas del interrogatorio son ilegales o motivo de preocupación.

---

## Preguntas que son ilegales

---

Según la Ley para estadounidenses con discapacidades (ADA), es ilegal que un empleador le haga a un solicitante cualquier pregunta relacionada con la salud que pueda revelar una discapacidad. Esto se aplica a las preguntas de la solicitud de empleo y a las que se formulan durante el proceso de entrevista.

Las preguntas que pueden revelar una discapacidad incluyen las relacionadas con el peso, la altura, las discapacidades físicas o mentales, el historial de hospitalización y las consultas sobre las reclamaciones de Seguridad laboral y Seguro.

En la etapa de solicitud o entrevista, el empleador puede preguntar: “¿Puede desempeñar las funciones esenciales de este trabajo con o sin una adaptación razonable?” Si el solicitante dice: “Sí, puedo hacerlo con una adaptación razonable”, entonces puede preguntar qué tipo de

---

*Cuando se utilizan correctamente, las solicitudes y las entrevistas son herramientas excelentes para conectar con éxito a los empleadores y a los empleados. Sin embargo, incluso los empleadores bien intencionados pueden enfrentarse a cargos por discriminación debido a las preguntas que formulan. Este folleto está diseñado para informar a los empleados y empleadores sobre el proceso de contratación.*

---

adaptación puede ser necesaria. Además, si la discapacidad no es evidente, puede solicitar documentación médica que verifique la necesidad de una adaptación razonable.

El empleador puede hacer preguntas sobre adaptaciones razonables si: (A) el empleador cree razonablemente que un solicitante necesitará una adaptación razonable debido a una discapacidad obvia; (B) un solicitante tiene adaptaciones razonables para realizar el trabajo; o (C) el empleador cree razonablemente que el solicitante necesitará una adaptación razonable debido a una discapacidad oculta que el solicitante ha revelado voluntariamente.

Por último, solo haga preguntas de adaptación razonables que estén relacionadas con las funciones laborales esenciales y no con las funciones laborales no esenciales.

---

## No haga preguntas irrelevantes

---

Las preguntas relacionadas con la medicina que puedan revelar una discapacidad son las únicas preguntas que los empleadores tienen específicamente prohibido hacer a los solicitantes. Sin embargo, hay otras preguntas que pueden ser problemáticas. Hacer preguntas que no sean relevantes para el puesto no es ilegal en sí mismo, pero el uso de la información obtenida de la pregunta en el proceso de selección puede discriminar intencional o involuntariamente a una categoría o persona protegida.

Al solicitar información a los solicitantes de empleo, los empleadores deben preguntarse:

- 1 ¿Es realmente necesaria esta información para evaluar la competencia o las cualificaciones de un solicitante para el puesto en cuestión?

2. La respuesta a esta pregunta, si se utiliza para hacer una selección, ¿tendrá el efecto de excluir ilegalmente a los miembros de una categoría protegida?

Se asumirá que cualquier pregunta que se haga es una base de los criterios de selección del empleador y debe ser un indicador válido del desempeño laboral exitoso. Si no tiene una razón justificable y legalmente válida para hacer una pregunta, puede considerarse una prueba de discriminación laboral.

---

## Preguntas que deben evitarse

---

Como regla general, deben evitarse las preguntas sobre lo siguiente, a menos que estén relacionadas con una cualificación ocupacional de buena fe (b.f.o.q.).

### Edad o fecha de nacimiento

No se deben hacer preguntas que puedan revelar la edad de una persona (incluidas las fechas de graduación de la escuela).

Si la ley estatal o federal exige que la edad mínima para una ocupación determinada sea de 18 años, en lugar de preguntar la edad específica o la fecha de nacimiento del solicitante, simplemente pregunte: “¿Tiene al menos 18 años?”

### Sexo o género

No pregunte el sexo ni el género del solicitante.

### Raza, lugar de nacimiento y origen nacional

No pregunte: “¿Cuál es su ciudadanía, la ciudadanía de sus padres o su lugar de nacimiento?” En su lugar, pregunte: “¿Puede demostrar que reúne los requisitos para trabajar en los Estados Unidos?”

### Estado civil, dependientes y acuerdos de cuidado infantil

No pregunte: “¿Cuál es su estado civil? ¿Cuántos hijos tiene? ¿Quién cuidará de sus hijos mientras usted esté en el trabajo?”

Además, no pregunte: “¿Cuál era su nombre original si le han cambiado el nombre?”

### **Registro de arrestos**

No pregunte: “¿Lo han arrestado alguna vez?”  
Un arresto no significa que alguien haya cometido realmente un delito. En su lugar, pregunte: “¿Alguna vez ha sido condenado por un delito grave?”

### **Altura y peso**

No pregunte a menos que los estándares sean esenciales para el desempeño del trabajo.

### **Religión**

No pregunte. Los solicitantes que indiquen que necesitan días libres por motivos religiosos no podrán ser discriminados por ese motivo, a menos que la empresa pueda demostrar que la solicitud de tiempo libre no puede satisfacerse sin daño indebido.

### **Asistencia pública**

No pregunte a un solicitante sobre la recepción de asistencia pública. Tenga cuidado incluso con preguntas simples como: “¿Dónde vive?” o “¿De qué parte de la ciudad es?” puede, en algunos casos, revelar que la persona está recibiendo asistencia pública.

### **Actividad legal**

Cualquier actividad legal que un solicitante realice fuera de las instalaciones del empleador y fuera del horario laboral y que no esté en conflicto directo con la función empresarial esencial del empleador no debe utilizarse como base para descalificar a un solicitante a la hora de tomar decisiones de contratación.

La pregunta: “¿Tiene un segundo ingreso?” o incluso las investigaciones sobre los intereses o aficiones de una persona pueden revelar actividades con las que el empleador no está de acuerdo, pero que no están en contra de la ley. La decisión de no emplear en cualquiera de estas situaciones podría ser una violación de la Ley de Derechos Humanos de Dakota del Norte.

---

## **Sea coherente**

---

Además de eliminar las consultas sobre las áreas enumeradas, los empleadores pueden reducir el riesgo de ser declarados responsables de un cargo por discriminación si son coherentes durante todo el proceso de solicitud y entrevista.

Los empleadores deben distribuir la misma solicitud de empleo a todos los solicitantes. Los formularios genéricos de solicitud de empleo se pueden obtener en el Servicio de Empleo de Dakota del Norte. También puede ser útil que el empleador determine con antelación cuántos solicitantes serán entrevistados y sobre qué base se elegirá a los solicitantes para una entrevista.

Se recomienda a los empleadores que realicen las entrevistas de manera coherente haciendo a cada solicitante las mismas preguntas de la entrevista.

Además, se recomienda que más de una persona realice la entrevista con el solicitante.

---

¿Tiene preguntas adicionales?  
¿Necesita ayuda con esta información?  
Póngase en contacto con nosotros en:

**Departamento de Trabajo y  
Derechos Humanos de  
Dakota del Norte**  
**600 East Boulevard Ave., Dept. 406  
Bismarck, ND 58505-0340**  
**Teléfono: (701)328-2660 o 1-800-582-8032**  
**Teléfono para sordomudos (Relé ND):  
1-800-366-6888 o -6889**  
**Fax: (701)328-2031**  
**Correo electrónico - labor@nd.gov**  
**Sitio web - nd.gov/labor**

# Solicitudes de empleo y entrevistas

Información importante para  
empleadores y empleados

NORTH  
**Dakota** | Labor and Human Rights  
Be Legendary.™