

puede solicitarle que complete ciertos formularios o que siga otros procedimientos. Cualquier procedimiento que se le solicite seguir no puede ser utilizado para impedir la provisión de una adaptación oportuna.

Es importante destacar que no necesita facilitar su historial médico o de salud mental completo para obtener una adaptación. Sólo debe proporcionar la información pertinente necesaria para realizar una adaptación.

16. ¿Mi empleador puede disminuir mi salario o pagarme menos que a otros empleados que realizan el mismo trabajo que yo porque necesito una adaptación razonable?

No. Su empleador no puede hacer que usted pague el costo de la adaptación razonable disminuyendo su salario o pagándole menos que a los demás empleados en la misma posición.

Cómo presentar una denuncia

17. ¿Cómo presento una denuncia?

Puede presentar una denuncia por discriminación debida a su discapacidad:

- 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> y 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.

18. ¿Pueden despedirme por presentar una denuncia?

No. Los empleadores no pueden tomar represalias en contra de usted por presentar una denuncia o por participar en una investigación. Usted está protegido frente al hostigamiento, intimidación, coerción o discriminación por hacer valer sus derechos.

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

Sí, pero sólo una agencia investigará su queja aunque presente una queja tanto en la OFCCP como en la EEOC.

Tanto la OFCCP como la EEOC tienen autoridad para investigar su queja por discriminación laboral. La OFCCP investigará su denuncia en el caso de que su empleador sea un contratista o subcontratista que trabaje para el gobierno federal. Si el empleador no es un contratista o subcontratista federal que trabaja para el gobierno federal, pero está sujeto a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, su denuncia por discriminación por discapacidad se enviará a la EEOC, para que ésta actúe.

20. ¿Qué sucede si se determina que he sido víctima de discriminación por discapacidad?

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

21. ¿Qué debo hacer si considero que estoy siendo discriminado por una empresa que trabaja para el gobierno federal?

Si cree que ha sido discriminado en el trabajo, o al solicitar un puesto de trabajo, debido a una discapacidad, póngase en contacto con nosotros:

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 proporciona información general y no sustituye la legislación y la normativa vigentes respecto al programa aquí descrito.

CONOZCA SUS DERECHOS

Derechos de los discapacitados

La OFCCP protege a los individuos con discapacidades contra la discriminación

1. ¿Qué es la discriminación laboral basada en la discapacidad de una persona?

La discriminación laboral basada en la discapacidad de una persona ocurre, generalmente, cuando un empleador trata desfavorablemente a un solicitante cualificado de un puesto laboral o empleado en cualquier aspecto del empleo porque el individuo sufre o alguna vez sufrió una discapacidad, o está considerado como discapacitado. La discriminación laboral basada en la discapacidad de una persona también sucede cuando las políticas o procedimientos aparentemente justos de un empleador tienen un efecto discriminatorio no intencionado sobre individuos con discapacidades.

2. ¿Cuáles son mis derechos?

A usted no se le puede negar el empleo, acosar, degradar, despedir, pagar un sueldo inferior ni se le puede tratar de forma inadecuada porque sufra una discapacidad o por tener un historial de discapacidad o porque su empleador lo considere como un discapacitado mental o físico permanente.

Si usted es un empleado con una discapacidad puede solicitar, y el empleador tiene la obligación de proveer, una "adaptación razonable" que le permita realizar su trabajo. Su empleador debe brindarle la adaptación razonable, salvo si esto ocasiona una dificultad o un gasto importante para el empleador.

De igual manera, si usted es un solicitante de un puesto laboral con una discapacidad, el empleador debe proveer una adaptación razonable durante el proceso de postulación para permitirle postularse y ser considerado para el puesto. Nuevamente, se debe proveer adaptación razonable a menos que esto ocasione una dificultad o un gasto importante.

3. ¿La OFCCP obliga a cumplir las leyes antidiscriminación basada en la discapacidad?

