

CONOZCA SUS DERECHOS

Derechos de los veteranos protegidos

La OFCCP protege a los veteranos contra la discriminación

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contrato Federal (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) hace cumplir las disposiciones de acción afirmativa de la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974. Esta ley, a veces conocida como VEVRAA por sus siglas en inglés, exige que los empleados que hacen negocios con el Gobierno Federal tomen medidas para reclutar, contratar y promover a veteranos protegidos. También hace que sea ilegal que esas compañías discriminen a los veteranos protegidos cuando tomen decisiones de empleo sobre contrataciones, despidos, pagos, beneficios, asignaciones laborales, ascensos, suspensiones, capacitaciones y otras actividades relacionadas con el empleo.

1. ¿Qué es la discriminación de empleo basada en la condición de alguien como veterano protegido?

La discriminación de empleo basada en su condición como veterano protegido generalmente se produce cuando un empleador lo trata a usted, como empleado o solicitante de empleo, de manera desfavorable debido a que pertenece a una de las categorías de veteranos protegidos cubiertos por la VEVRAA.

2. ¿Quién es un "veterano protegido" en virtud de la VEVRAA?

Usted es un "veterano protegido" en virtud de la VEVRAA si pertenece a una de las categorías de veteranos descritas a continuación:

- **Veterano discapacitado**
Un veterano que participó en el servicio activo en el ejército de los EE. UU. y tiene derecho a recibir una compensación por discapacidad (o quien al recibir pago por retiro del ejército tendría derecho a recibir compensación por discapacidad) en virtud de las leyes administradas por la Secretaría de Asuntos de Veteranos, o fue despedido o liberado del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con el servicio.
- **Otro veterano protegido**
Un veterano que participó en el servicio activo en el ejército de los EE. UU. durante una guerra, o en una

campana o expedición para la cual se autorizó una insignia de campana en virtud de las leyes administradas por el Departamento de Defensa.

- **Veterano recientemente separado**
Un veterano separado durante el período de tres años a partir de la fecha del despido o la liberación del veterano del servicio activo en el ejército de los EE. UU.
- **Veterano con medalla del servicio de las Fuerzas Armadas**
Un veterano que, durante su participación en el servicio activo en el ejército de los EE. UU., participó en una operación militar de los EE. UU. que recibió una medalla del servicio de las Fuerzas Armadas.

Para algunos contratos y subcontratos federales celebrados antes de diciembre de 2003, las categorías de veteranos protegidos en virtud de la VEVRAA son levemente diferentes. Si tiene preguntas sobre si su servicio militar lo califica como veterano protegido, debe comunicarse con la OFCCP por medio de la información de contacto provisto a continuación.

3. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y solicitantes de empleo de las compañías que hacen negocios con el Gobierno Federal. Esto incluye empleados de bancos, empresas de tecnología de la información, plantas empaquetadoras de alimentos, tiendas minoristas, plantas de fabricación, empresas contables y compañías de construcción, entre otras.

4. ¿Cuáles son mis derechos como veterano protegido?

Como veterano protegido en virtud de la VEVRAA, usted tiene el derecho de trabajar en un entorno libre de discriminación. No se le puede negar empleo, hostigar, degradar, despedir, pagar menos ni tratarlo menos favorablemente debido a su condición de veterano.



Si es un veterano discapacitado y empleado, puede solicitar un “espacio razonable”. Un espacio razonable es aquel que le permite realizar su trabajo, y debe ser provisto por su empleador a menos que hacer esto le cause al empleador dificultades o gastos importantes.

De manera similar, si es un veterano discapacitado que solicita un empleo, el empleador debe proporcionarle un espacio razonable durante el proceso de solicitud para permitirle presentar su solicitud y ser considerado para el empleo. Nuevamente, se debe proporcionar un espacio razonable a menos que sea demasiado difícil o costoso hacerlo.

5. ¿Qué es un "espacio razonable"?

Un “espacio razonable” es un ajuste o cambio realizado en el lugar de trabajo, o la manera habitual de realizar un trabajo, que le permite a un veterano discapacitado realizar las tareas del trabajo o disfrutar de los beneficios y los privilegios del empleo. Un espacio razonable no cambia las funciones esenciales del trabajo. Un empleador también debe proveer un espacio razonable que le permitiría a un veterano discapacitado en busca de trabajo presentar su solicitud para el trabajo.

Su empleador puede elegir el tipo de espacio razonable que estará disponible; sin embargo, el espacio debe ser eficaz. Por ejemplo, su empleador puede elegir proporcionar una rampa en lugar de un ascensor para abordar los problemas de accesibilidad.

Puede encontrar más información sobre cómo solicitar un espacio razonable en <https://www.dol.gov/ofccp/posters/ReasonableAccommodationPocketCard/index.htm>.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de "espacio razonable" que los empleadores pueden proporcionar durante el proceso de contratación y más adelante para ayudar con la realización del trabajo?

El espacio razonable puede tomar muchas formas. A continuación enumeramos algunos espacios comunes.

- Proporcionar materiales escritos en formatos accesibles, como letra grande, Braille o cinta de audio.
- Ajustar o modificar los horarios de trabajo.
- Proporcionar lectores o intérpretes de lenguaje de señas.

- Realizar el reclutamiento, las entrevistas, las pruebas y otras partes del proceso de solicitud en ubicaciones accesibles.
- Realizar reuniones de personal en lugares accesibles.
- Proporcionar o modificar equipos y dispositivos.
- Ajustar o modificar políticas y procedimientos.
- Cambiar el entorno de trabajo para mejorar la accesibilidad.

