

Presentación de una demanda

17. ¿Qué puedo hacer si creo que mi empleador me discrimina por mi discapacidad?

Puede presentar una demanda ante la OFCCP. No debe saber con certeza si su empleador es contratista o subcontratista federal para presentar una demanda.

18. ¿Cómo puedo presentar una demanda ante la OFCCP?

Puede presentar una demanda de discriminación de las siguientes maneras:

- Completar y enviar un formulario por Internet a través del sitio web de la OFCCP; o
- Completar un formulario personalmente en una oficina de la OFCCP; o
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP que cubra la zona en donde haya ocurrido la presunta discriminación.

El formulario está disponible en Internet en <https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en el formato de papel en todas las oficinas de la OFCCP. Para buscar la oficina más cercana a donde usted vive, visite la lista en Internet de oficinas de la OFCCP en: www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.

Debe recordar firmar su formulario de demanda completado. En caso contrario, la OFCCP recibirá su demanda pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una entrevista de seguimiento. Las demandas de presunta discriminación por discapacidad deben presentarse dentro de los 300 días a partir de la fecha de la presunta discriminación, a menos que el período para presentarla se extienda por una buena causa.

19. ¿Mi empleador puede despedirme, degradarme o tratarme de manera menos favorable si presento una demanda?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias en su contra por presentar una demanda o participar en una investigación. Las reglas de la OFCCP lo protegen de acoso, intimidación, amenazas, coacción o represalias por hacer valer sus derechos.

20. ¿Puedo presentar una demanda ante la OFCCP y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)?

Sí, si presenta en la OFCCP y la EEOC, su demanda será investigada por la agencia correspondiente. En algunos casos, la OFCCP y la EEOC pueden decidir trabajar en conjunto para investigar su demanda.

La OFCCP generalmente mantiene archivadas las demandas contra contratistas federales por presunta discriminación por discapacidad. La OFCCP generalmente mantiene archivadas las demandas contra contratistas federales en las cuales parece haber un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o postulantes, y aquellas de presunta discriminación según la orientación sexual, identidad de género o condición de veterano protegido de una persona. Generalmente, la OFCCP mantiene archivadas las demandas contra contratistas federales por presunta discriminación sobre la base de personas que preguntan, discuten o revelan el pago.

21. ¿Qué sucede si se descubre que fui víctima de discriminación laboral?

Tendrá derecho a una compensación que lo coloque en la posición en la cual estaría si la discriminación nunca hubiese ocurrido. Tendrá derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o a que se le proporcione una adaptación razonable, incluida la reasignación. También tendrá derecho a recibir pagos atrasados, pagos anticipados, aumentos de sueldo o alguna combinación de estas compensaciones. Además, si la OFCCP descubre que el contratista o subcontratista federal infringió el Artículo 503, la OFCCP podrá hacer que la empresa sea prohibida o eliminada de la lista de consideración para contratos federales futuros o que se cancelen los contratos actuales o las modificaciones en los contratos de la empresa.

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 ficha informativa brinda información general. No pretende reemplazar las leyes y reglamentaciones reales sobre el programa aquí descrito.

CONOZCA SUS DERECHOS

Derechos de personas con discapacidad

La OFCCP protege a las personas con discapacidad contra la discriminación

1. ¿Por qué la discriminación laboral se basa en la discapacidad de una persona?

La discriminación laboral basada en la discapacidad de una persona se produce cuando un empleador trata negativamente a un postulante o empleado calificado sobre cualquier aspecto laboral debido a que la persona tiene o ha tenido una discapacidad, o se considera que tiene alguna. La discriminación laboral basada en la discapacidad de una persona también se puede producir si las políticas o los procedimientos aparentemente justos de un empleador tienen un efecto discriminatorio involuntario sobre las personas con discapacidad.

2. ¿Cuáles son mis derechos?

No le pueden negar un empleo, no lo pueden acosar, degradar o despedir, no le pueden pagar menos ni lo pueden tratar mal debido a que tiene una discapacidad, o antecedentes de una discapacidad, o debido a que su empleador considera que usted tiene una deficiencia mental o física permanente.

Si es empleado con una discapacidad, puede solicitar, y el empleador debe proporcionar, una adaptación razonable que le permita realizar su trabajo. Su empleador debe proporcionarle una adaptación razonable, a menos que esto le genere dificultades o gastos significativos.

