

Derechos en el lugar de trabajo

La OFCCP lo protege de la discriminación laboral

1. ¿Qué es la discriminación laboral?

La discriminación laboral generalmente existe donde un empleador trata a un empleado o postulante de manera menos favorable solo por causa de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o su condición de veterano protegido. También puede ocurrir si un empleador sanciona, despide o toma medidas desfavorables contra un empleado o un postulante a un empleo por argumentar, dar a conocer o preguntar por el salario. La discriminación laboral puede ser contra una persona o un grupo de personas.

2. ¿Cuáles son mis derechos?

Tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación. Nadie puede negarle un empleo, acosarlo, bajarlo de categoría, despedirlo, reducirle el salario o darle un trato desfavorable por su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad o su condición de veterano protegido. También tiene derecho a argumentar, revelar o hacer preguntas sobre su salario, el salario de sus compañeros de trabajo y el salario ofrecido a los postulantes a un trabajo.

3. ¿La OFCCP exige el cumplimiento de leyes de discriminación laboral?

Sí. La OFCCP exige el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 11246, Sección 503, de la Ley de Rehabilitación y la Ley de Asistencia para la Readaptación de los Veteranos de Vietnam. Conjuntamente, estas leyes consideran un acto ilegal la discriminación de empleados y postulantes a empleos por parte de las empresas que tienen relaciones comerciales con el Gobierno Federal, según los principios protegidos enumerados anteriormente. También se prohíbe la discriminación de un empleado o postulante a un empleo que pregunta, argumenta o da a conocer su salario.

4. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y aspirantes a empleos de empresas que tienen relaciones comerciales con el Gobierno Federal. Esto incluye empleados de bancos, empresas de tecnología informática, frigoríficos, comercios minoristas, fábricas, estudios contables, empresas constructoras, entre otras.

5. ¿Cómo se si estoy siendo discriminado?

La discriminación puede adoptar varias formas y no necesariamente tiene que ser intencional para que sea ilegal. En general, existen dos clases de discriminación prohibidas por ley:

Trato diferente ocurre cuando un empleador trata a un postulante a un empleo o a un empleado de manera menos favorable que a otros en similar situación, y el tratamiento diferente se debe a la raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad de una persona o a la condición de veterano protegido.

Repercusión diferente ocurre cuando un empleador tiene políticas o prácticas que parecen justas y que se aplican de manera equitativa pero que tienen una repercusión negativa en los miembros de un grupo étnico, de una raza o un género en particular, personas con discapacidades u otros grupos protegidos.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de discriminación laboral ilegal?

Entre algunos ejemplos de discriminación laboral se pueden incluir los siguientes:

- Asignar todos los empleados hispanos a un área de trabajo en particular;
- Pagar menos a las mujeres que a los hombres por la misma tarea;
- Burlarse de los empleados que hablan con un acento particular cuando excede un incidente aislado u ocasional;
- Otorgarle un ascenso solo a ciertos empleados teniendo en cuenta su género o raza;
- Solicitarle pruebas, como pruebas de matemática o pruebas de fuerza, que no tengan relación con la tarea, pero que eliminan a los postulantes de ciertos grupos;
- Negar la licencia por enfermedad con goce de sueldo a empleadas mujeres que se estén recuperando de un parto pero permitir la licencia por enfermedad con goce de sueldo a empleados que se estén recuperando de una cirugía de rodilla; y
- Despedir un empleado por hablar de su salario con un compañero de trabajo.



7. ¿Qué puedo hacer si creo que mi empleador me discriminó?

Puede presentar un reclamo en la OFCCP si cree que ha sido discriminado en su trabajo o al postularse para un trabajo, por causa de su raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, discapacidad, condición de veterano protegido, o por hablar, dar a conocer o preguntar por su salario o el de otras personas. No es necesario que sepa con certeza que su empleador es un contratista o subcontratista federal para presentar un reclamo.

8. ¿Cómo presento un reclamo en la OFCCP?

Puede presentar un reclamo por discriminación por los siguientes medios:

- Completar y presentar un formulario en línea en el sitio Web de la OFCCP;
- Completar un formulario personalmente en la oficina de la OFCCP; o
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP que tiene cobertura sobre el lugar donde ocurrió la supuesta discriminación.

El formulario está disponible en línea en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en formato papel en todas las oficinas de la OFCCP. Para encontrar la oficina más cercana, visite el listado de oficinas de la OFCCP en línea en <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Debe recordar firmar el formulario de reclamos que haya completado. Si no lo hace, la OFCCP le recibirá el reclamo pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una audiencia posterior. Los reclamos que aleguen discriminación por raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o país de origen se deben presentar dentro de los 180 días a partir de la fecha de la supuesta discriminación, excepto que el tiempo para la denuncia se extienda por una causa justa comprobable. El mismo plazo de 180 días se aplica a los reclamos que aleguen discriminación por argumentar, dar a conocer o preguntar acerca del salario. Los reclamos que aleguen discriminación por la condición de veterano protegido o por discapacidad se deben presentar dentro de los 300 días a partir de la fecha de la supuesta discriminación, excepto que el tiempo para la denuncia se extienda por una causa justa

9. ¿Mi empleador puede despedirme, bajarme de categoría o tratarme mal por haber presentado un reclamo?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por presentar un reclamo o participar en una investigación. Las reglamentaciones de la OFCCP lo protegen contra hostilidad, intimidación, amenazas, coerción o represalia por hacer valer sus derechos.

10. ¿Puedo presentar un reclamo tanto en la OFCCP como en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)?

Sí; si hace la denuncia en la OFCCP y la EEOC, la agencia correspondiente investigará su reclamo. En algunos casos, la OFCCP y la EEOC pueden decidir trabajar de manera conjunta para investigar su reclamo.

La OFCCP generalmente conserva los reclamos presentados contra los contratistas federales donde aparentemente existe un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o aspirantes. La OFCCP, en general, atiende los reclamos presentados contra contratistas federales que alegan discriminación por orientación sexual o identidad de género, discapacidad o estado de veterano protegido de una persona. Usualmente, la OFCCP atiende los reclamos presentados contra contratistas federales que alegan discriminación contra alguien que pregunta, argumenta o da a conocer el salario.

11. ¿Qué ocurrirá si se comprueba que fui víctima de discriminación laboral?

Puede tener derecho a una solución que lo ubique en la posición en la que hubiera estado si nunca hubiese ocurrido la discriminación. Puede tener derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También puede tener derecho a recibir un pago retroactivo, un pago por adelantado, un aumento de sueldo o alguna combinación de estas compensaciones. Además, la OFCCP podría intentar suspender o retirar a la empresa de toda consideración para futuros contratos federales o cancelar contratos o modificaciones a los contratos actuales de la empresa, si comprueba que el contratista o subcontratista federal violó alguna de sus leyes.

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 informativa brinda información general. No tiene como finalidad sustituir la ley ni las reglamentaciones vigentes respecto del programa que aquí se describe.