Búsqueda de oportunidades laborales

7. ¿Dónde puedo obtener servicios laborales que me ayudarán a encontrar empleo?

Las fuentes disponibles para asistir a los veteranos en la búsqueda de empleo u otros servicios incluyen:

1. Las oficinas de servicio de empleo local o la red American Job Centers, que ofrecen servicios a veteranos, incluida planificación de la carrera profesional, recursos para búsqueda laboral, capacitación y derivación a empleadores que están reclutando. Puede ubicar la oficina de servicios de empleo local o la sede de American Job Center más cercana a su domicilio en <http://www.careeronestop.org/localhelp/local-help.aspx>. El Departamento de Trabajo patrocina este sitio web.
2. El Directorio Nacional de Recursos (National Resource Directory, NRD) es un sitio web para conectar a los veteranos y sus familias con una variedad de organizaciones que cuentan con programas de asistencia específicamente diseñados para los veteranos. El NRD brinda acceso a oportunidades de empleo, información sobre beneficios y oportunidades de educación y capacitación. El Departamento de Trabajo, en asociación con el Departamento de Defensa, el Departamento de Asuntos de Veteranos y los Servicios Militares, patrocina este sitio web. El NRD puede encontrarse en línea en <https://www.nationalresourcedirectory.gov/>.

8. ¿Requiere la VEVRAA que los contratistas federales tomen medidas específicas para reclutar a veteranos protegidos?

Los contratistas federales deben enumerar las vacantes de trabajo en la oficina de servicio de empleo local o American Job Center para que los veteranos protegidos puedan recibir las derivaciones de prioridad para sus vacantes de trabajo. Todos los estados tienen bancos de puestos de trabajo en línea, en los que los empleadores pueden detallar sus vacantes y las personas que buscan trabajo pueden buscar un empleo. Para buscar las listas de empleos locales, visite <http://careeronestop.org/>. Además, se alienta a los empleadores a que trabajen con los grupos de veteranos locales para reclutar veteranos calificados.

9. ¿Reciben preferencias los veteranos protegidos en el momento de la contratación?

El Gobierno Federal generalmente otorga una preferencia de contratación a veteranos discapacitados, y los veteranos que participaron en el servicio activo en las Fuerzas Armadas durante ciertos períodos o en campañas militares, al contratar para trabajos del gobierno. Los empleadores privados, incluidos aquellos que hacen negocios con el Gobierno Federal, no tienen que proporcionar una preferencia para la contratación de veteranos.

Las leyes de preferencias de veteranos no garantizan un trabajo a los veteranos y no les dan preferencia en acciones internas de agencias como ascenso, transferencia, reasignación y reincorporación.

10. ¿Puede un empleador ofrecerme un salario más bajo o pagarme menos de lo que le paga a otros empleados que hacen el mismo trabajo porque recibo una pensión militar?

No, un empleador no puede reducir su salario ni pagarle menos debido a que recibe una pensión militar.

Presentación de un reclamo

11. ¿Qué hago si creo que mi empleador me discriminó debido a mi condición de veterano protegido?

Puede presentar un reclamo en la OFCCP. No es necesario que sepa con certeza que su empleador es un contratista o subcontratista federal para presentar un reclamo.

12. ¿Cómo presento un reclamo en la OFCCP?

Puede presentar un reclamo de discriminación de alguna de las siguientes maneras:

- Completar y enviar un formulario en línea a través del sitio web de la OFCCP;
- Completar un formulario en persona en una oficina de la OFCCP;
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP que cubre la ubicación en la que ocurrió la presunta discriminación.

El formulario está disponible en línea en <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> o en formato impreso en todas las oficinas de la OFCCP. Para buscar la oficina más cercana a su domicilio, visite la lista en línea de las oficinas de la OFCCP en: www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.

Debe recordar firmar su formulario completo. Si no lo hace, la OFCCP de todos modos recibirá su reclamo pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una entrevista de seguimiento. Los reclamos de supuesta discriminación basados en la condición de veterano protegido deberán presentarse dentro de los 300 días a partir de la fecha de la presunta discriminación, a menos que el tiempo de la presentación se extienda por un buen motivo.

También puede presentar un reclamo ante el Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos en el Departamento de Trabajo o un Representante de Empleo de Veteranos Local en la oficina de servicio de empleo local o American Job Center. Estos reclamos se transferirán a la OFCCP.

13. ¿Puede mi empleador despedirme, degradarme o tratarme menos favorablemente debido a que presento un reclamo?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por presentar un reclamo o participar en una investigación. Las regulaciones de la OFCCP lo protegen de hostigamiento, intimidación, amenazas, coacción o represalias por afirmar sus derechos.

14. ¿Qué sucederá si se descubre que fui víctima de discriminación de empleo?

Puede tener derecho a un recurso que lo coloque en la posición que hubiera tenido si la discriminación nunca hubiera sucedido. Puede tener derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También puede tener derecho a pago atrasado, pago por adelantado, aumento del pago o una combinación de estos recursos. Además, si la OFCCP descubre que el contratista o subcontratista federal violó la VEVRAA, la OFCCP podría buscar que la compañía sea excluida o no tomada en consideración para futuros contratos federales o que se cancelen los contratos actuales o las modificaciones de contratos de la compañía.

Para obtener más información:
THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Tenga en cuenta que esta hoja de datos proporciona información general. No tiene la intención de sustituir la ley y las regulaciones reales con respecto al programa aquí descritas.