



Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales

ASISTENCIA DE AUTODEFENSA ★ ASESORAMIENTO JURÍDICO SOBRE DERECHOS LABORALES ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

HOJA DE DATOS: La reasignación como ajuste razonable

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) requiere que los empleadores a los que abarque esta ley provean ajustes razonables a empleados con discapacidades conocidas. Un ajuste posible es la reasignación, o la transferencia a otro trabajo, a un puesto vacante para el que el empleado esté capacitado.

¿Cuándo es la reasignación un ajuste apropiado?

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) ha denominado a la reasignación un ajuste de último recurso porque, en general, se requiere solamente si usted ya no puede realizar las funciones esenciales de su puesto actual y ningún ajuste le permitiría seguir en su puesto actual. En otras palabras, los empleadores no están *obligados* a reasignarle si usted podría continuar trabajando en su puesto actual con un ajuste.

¿A qué tipo de puesto se me puede reasignar?

Hay algunas reglas básicas que hay que tener en cuenta cuando se exploran posibles reasignaciones.

- Usted debe estar calificado para el trabajo que busca
- El puesto debe estar vacante o quedar vacante en un plazo de tiempo razonable.
- Su empleador no está obligado a crear un nuevo puesto
- Su empleador no está obligado a ascenderlo

No sé si mi empleador tiene puestos vacantes. ¿Qué debo hacer?

En primer lugar, haga todo lo posible para tratar de determinar si existen puestos vacantes.

- ¿Tiene su empleador una bolsa de trabajo interna?
- ¿Publica su empleador los puestos vacantes en su sitio web o en un sitio de publicación de empleos en línea?
- ¿Ha escuchado que hay puestos vacantes?

Después de haber realizado las diligencias debidas, puede pedir al departamento de recursos humanos de su empleador que le ayude a identificar puestos vacantes. Vea el modelo de carta que se adjunta.

¿Qué significa reasignación? ¿Se me colocará automáticamente en el puesto vacante?

Depende de dónde trabaje y de si el puesto que desea es parte de un sistema de antigüedad.

Dónde trabaja:

- Si trabaja en Illinois, en la mayoría de los casos, su empleador debe colocarle en el puesto vacante, siempre y cuando se cumplan todos los demás requisitos. *Vea EEOC v. United Airlines*, 693 F.3d 760 (7th Cir. 2012).
- Existen opiniones divididas sobre esta cuestión en los tribunales de todo el país, así que debe asegurarse de consultar a un abogado.

Si el puesto que usted desea es parte de un sistema de antigüedad.

- En general, si su empleador tuviera que violar un sistema de antigüedad para reasignarle, no estaría obligado a hacerlo. Pero si el empleador hace excepciones al sistema de antigüedad por otras razones, entonces puede tener que hacer excepciones para usted también.

Sí usted trabaja en Illinois y el puesto que desea no es parte de un sistema de antigüedad que se aplique de forma regular, y si su discapacidad le impide llevar a cabo su trabajo actual con o sin ajustes razonables, entonces su empleador debe colocarle en un puesto vacante para el que esté calificado.

No quiero admitir ante mi empleador que no puedo hacer mi trabajo. ¿Debería pedir una reasignación de todas formas?

Hay cierto riesgo cuando se solicita una reasignación, así que debe pensarlo bien. Hay muchos factores que tomar en cuenta para decidir si la reasignación es lo correcto para usted, por ejemplo:

- ¿Puede usted hacer su trabajo actual?
- ¿Ha explorado todos los ajustes posibles para mantener su puesto actual?
- ¿Se le han aplicado sanciones disciplinarias porque no puede realizar las funciones esenciales de su trabajo?
- ¿Trabaja para una empresa grande que tiene probabilidad de tener vacantes?
- ¿Cree usted que hay (o habrá dentro de poco) un puesto vacante para el que usted está capacitado?
- ¿Tiene su empleador un sistema de antigüedad para cubrir vacantes?