De manera similar, si usted es postulante con una discapacidad, el empleador debe proporcionarle una adaptación razonable durante el proceso de postulación que le permita postularse y ser considerado para el empleo. Del mismo modo, deben proporcionarle una adaptación razonable a menos que sea demasiado difícil o costoso hacerlo.

3. ¿La OFCCP impone leyes antidiscriminatorias basadas en discapacidades?

Sí. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales / Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) impone el Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación. Esta ley establece que es ilegal que los empleadores hagan negocios con el Gobierno Federal para discriminar a los postulantes y empleados debido a una discapacidad. Esto significa que los empleadores no pueden discriminar al momento de tomar decisiones sobre contrataciones, rescisiones, pagos, beneficios, asignaciones de tareas, ascensos, despidos, capacitaciones y otras actividades relacionadas con el empleo.

4. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los postulantes y empleados de los contratistas y subcontratistas del Gobierno Federal. Esto incluye a empleados de bancos, empresas de sistemas informáticos, frigoríficos, tiendas minoristas, fábricas, estudios contables y empresas constructoras, entre otros.

Definición de discapacidad

5. ¿Cuál es la definición de "discapacidad"?

Será considerado una persona con discapacidad si tiene alguna de las siguientes características:

- deficiencia mental o física que limite considerablemente una o más de sus principales actividades diarias; o
- antecedentes de dicha deficiencia.



También podrían considerarlo una persona con discapacidad si lo "tratan" como si tuviera una deficiencia mental o física que limite considerablemente una o más de sus principales actividades diarias, si lo "tratan" como si tuviera antecedentes de dicha deficiencia, incluso si no tiene ninguna deficiencia.

6. ¿Cuáles son los ejemplos de una discapacidad?

Las deficiencias físicas enumeradas a continuación generalmente se consideran discapacidades:

Diabetes	Cáncer
Epilepsia	Infección por VIH
Ceguera	

Las deficiencias mentales que generalmente se consideran discapacidades incluyen, aunque no se limitan a, las siguientes:

Trastorno depresivo serio
Trastorno bipolar
Esquizofrenia
Trastorno de estrés postraumático
Trastorno obsesivo-compulsivo

7. ¿Qué significa “limitación considerable”?

“Limitación considerable” significa que su deficiencia limita en gran medida su habilidad para realizar una actividad diaria principal, en comparación con otras personas. Esta deficiencia no debe impedir ni limitar de forma significativa o grave que usted realice una actividad diaria principal para que lo consideren con “limitaciones considerables”.

Por ejemplo, si solo duerme dos horas a la noche debido a un trastorno bipolar mientras que una persona promedio duerme ocho horas, está considerablemente limitado en cuanto al sueño. Se pueden considerar los efectos secundarios de los medicamentos para determinar si una persona está “considerablemente limitada”. Según las leyes, no todas las deficiencias se consideran discapacidades.

8. ¿Qué es una “actividad diaria principal”?

A continuación presentamos una lista parcial de actividades diarias principales:

Ver	Comer
Caminar	Levantar peso
Hablar	Aprender
Concentrarse	Comunicarse
Cuidado personal	Dormir
Pararse	Inclinarse
Respirar	Leer
Pensar	Realizar tareas manuales

Además, las actividades diarias principales incluyen las funciones corporales principales, como las siguientes:

Sistema inmunológico
Órganos de los cinco sentidos y la piel
Multiplicación celular normal
Sistema digestivo
Sistema genitourinario
Intestinos
Vejiga
Sistema nervioso
Cerebro
Sistema respiratorio
Sistema circulatorio
Sistema cardiovascular
Sistema endocrino
Sistema hematológico
Sistema linfático
Sistema locomotor
Sistema reproductor

9. ¿Pueden considerarme discapacitado aún si mi deficiencia es ocasional o está en remisión?

Sí. Una deficiencia ocasional o esporádica o en remisión se considera una discapacidad si limita considerablemente una actividad diaria principal cuando está activa.

Postulación a un empleo

10. ¿Debo revelar mi discapacidad al postularme para un empleo para estar protegido?

No. Está protegido contra discriminación ya sea que comparta esta información o no. Sin embargo, para recibir una adaptación razonable, debe informar a su posible empleador que necesitará una adaptación. Es posible que el empleador necesite cierta información sobre su discapacidad para proporcionarle una adaptación.

11. ¿Mi empleador puede exigirme un examen médico?

Si se postula para un empleo, el empleador no podrá pedirle que responda preguntas médicas ni que se realice un examen médico antes de una oferta de trabajo. El empleador podrá preguntarle si puede realizar el trabajo y cómo lo haría, con o sin una adaptación razonable.

