

EN EL TRABAJO PREGUNTAS FRECUENTES DE DISCRIMINACION DE EMPLEO REASIGNACION DE TRABAJO

Mi discapacidad me impide ejercer las responsabilidades de mi posición actual. ¿Es legal que mi empleador me reasigne a otro posición?

Si. Los empleadores deben hacer acomodados razonables para personas con discapacidades, a menos que esto les pueda causar una carga excesiva. Si usted ya no puede ejercer las funciones esenciales de su trabajo actual debido a su discapacidad, el reasignarlo a otra posición para la cual usted está cualificado(a), *puede* ser un acomodado razonable. La reasignación debe ser hecha a una posición equivalente que está vacante ó que va a estar vacante dentro de un periodo de tiempo razonable.

¿Cuál es la postura de la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEOC) con respecto a la reasignación de trabajo?

La EEOC considera la reasignación como un acomodado razonable de "último recurso". Es solo necesaria cuando se determina que (a) no hay un acomodado efectivo que le permitiría al empleado/a desempeñar las funciones esenciales de su posición actual ó (b) todos los otros acomodados razonables le causarían una carga excesiva al empleador. Sin embargo, la reasignación se puede considerar si usted y su empleador están ambos voluntariamente de acuerdo que es preferible a cualquier otro acomodado razonable en su posición presente.

¿Qué pasa si no está disponible una posición equivalente a mi posición actual?

La reasignación no incluye darle un ascenso al empleado. Si no hay una posición equivalente, su empleador debe entonces buscar una posición vacante en un nivel más bajo para la cual usted esté cualificado. Si a usted lo reasignan a una posición de nivel inferior, el empleador no tiene que mantener su salario de la posición más alta, a menos que se le permita rutinariamente a los empleados transferirse a una posición de nivel inferior manteniendo sus salarios originales.

¿Qué pasa si no hay una posición vacante a nivel más bajo que el de mi posición actual?

Si no hay una posición vacante de nivel inferior, entonces la reasignación no es requerida del empleador.

¿ La ley no le obliga al empleador crear una posición para que yo pueda seguir trabajando?

La ley es clara, el empleador no tiene que crear una posición precisamente para que usted continúe empleado cuando usted no pueda desempeñar su trabajo actual debido a una discapacidad. Por lo tanto, el que usted tenga el derecho de transferir a otro trabajo dependerá de si hay posiciones abiertas para las cuales usted cualifica en el momento en que su discapacidad no le permita desempeñarse en su posición actual.

Yo sé que hay una posición vacante en la oficina, pero necesito entrenamiento para hacer ese trabajo. ¿No está mi empleador obligado bajo la ley a entrenarme para esa posición?

Un empleado que busca que lo reasignen a una posición vacante debe estar cualificado para esa posición. No es la obligación general del empleador de ayudar al empleado para que cualifique. Por lo tanto, el empleador no tiene que proveer entrenamiento para ayudar al empleado a obtener las dotes y el conocimiento necesarios para la posición abierta, *a menos que* el empleador provee entrenamiento normalmente a cualquiera a quien contraten ó transfieren a esa posición.

Mi empleador tiene una política que prohíbe transferencias entre posiciones, oficinas, ó sucursales.

Su empleador puede todavía tener el deber de reasignar a un empleado como un acomodo razonable. Si la reasignación es pertinente en una situación particular, al empleador está obligado a modificar su política contra transferencias como un acomodo razonable, a menos que pueda demostrar que le causaría una carga excesiva.

¿Cómo me comunico con mi empleador sobre otras oportunidades de trabajo?

Si usted necesita un acomodo razonable, es *su* obligación solicitarlo según la ley de ADA. Por lo tanto a usted también le corresponde el preguntarle a su empleador sobre las posiciones vacantes existentes y las oportunidades de ser transferido.

¿ Cual es la obligación del empleador en ese momento?

Una vez que la solicitud está hecha, el empleador le debe preguntar sobre sus cualificaciones y sus intereses como parte del proceso interactivo de acomodo razonable. Entonces, basado en esta información, el empleador, que está en la mejor posición para saber sobre los puestos vacantes, le debe decir a usted sobre cualquier posición vacante a la que usted pueda tener derecho a que lo reasignen.

Cuando yo pregunté sobre otras posiciones, mi empleador no me dio ninguna información. ¿Es esto legal?

Si usted hace el esfuerzo para enterarse acerca de los puestos vacantes que hay, pero su empleador no le proporciona información, su empleador puede haber violado su deber legal de proporcionarle a usted un acomodo razonable según el ADA. Usted puede considerar el presentar una queja con la EEOC.

Mi empleador me pidió competir por una posición vacante con otros solicitantes. ¿Es esto legal?

Si su empleador no le ofrece automáticamente otra posición vacante para la que usted está cualificado pero le exige que compita con otros solicitantes, el empleador puede que haya violado su deber legal de proveerle un acomodo razonable. Para demostrar que esto ocurrió, será necesario que usted pruebe que usted estaba de hecho cualificado para la posición vacante. Si usted pertenece a un sindicato, el convenio de negociación colectiva le puede dar derechos adicionales para ser transferido a otras posiciones.

Los empleadores tienen el derecho a establecer los requisitos de cualificación para las posiciones de sus empleos, siempre y cuando esos requisitos no sean discriminatorios.

**DEBIDO A LA NATURALEZA GENERAL DE LA INFORMACION PRESENTADA, ESTE VOLANTE
INFORMATIVO NO SE DEBE CONSIDERAR COMO CONSEJO LEGAL**

Translated by Asian/American Center of Queens College with
Funds Provided by Queens Borough President Helen Marshall
(No alterations on this document are permitted.)