



¿Le digo a mi jefe?: Cómo dar a conocer mi condición de enfermedad mental en el trabajo

¿Qué debo decir sobre mi condición de enfermedad mental en el trabajo?

Todos los adultos jóvenes que padecen una condición de enfermedad mental tendrán que enfrentar la decisión acerca de si contar o no a otros o si “dar a conocer” a otros su condición en el trabajo. En general, la razón para dar a conocer la situación es solicitar una adaptación para poder desempeñarse mejor en el trabajo actual. Una adaptación consiste en modificar un trabajo, el lugar de trabajo, el modo en que se realizan las cosas para permitir que una persona calificada que tiene una discapacidad pueda tener iguales oportunidades laborales.¹ La siguiente información puede brindar algunos lineamientos para ayudarlo a tomar una decisión informada.



<p>Algunas razones por las que Dar a Conocer que tiene una Condición de Enfermedad Mental en el Trabajo:</p>	<p>Algunas razones por las que No Dar a Conocer que tiene una Condición de Enfermedad Mental en el Trabajo:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Para obtener protección de conformidad con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)¹ • Requerido para solicitar adaptaciones en el trabajo² • Para servir de modelo y educar a otros • Reduce el estigma • Alivia el estrés que algunos pueden sentir al “ocultar” una discapacidad • Hace que los empleadores puedan responder mejor a las hospitalizaciones o los síntomas repentinos • La divulgación a un supervisor requiere permanecer confidencial por ley 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay necesidad de adaptaciones • Las chances de contratación o ascenso pueden verse negativamente afectadas por el estigma • Para proteger su privacidad • Temor a: <ul style="list-style-type: none"> - las reacciones negativas del empleador o de un compañero de trabajo hacia usted o su trabajo - que las personas no respeten su privacidad y su confidencialidad (que se les cuente a otros miembros de la comunidad/del lugar de trabajo) - que se lo sujete a otro estándar, es decir, que se espere menos de usted

Si quiero dar a conocer mi problema, ¿cómo debo hacerlo?

- Cuénteles a su empleador que tiene una discapacidad médica. Evite dar términos médicos y un diagnóstico específico. Proporcione, en cambio, ejemplos de cómo lo afecta la discapacidad; por ej. “Tengo una condición médica que afecta mi concentración”.
- Deberá brindar información sobre la existencia y el alcance de su discapacidad o su diagnóstico, de qué manera su problema podría limitar su desempeño en el trabajo y las adaptaciones que tratan estas barreras. NO tiene que dar a conocer toda su historia médica, notas de evolución o evaluaciones, etc.
- Céntrese en sus capacidades, no en sus discapacidades.
- Prepárese y practique lo que dirá con anticipación.
- Haga una lista con sus fortalezas y sus calificaciones relacionadas con el trabajo. También puede dar ejemplos de cómo

sus experiencias con una discapacidad afectarán de manera positiva su desempeño laboral.

- Comparta qué problemas puede llegar a tener en el lugar de trabajo debido a su diagnóstico y trate de expresarlo de manera positiva. Por ejemplo, “Mi discapacidad hace que necesite tomarme descansos frecuentes para que pueda mantenerme productivo”.
- Debería participar en un “proceso interactivo informal” con su empleador y brindar una lista específica o una declaración escrita que resuma su discapacidad y las adaptaciones que lo ayudarán en este empleo.²
- Informe a su empleador cuál es el mejor plan de acción que seguir para su seguridad si no se siente bien en el trabajo.
- Es posible que algunos empleadores tengan políticas y procesos implementados para la divulgación, lo que puede ser útil analizar y potencialmente utilizar.

Si quiero dar a conocer mi problema, ¿cuándo debería hacerlo?

No hay un momento exacto para dar a conocer su estado, sin embargo; cada caso tiene sus ventajas y sus desventajas. Tiene el derecho de dar a conocer su problema en cualquier momento durante su empleo. También tiene el derecho de no dar a conocer su problema. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)¹ establece que los empleadores no pueden realizar preguntas que posiblemente revelen la existencia de una discapacidad antes de realizar una oferta laboral.

