También puede presentar una denuncia ante el Servicio de Empelo y Capacitación de Veteranos en el Departamento de Trabajo o ante un Representante Local de Empleos para Veteranos en la oficina local de servicios de empleos o Centro Integral de Desarrollo Profesional.

### 13. ¿Pueden despedirme por presentar una denuncia?

No. Los empleadores no pueden tomar represalias en contra suya por presentar una denuncia o por participar en una investigación. La ley le protege contra el hostigamiento, intimidación, coerción o discriminación por hacer valer sus derechos.

### 14. ¿Qué sucede cuando se determina que he sido víctima de discriminación laboral?

Tendrá derecho de una compensación que lo coloque en la posición que le hubiese correspondido de no haber existido discriminación. Tendrá derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado, a recibir pagos retroactivos o adaptación razonable, incluyendo la reasignación.

### 15. ¿Qué debo hacer en caso de discriminación por parte de una empresa que trabaja para el gobierno federal?

Póngase en contacto con nosotros en caso de ser veterano de guerra y si considera haber sido discriminado en el empleo, o al solicitar un puesto laboral, debido a su condición de veterano de guerra protegido.


Departamento de Trabajo de EE.UU.
**Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales**
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
OFCCP-Public@dol.gov
www.dol.gov/ofccp


Nota: esta ficha técnica ofrece información general y no sustituye la legislación y normativa vigentes respecto al programa aquí descrito.



# Derechos de los veteranos de guerra

## La OFCCP protege a los veteranos de guerra contra la discriminación

*La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)) aplica las disposiciones relativas a la discriminación positiva contenidas en la Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de la Guerra de Vietnam (Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act) de 1974. Esta ley, también denominada (VEVRAA) o Sección 4212, obliga a los empleadores que trabajan para el gobierno federal a adoptar medidas para reclutar, contratar y promocionar a los veteranos de guerra protegidos. También declara ilegal que estas empresas discriminen a veteranos de guerra protegidos respecto a la contratación, despido, pago, beneficios, asignación de tareas, ascensos, formación y otras actividades relacionadas con el trabajo.*

### 1. ¿En qué consiste la discriminación laboral relativa a los veteranos de guerra protegidos?

La discriminación laboral relativa a los veteranos de guerra protegidos generalmente se produce cuando un empleador trata de forma desfavorable a una persona, como empleado o solicitante de un puesto laboral, que pertenece a una de las categorías de veteranos de guerra protegidos en la sección 4212.

### 2. Según la sección 4212, ¿qué es un "veterano de guerra protegido" ?

Se considera "veterano de guerra protegido", según la sección 4212, a las personas que pertenecen a una de las categorías que se describen a continuación:

- **Veterano discapacitado**
  Veteranos de guerra que hayan prestado servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y que tienen derecho a una indemnización por discapacidad (o los militares retirados que tendrían derecho a una indemnización por discapacidad) al amparo de la legislación de la Secretaría de Asuntos de Veteranos de Guerra (Secretary of Veterans Affairs) o aquellos que han obtenido la baja del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con el mismo.
- **Otros veteranos de guerra protegidos**
  Veteranos de guerra que hayan prestado servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos durante una guerra o misión para la que se haya autorizado una designación al amparo de la legislación del Departamento de Defensa.
- **Veteranos de guerra recientemente retirados** Veteranos retirados durante un período de tres años a partir de la fecha de entrada en la reserva o desde el momento en que abandonaron el servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos.
- **Veteranos de guerra de las fuerzas armadas con medallas por servicio** Veteranos que, durante el ejercicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, hayan participado en una operación militar de los Estados Unidos en virtud de la cual las Fuerzas Armadas les otorgaron una medalla por servicio.

  Para algunos contratos y subcontratos federales que entraron en vigencia antes de diciembre de 2003, las categorías de veteranos de guerra protegidos bajo la sección 4212 son ligeramente diferentes. Póngase en contacto con la OFCCP en caso de duda sobre si el cumplimiento del servicio militar le otorga el derecho a ser considerado como veterano de guerra protegido.