A pesar del riesgo, la reasignación es una opción muy buena en ciertas situaciones, por ejemplo:

- Si usted ya no puede llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo con ajustes debido a una discapacidad adquirida recientemente o una discapacidad progresiva. Usted sabe de un puesto que está vacante y usted está calificado para el puesto. Es una transferencia lateral y no está sujeta a un sistema de antigüedad.

Puedo hacer mi trabajo actual, pero quisiera ser reasignado. ¿Puedo pedir la reasignación de todas formas?

Aunque la ADA solo exige a su empleador que le reasigne si usted ya no puede desempeñar las tareas de su trabajo, puede haber razones para explorar la reasignación. Si decide hacerlo, aclare que todavía puede desempeñar las tareas de su trabajo, pero que solicita una reasignación como una solución posible que le beneficiaría a usted y a su empleador. La ADA no prohíbe a su empleador ir más allá de lo exigido por la ADA.

En vista de estas complejidades legales, usted debe consultar a un abogado antes de solicitar una reasignación para hablar de sus opciones.

Quiero solicitar una reasignación como un ajuste razonable. ¿Qué es lo siguiente que debo hacer?

- Identificar un puesto vacante que esté calificado para desempeñar.
- Confirmar que ese puesto no es un ascenso y que no se rige por un sistema de antigüedad.
- Presentar una solicitud para el puesto, como cualquier otro candidato (es decir, presentar una carta de presentación, currículum, u otros materiales requeridos para la solicitud)
- Redactar una carta para el departamento de recursos humanos de su empleador explicando que ha presentado una solicitud para el puesto y que solicita ser colocado en el puesto como un ajuste razonable en virtud de ADA. Ver el modelo que se adjunta como ejemplo.
- Envíe la carta al departamento de recursos humanos de su empleador *con* una copia de su solicitud.
- Haga un seguimiento en un lapso de tiempo razonable después de mandar la carta (por ejemplo, dos semanas) solicitando amablemente que le indiquen el estado de su solicitud de un ajuste razonable.

¿Dónde puedo obtener más información?

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Guía de Aplicación: Ajuste razonable y dificultades excepcionalmente gravosas bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, Sección sobre Reasignación

- www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html#reassignment

CARTA MODELO
para solicitar la reasignación como un ajuste razonable

FECHA (1 de enero de 2017)

MÉTODO DE ENTREGA (correo electrónico/correo de EE.UU. /entregado en mano, etc.)

Departamento de Recursos Humanos
Dirección del empleador

Referencia: Solicitud de reasignación como ajuste razonable

Estimado/a Sr. /Sra. (Recursos Humanos):

Le escribo para consultar acerca del _____ (puesto) en _____ (empleador). Presenté una solicitud para este puesto el _____ (fecha). Adjunto una copia de mi solicitud. Estoy entusiasmado con este puesto y me siento capacitado para desempeñarlo porque _____.

Como probablemente usted sepa, tengo _____ (discapacidad). Solicito ser reasignado al _____ (puesto) como un ajuste razonable en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

Si _____ (el puesto) ya no está disponible, estoy interesado en participar en un proceso interactivo para Identificar otros puestos vacantes para los que estoy capacitado, u otros ajustes posibles que pueden ser eficaces.

Si tiene alguna pregunta sobre mi solicitud, puede comunicarse conmigo por escrito o por teléfono. Muchas gracias.

Atentamente,

Jane Smith

Su número de teléfono / correo electrónico



¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos laborales
1-844-RIGHTS-9 (gratis) o 800-610-2779 (para personas con dificultades auditivas)

employment@equipforequality.org

www.equipforequality.org

Este material sobre recursos tiene como fin servir de guía para las personas con discapacidades. Nada de lo que está escrito aquí deberá interpretarse como asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, se debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Abogacía del estado de Illinois, cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de los niños y los adultos con discapacidades. La línea de ayuda para defender los derechos laborales busca empoderar a las personas con discapacidades para que defiendan sus derechos de forma eficaz. Esta publicación es posible gracias al apoyo financiero de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU., la Administración de Discapacidades Intelectuales y de Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios para Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación de EE.UU., Administración de Servicios de Rehabilitación; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad solamente de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de ninguna de estas instituciones.

©Equip for Equality, 2017 (v1, 4/2017)