Si le ofrecen el empleo, la oferta se podría efectuar con ciertas condiciones, como las siguientes:

- pasar un examen médico, o
- responder ciertas preguntas médicas.

Todos los empleados nuevos en el mismo tipo de empleo deben responder las mismas preguntas o realizar el mismo examen, no solo los empleados con discapacidad.

Generalmente, una vez que lo contratan y comienza a trabajar, el empleador solo podrá realizar preguntas médicas o exigir un examen médico si ocurre lo siguiente:

- el empleador necesita documentación médica para respaldar su solicitud de una adaptación, o
- el empleador considera que no podrá realizar el trabajo de forma satisfactoria o segura debido a su enfermedad.

12. ¿Cómo maneja mi empleador mi información médica?

La ley exige que todos los registros y la información médica se conserven de forma confidencial y en archivos médicos separados de otros archivos de empleo.

Búsqueda de adaptación razonable

13. ¿Qué es una “adaptación razonable”?

La “adaptación razonable” es un ajuste o una modificación realizada en un empleo o lugar de trabajo, o la manera o las circunstancias habituales para realizar un trabajo que le permitan al postulante o empleado con discapacidad postularse con éxito para un empleo, realizar las tareas correspondientes o disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo. Una adaptación razonable no cambia las funciones esenciales del empleo.

Su “adaptación razonable” podría ser diferente de las proporcionadas a otros empleados o postulantes. Esto se debe a que la adaptación depende de la naturaleza de la discapacidad y el tipo de trabajo. La adaptación, independientemente de lo que sea, no deberá ser excesivamente costosa o perjudicial para el empleador. Su empleador puede elegir el tipo de adaptación razonable que estará a disposición; sin embargo, la adaptación debe ser eficaz. Por ejemplo, su empleador podrá elegir proporcionar una rampa en lugar de un ascensor para abordar los problemas de accesibilidad.

14. ¿Cuáles son los ejemplos de una “adaptación razonable” que se pueden proporcionar durante el proceso de contratación o posteriormente para asistir en la realización del trabajo?

La adaptación razonable puede adoptar varias formas. A continuación se enumeran algunas de las adaptaciones más comunes.

- Proporcionar material escrito en formatos accesibles, como letra grande, Braille o cinta de audio.
- Ajustar o modificar programas de trabajo.

• Proporcionar lectores o intérpretes de lenguaje de señas.

• Realizar contrataciones, entrevistas, pruebas y otras partes del proceso de postulación en ubicaciones accesibles.

• Mantener reuniones de personal en ubicaciones accesibles.

• Proporcionar o modificar equipos y dispositivos.

• Ajustar o modificar políticas y procedimientos.

• Cambiar el entorno de trabajo a fin de mejorar la accesibilidad.

15. ¿Cómo solicito una adaptación razonable?

No hay un proceso especial para que usted, como empleado o postulante, solicite una adaptación. No debe utilizar palabras especiales o las palabras “adaptación razonable” para solicitarla, ni debe presentar la solicitud por escrito. Simplemente debe explicarle al empleador que necesita un ajuste o cambio en el trabajo debido a una discapacidad. Debe estar preparado para brindar al empleador información suficiente que demuestre que tiene una discapacidad.

Si necesita una adaptación en el proceso de postulación, debe informar al empleador que necesita un ajuste o cambio en el proceso de postulación o entrevista debido a su discapacidad. Puede realizar esta solicitud oralmente o por escrito, o permitir que otra persona realice la solicitud por usted. Por ejemplo, un familiar, amigo, profesional de la salud u otro representante, como un preparador laboral. Luego de realizar la solicitud, el empleador podría pedirle que complete algunos formularios o que siga otros procedimientos. Cualquier procedimiento que le pidan que siga no podrá utilizarse para impedir que se proporcione o aborde una adaptación oportuna.

Es importante observar que no se le exigirá que proporcione sus antecedentes médicos o mentales completos para obtener una adaptación. Solo deberá brindar la información pertinente necesaria para realizar una adaptación.

16. ¿Mi empleador puede bajarme el sueldo o pagarme menos que otros empleados que realizan el mismo trabajo debido a que necesito una adaptación razonable?

No. Su empleador no puede obligarlo a pagar el costo del suministro de una adaptación razonable al bajar su sueldo o pagarle menos que otros empleados en el mismo puesto.