A VECES, PUEDE DAR A CONOCER	VENTAJAS DE DAR A CONOCER EN ESE MOMENTO	DESVENTAJAS DE DAR A CONOCER EN ESE MOMENTO
En una carta de presentación/CV/solicitud de empleo	Demuestra honestidad, da la oportunidad de preparar una declaración escrita que incluya sus habilidades.	El empleador puede tener opiniones preconcebidas sobre las discapacidades y puede ser que no le conceda una entrevista.
Antes de una entrevista	Puede hablar sobre las adaptaciones que necesita durante la entrevista. ²	Puede afectar el proceso de entrevista y cómo lo ven debido al estigma.
Durante la entrevista	Oportunidad para hablar sobre las fortalezas y de qué manera la discapacidad afectará de manera positiva el empleo. Puede interactuar con personas y responder con flexibilidad a las preguntas/preocupaciones.	Puede afectar el proceso de entrevista y cómo lo ven debido al estigma.
Una vez contratado	Evita la posibilidad de discriminación durante el proceso de contratación. Asegura las adaptaciones y la cobertura de conformidad con la ADA. ¹	Puede afectar la manera en que su jefe le asigna sus tareas y sus obligaciones laborales debido al estigma.
Durante el empleo	Puede ser que descubra que necesita adaptaciones una vez que haya pasado un tiempo en el trabajo. Puede ser que quiera esperar hasta tener una relación con su jefe, probar sus habilidades y temer confianza en el empleo. La divulgación permite que usted tenga una conversación con su jefe. Es de esperar, que lo considere un trabajador valioso y estará motivado para realizar los ajustes para que usted se quede.	Puede afectar las respuestas de sus colegas hacia usted. Puede afectar la forma en que su desempeño es evaluado por el empleador. Puede afectar las oportunidades de ascenso.
Después de que hayan surgido dificultades de desempeño	Si se enferma o tienen que hospitalizarlo, es posible que tenga que solicitar un tiempo para descansar, por lo que deberá informar a su lugar de trabajo.	Su empleador puede sentirse traicionado, preguntarse por qué usted ha esperado tanto y verlo como una excusa por el mal desempeño.

Notas al pie

1. Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, Pub. L. No. 101-336, § 2, 104 Est. 328 (1991); Ley de Enmiendas a la ADA de 2008, PUB. L. No. 110-325 (2008) encontradas en: <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/adaaa.cfm>

2. Serie de Cumplimiento y Adaptación Perteneciente a la Red de Adaptaciones Laborales: <http://askjan.org/media/downloads/accommodationrequestletter.pdf>

Lo que pueden y no pueden preguntar los empleadores durante una entrevista de trabajo sobre su condición de enfermedad mental:

En el cuadro que aparece a continuación, hemos agregado algunas preguntas permitidas y no permitidas durante una entrevista de trabajo. Este también incluye maneras de responder correctamente y de un modo profesional.

LOS EMPLEADORES NO PUEDEN PREGUNTAR	LOS EMPLEADORES PUEDEN PREGUNTAR	EJEMPLOS DE RESPUESTAS SUGERIDAS
¿Tiene una discapacidad física o mental que le impediría realizar el trabajo para el que se postula? ¿Qué discapacidad física o mental tiene que podría afectar su rendimiento laboral?	¿Puede realizar la función esencial del trabajo al que se está postulando, con o sin adaptaciones?	Si puede realizar las funciones esenciales con las adaptaciones, puede contestar simplemente “Estoy seguro de que podré cumplir con los requisitos de este puesto”. No necesita dar detalles sobre qué adaptaciones específicas necesita o por qué las necesita hasta después de su contratación.
¿Cuántos días se enfermó en su trabajo anterior?	¿Puede cumplir con nuestros requisitos de asistencia? ¿Cuántos días faltó a su último trabajo?	Indique que puede cumplir con los requisitos de asistencia del trabajo. Si da a conocer su condición, puede hablar sobre las adaptaciones en materia de horarios que serán necesarias para las visitas al hospital o las terapias.
¿Qué medicamentos toma actualmente?	¿Consume actualmente drogas ilegales?	Conteste no al consumo ilegal de drogas y que sus medicamentos son información privada.
Preguntas a un tercero (proveedores de servicios/ amigos/agencia estatal) que no le podrían hacer directamente al postulante.	Preguntas a un tercero (proveedores de servicios/ amigos/agencia estatal) permitidas legalmente que se le pueden preguntar al postulante directamente.	Dígales que puede brindar información médica si está dando a conocer su condición; si no, que es información privada.
El empleador tiene prohibido realizar preguntas relacionadas con la discapacidad o que requieran un examen médico antes de realizarle una oferta a la persona.	Después de que un empleador le haga una oferta para un puesto de trabajo, puede realizar preguntas relacionadas con la discapacidad del individuo o solicitar un examen médico siempre que lo haga para todos los empleados que ingresan en la misma categoría de empleo.	Una pregunta sobre su discapacidad realizada antes de la oferta de trabajo es ilegal y puede decir educadamente que estas preguntas no afectan su capacidad para realizar su trabajo.

Referencias:

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. *The 411 on Disability Disclosure: A Workbook for Youth with Disabilities*: <http://www.ncwd-youth.info/411-on-disability-disclosure>

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. *Cyber Disclosure For Youth with Disabilities*: <http://www.ncwd-youth.info/cyber-disclosure>

Ellison, M.L., Russinova, Z., MacDonald-Wilson, K.L., & Lyass, A. (2003). Patterns and correlates of workplace disclosure among professionals and managers with psychiatric conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(1), 3-13.