Sí. La OFCCP obliga a cumplir la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act). Dicha ley hace que sea ilegal que los empleadores que trabajan para el gobierno federal discriminen a solicitantes de puestos laborales y a empleados basándose en la discapacidad. Esto significa que estos empleadores no pueden discriminarlo al tomar decisiones respecto a la contratación, despido, pago, beneficios, asignación de tareas, ascensos, formación y otras actividades relacionadas al trabajo.

4. ¿La OFCCP protege a todos los empleados?

No. La OFCCP obliga a cumplir las leyes que protegen los derechos de los solicitantes de puestos laborales y empleados de contratistas y subcontratistas del gobierno federal. Las empresas que trabajen para el gobierno federal deben acatar las leyes que prohíben la discriminación laboral por razones de raza, color, sexo, religión, 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, plantas empaquetadoras de carne, minoristas, fábricas, empresas de contabilidad y empresas constructoras, entre otras, que trabajan en proyectos federales y/o con fondos federales.

Definición de discapacidad

5. ¿Cuál es la definición de “discapacidad”?

Usted puede ser considerado como persona discapacitada si:

- sufre un impedimento físico o mental que limite en gran parte una o más actividades principales de su vida diaria, o
- tiene un registro de dicho impedimento.

También puede ser considerado una persona discapacitada si se “estima” que tiene un impedimento físico o mental que limite en gran parte una o más actividades principales de su vida diaria, o se “estima” que tiene un registro de dicho impedimento aún cuando usted no lo tenga.

6. ¿Cuáles son ejemplos de discapacidad?

Los impedimentos físicos que figuran a continuación se consideran, habitualmente, como una discapacidad:

Diabetes Cáncer
Epilepsia Infección por VIH
Ceguera

Los impedimentos mentales que habitualmente se consideran como discapacidades incluyen, entre otros, impedimentos tales como:

Trastorno por depresión mayor
Trastorno bipolar
Esquizofrenia
Trastorno de estrés postraumático
Trastorno obsesivo compulsivo

7. ¿Qué significa “que limita en gran parte”?

“Que limita en gran parte” significa que su impedimento limita en gran medida su habilidad para realizar las actividades principales de su vida diaria en comparación con la gran mayoría de las personas. Para que su impedimento se considere como “que limita en gran parte”, dicho impedimento no debe imposibilitar que, ni restringir de forma significativa o severa, usted realice alguna actividad de su vida diaria.

Por ejemplo, si usted duerme sólo dos horas por la noche debido a un trastorno bipolar, mientras que una persona promedio duerme ocho horas, usted está limitado en gran parte en lo que respecta al sueño. Se pueden considerar los efectos secundarios negativos de los medicamentos para determinar si está “limitado en gran parte” o no. Según la ley, no todo impedimento se considera como una discapacidad.

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

Esta es una lista parcial de las principales actividades de la vida diaria:

Ver	Cuidarse	Comer
Dormir	Caminar	Estar de pie
Alzar	Doblarse	Hablar
Respirar	Aprender	Leer
Pensar	Concentrarse	Comunicarse
Realizar tareas manuales		

Además, las actividades principales de la vida diaria incluyen el funcionamiento de las principales funciones corporales, incluyendo las funciones de:

Sistema inmunológico
Órganos especiales de los sentidos y piel
Crecimiento celular normal
Sistema digestivo
Genitourinario
Intestinos
Vejiga
Sistema neurológico
Cerebro
Sistema respiratorio
Sistema circulatorio
Sistema cardiovascular
Sistema endocrino
Sistema sanguíneo
Sistema linfático
Sistema musculoesquelético
Sistema reproductor

9. ¿Puedo aún ser considerado como discapacitado si mi impedimento es episódico o se encuentra en remisión?

Sí. Un impedimento episódico o esporádico o en remisión se considera como una discapacidad si limita en gran parte una actividad principal de la vida diaria cuando está en fase activa.