### 3. ¿Qué derechos asisten a los veteranos de guerra protegidos?

Los veteranos de guerra protegidos al amparo de la sección 4212, tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación. No pueden ser hostigados, degradados, despedidos ni recibir un salario menor o maltrato debido a su condición de veterano de guerra.

Los empleados y veteranos de guerra con discapacidad tienen derecho a s
el empleador la obligación de fa
"adaptación razonable," que les

su trabajo, siempre que esta circunstancia no cause una dificultad o gasto importante para el empleador.

De igual forma, los veteranos de guerra que soliciten un puesto de trabajo, tienen derecho a que el empleador les facilite una adaptación razonable durante el proceso de solicitud para poder optar al puesto de trabajo. En este caso, también deberá tenerse en cuenta que la adaptación razonable no suponga una dificultad o gasto importante para el empleador.

### 4. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los solicitantes de puestos laborales y empleados de contratistas y subcontratistas del gobierno federal. Las empresas que trabajan para el gobierno federal deben cumplir la legislación de la OFCCP que prohíbe la discriminación por razones de raza, sexo, creencia, nacionalidad, discapacidad y condición de veterano de guerra protegido. Aproximadamente el 25% de la fuerza laboral norteamericana trabaja para empresas que trabajan para el gobierno federal. Esto incluye a empleados de banca, empresas de empaquetado de carne, minoristas, fábricas, empresas de contabilidad y empresas constructoras, entre otras, que trabajan en proyectos federales y/o con fondos federales.

## Cómo buscar oportunidades laborales

### 5. ¿Dónde se pueden obtener servicios laborales para encontrar empleo?

Los organismos disponibles para ayudar a los veteranos de guerra a encontrar empleo u otros servicios incluyen:

- Las oficinas locales de servicios laborales o Centros Integrales de Desarrollo Profesional, que ofrecen servicios para los veteranos de guerra, incluyendo planificación de carrera, recursos de búsqueda laboral, formación y referencias para empleadores en proceso de selección. Se puede encontrar la oficina local de servicios laborales o el Centro Integral de Desarrollo Profesional más cercano en el sitio web de CareerOneStop, en **http://www.servicelocator.org/**. Este sitio web está patrocinado por el Departamento de Trabajo.
- El Directorio Nacional de Recursos (NRD) es un sitio web para conectar a veteranos de guerra y a sus familias con una variedad de organizaciones que tienen programas de asistencia específicamente para veteranos. El NRD ofrece oportunidades laborales, información de beneficios y oportunidades educativas y de formación. Este sitio web está patrocinado por el Departamento de Trabajo, en asociación con el Departamento de Defensa, el Departamento de Asuntos de Veteranos y los Servicios Militares. El NRD se puede encontrar en línea en **https://www.nationalresourcedirectory.gov/**.

### 6. ¿La sección 4212 requiere que los contratistas federales tomen medidas específicas para reclutar veteranos de guerra protegidos?

Los contratistas federales deben publicar las vacantes laborales en la oficina local de servicios laborales o en el Centro Integral de Desarrollo Profesional para que los veteranos de guerra protegidos tengan prioridad en las vacantes laborales. Todos los estados disponen de centros donde los empleadores pueden publicar sus vacantes laborales y done los solicitantes de trabajo puedan encontrar empleo. Visite CareerOneStop para encontrar el listado local de empleos en **http://careeronestop.org/**. Además, se alienta a los empleadores para que trabajen con grupos locales para reclutar a veteranos de guerra cualificados.

### 7. ¿Los veteranos de guerra protegidos tienen privilegios en la contratación?

El gobierno federal generalmente otorga una preferencia de contratación al contratar veteranos de guerra discapacitados y otros que hayan prestado servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos durante ciertos períodos o en campañas militares. Los empleadores privados, incluyendo aquellos que trabajen para el gobierno federal, no tienen que dar preferencia a los veteranos de guerra.

Las leyes de preferencia de veteranos de guerra no garantizan a los mismos un empleo y tampoco ofrecen a los veteranos preferencias en acciones internas de agencias como ser ascendidos, transferidos, reasignados o reincorporados.

### 8. ¿Puede un empleador ofrecer un salario inferior o pagar menos de lo que paga a otros empleados que realizan el mismo trabajo si los primeros reciben una pensión militar?