MacDonald-Wilson, K.L., Russinova, Z., Rogers, E.S., Lin, C.H., Ferguson, T., Dong, S., & MacDonald, M. K. (2011). Disclosure of mental health disabilities in the workplace. In I. Z. Schulz & E. S. Rogers (Eds.) *Work accommodation and retention in mental health*. New York, NY: editorial Springer.

Luecking, R. G. (2009). *The way to work: How to facilitate work experiences for youth in transition*. Brookes Publishing Company.

Doyle, A. (2014). How to Answer Illegal Interview Questions: Interview Questions Employers Should Not Ask. Información tomada de <http://tinyurl.com/ascxuud>

¿A quién debo contarle?

Solo se le pide que comparta información sobre su discapacidad con la(s) persona(s) del lugar de trabajo que esté(n) a cargo de aprobar o brindar adaptaciones. Puede elegir si contarles o no a otras personas del lugar de trabajo. Es posible que un especialista o consejero laboral le sea de ayuda para determinar quién(es) puede(n) ser. Algunos ejemplos de tipos de divulgación incluyen:

- **Divulgación total:** ser abierto con todas las personas en el trabajo (jefes y compañeros de trabajo) sobre su condición de enfermedad mental, incluso los detalles y el diagnóstico. Nota: no todos los compañeros de trabajo comprenderán y algunos podrán resentirse con las adaptaciones.
- **Divulgación específica:** contarles a personas específicas, como:
 - Su jefe/supervisor inmediato si serán quienes proporcionen las adaptaciones y el apoyo.
 - Un gerente de nivel superior, como el gerente inmediato de su supervisor/jefe.
 - El gerente de Recursos Humanos que lo puede ayudar con los derechos legales, la cobertura médica, la licencia médica, etc.
 - Un instructor laboral o un defensor de jóvenes en transición que pueden representarlo si usted no se siente cómodo/no puede dar a conocer su problema usted mismo.
 - Sus compañeros de trabajo que pueden ser capaces de brindarle apoyo informal. Nota: la ADA exige que su empleador mantenga la confidencialidad de toda la información sobre su discapacidad. Tenga en cuenta cuando dé a conocer la información relacionada con su discapacidad a sus compañeros de trabajo, que ellos no están sujetos al mismo estándar.
- **Divulgación accidental:** otros descubren sobre su enfermedad sin que usted les haya contado.

¡Piense en la “ciberdivulgación” al utilizar los sitios de medios sociales!

Con la creciente popularidad de sitios como Facebook y Twitter, es posible que comparta mucha información sobre usted y que dé a conocer su condición de enfermedad mental en línea sin darse cuenta. Aquí damos algunos consejos para evitar la ciberdivulgación accidental:

- Sepa qué información sobre usted está disponible para que todos la vean en línea. Realice una prueba ingresando su nombre cada 2 o 3 meses en los buscadores (Google) para ver qué información aparece.
- Verifique las configuraciones de privacidad de cualquier sitio del cual pueda ser parte, por ej. Facebook. Puede hacer que su perfil sea privado para que solo los amigos que usted elija puedan ver su página, sus fotografías y su información específica. Vuelva a revisar para asegurarse de que cada una de las partes de su perfil sea privada.
- Tenga presente que otras personas, incluidos los empleadores, pueden ver la información que usted publica relacionada con su condición de enfermedad mental; por ej. premios que recibió de organizaciones de salud mental o membresías en grupos de autoafirmación (auto-ayuda), etc.
- Durante el empleo, revise sus derechos y las leyes de privacidad respecto del uso de las computadoras del trabajo. Debe asumir que cualquier equipamiento de trabajo pertenece al empleador y no es suyo, y no tiene privacidad en ese equipo. Por ejemplo, algunas organizaciones tienen un correo electrónico público que puede ser revisado a pedido de su empleador.



University of
Massachusetts
UMASS Medical School



Systems and Psychosocial
Advances Research Center
SPARC

Visítenos en www.umassmed.edu/transitionsRTC

Referencia sugerida: Costa, A. & Smith, L. M. (2012). *Do I Tell My Boss?: Disclosing My Mental Health Condition at Work*. The Word on Work. Tip Sheet #7. Worcester, MA: University of Massachusetts Medical School, Department of Psychiatry, Systems and Psychosocial Advances Research Center (SPARC), Transitions Research and Training Center.

La presente publicación está disponible en diferentes formatos si se lo solicita a través de TransitionsRTC@umassmed.edu

Los contenidos de esta hoja de consejo se desarrollaron con los fondos del Departamento de Educación de los Estados Unidos, Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad y Rehabilitación, Centro de Servicios de Salud Mental, Administración de Salud Mental y Abuso de Sustancias (NIDRR, por sus siglas en inglés, subsidio H133B090018). Fondos adicionales provistos por el departamento de Commonwealth Medicine de la UMass Medical School. El contenido de la presente hoja de consejo no necesariamente refleja la visión de las agencias de financiación y usted no debe asumir que existe un respaldo del gobierno federal.

Transitions RTC es parte del Systems & Psychosocial Advances Research Center (SPARC).