No, un empleador no puede reducir el salario o pagar menos a un empleado por su condición de pensionista militar.

## Cómo solicitar una adaptación razonable para veteranos de guerra discapacitados

### 9. ¿En qué consiste la "adaptación razonable"?

La "adaptación razonable" es un ajuste o modificación realizada en el lugar de trabajo o sobre la manera habitual de realizar un trabajo que permite a un veterano de guerra con una discapacidad realizar tareas o disfrutar de beneficios y privilegios laborales. La adaptación razonable no modifica las funciones esenciales del trabajo. La adaptación razonable permite que un veterano de guerra con discapacidad pueda solicitar empleo.

La "adaptación razonable" puede variar en función del empleado o solicitante de un puesto de trabajo. Esto es así ya que las adaptaciones dependen de la naturaleza de la discapacidad y del tipo de trabajo. La adaptación, independientemente de su naturaleza, no debe ser excesivamente costosa o perjudicial para el empleador. El empleador puede elegir el tipo de adaptación razonable disponible; sin embargo, la adaptación debe ser efectiva. Por ejemplo, el empleador puede optar por una rampa en vez de un elevador para solucionar temas de accesibilidad.

### 10. ¿Cuáles son algunos ejemplos de "adaptación razonable" que los empleadores pueden ofrecer durante el proceso de contratación y que después ayuden a la realización del trabajo?

La adaptación razonable puede adoptar muchas formas. A continuación, figuran las adaptaciones más habituales.

- Ofrecer material en formatos accesibles, como textos grandes, en sistema Braille o cintas de audio.
- Ajustar o modificar los horarios de trabajo.
- Ofrecer lectores o intérpretes de lenguaje de señas.
- Llevar a cabo el reclutamiento, las entrevistas, pruebas y otras partes del proceso de aplicación en lugares accesibles.
- Realizar las reuniones de personal en lugares accesibles.
- Proveer o modificar equipos y dispositivos.
- Ajustar o modificar las políticas y procedimientos.
- Modificar el entorno laboral para mejorar la accesibilidad.

### 11. How do I request reasonable accommodation?

No existe un proceso especial para solicitar una adaptación como empleado o solicitante de un puesto de trabajo. No es necesario referirse específicamente a una "adaptación razonable" al realizar la solicitud, ni tampoco es obligatorio enviar la solicitud por escrito. Simplemente, hay que indicar al empleador la necesidad de un ajuste o cambio en el trabajo debido a su discapacidad. Hay que ofrecer al empleador la información necesaria para demostrar una discapacidad.

En caso de necesitar una adaptación durante el proceso de solicitud, se debe informar al empleador de la necesidad de un cambio o ajuste en el proceso de solicitud o entrevista debido a la discapacidad. Se puede realizar dicha solicitud oralmente o por escrito o a través de una tercera persona (Por ej. un familiar, un amigo, un profesional de la salud u otro representante). Una vez realizada la solicitud, el empleador solicitará la presentación de ciertos formularios o bien deberá seguirse otro procedimientos. El empleador no puede utilizar estos procedimientos para impedir la provisión de una adaptación oportuna.

Es importante destacar que no es obligatorio presentar un historial médico o de salud mental completo para obtener una adaptación. Sólo es necesario presentar la información necesaria para realizar una adaptación.

## Cómo presentar una denuncia

### 12. ¿Cómo se presenta una denuncia por discriminación debida a la condición de veterano de guerra protegido?

Cabe presentar una denuncia por discriminación de la siguiente forma:

- Completando o enviado un formulario en línea a través del sitio web de la OFCCP; deberá firmar el formulario al ser entrevistado por un funcionario de la OFCCP, o
- Completando un formulario personalmente en la oficina OFCCP más cercana a su residencia, o
- Enviando por correo un formulario completo a la oficina OFCCP regional más cercana a su residencia.

El formulario se encuentra disponible en línea en **http://www.dol.gov/ofccp** o en papel en todas las oficinas OFCCP. Consulte el listado en línea para encontrar la oficina más cercana a su residencia en: **www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm**.