Solicitar un puesto de trabajo

10. ¿Debo desvelar mi discapacidad al solicitar un puesto de trabajo para quedar protegido?

No. Usted está protegido de la discriminación independientemente de si comparte esta información o no. Sin embargo, para recibir una adaptación razonable, debe informar a su futuro empleador su necesidad de adaptación. El empleador puede necesitar cierta información respecto a su discapacidad para brindarle la adaptación.

11. ¿Mi empleador puede solicitar que me someta a un examen médico?

Un empleador no puede pedirle que responda preguntas médicas o someterse a un examen médico antes de una propuesta laboral al solicitar un puesto de trabajo. El empleador puede preguntarle si puede realizar el trabajo o no y como lo realizaría, con o sin una adaptación razonable.

Una vez se le haya ofrecido el trabajo, la oferta laboral puede incluir ciertas condiciones, como:

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

Todos los empleados nuevos que se encuentren en el mismo puesto de trabajo deben contestar las mismas preguntas o someterse al mismo examen, no sólo los empleados con una discapacidad.

Generalmente, una vez contratado y habiendo comenzado a trabajar, el empleador sólo puede realizar preguntas médicas o requerir un examen médico si:

- necesita documentación médica para respaldar su solicitud de una adaptación, o
- considera que usted no es capaz de realizar el trabajo satisfactoriamente o con seguridad debido a su condición médica.

12. ¿Cómo gestiona mi información médica mi empleador?

La ley establece que todos los registros e información médica se mantengan confidenciales y en archivos médicos separados del resto de los archivos relacionados con el trabajo.

Búsqueda de adaptación razonable

13. ¿Qué es una “adaptación razonable”?

Una “adaptación razonable” es un ajuste o modificación realizada en un trabajo o lugar de trabajo sobre la manera o circunstancias habituales de realizar dicho trabajo, de forma que el postulante o el empleado con discapacidad puedan postularse satisfactoriamente para el trabajo, realizar las tareas que éste conlleva o disfrutar de los beneficios y privilegios laborales. Una adaptación razonable no modifica las funciones esenciales del trabajo.

Su “adaptación razonable” puede ser diferente de aquellas provistas a otros empleados o postulantes al puesto de trabajo. Esto se debe

a que la adaptación depende de la naturaleza de la discapacidad y del tipo de trabajo. La adaptación, independientemente de la que sea, 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 los problemas de accesibilidad.

14. ¿Cuáles son algunos ejemplos de “adaptación razonable” que pueden brindarse durante el proceso de contratación y que después ayudarán a la realización del trabajo?

La adaptación razonable puede tomar muchas formas. A continuación, se incluyen algunas adaptaciones comunes.

- Proporcionar materiales escritos en formatos accesibles como, por ejemplo, impresiones grandes, en sistema Braille o cintas de audio.
- Ajustar o modificar los horarios de trabajo.
- Proveer lectores o intérpretes de lenguaje de signos.
- 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 políticas y procedimientos.
- Modificar el entorno laboral de manera que se mejore la accesibilidad.

15. ¿Cómo solicito una adaptación razonable?

No hay un proceso especial para que usted, como empleado o solicitante de un puesto laboral le trabajo, solicite una adaptación. No es necesario usar palabras especiales o las palabras “adaptación razonable” al realizar su solicitud, ni tampoco debe presentar su solicitud por escrito. Simplemente comuníquelo a su empleador que necesita un ajuste o cambio en el trabajo debido a su discapacidad. Debe estar dispuesto a proporcionar a su empleador la información suficiente para demostrar que sufre una discapacidad.

Si necesita una adaptación en el proceso de solicitud, debe informar al empleador de que necesita un cambio o ajuste en el proceso de solicitud o entrevista debido a su discapacidad. Puede hacer esta solicitud verbalmente o por escrito, u otra persona puede hacer la solicitud por usted como, por ejemplo, un familiar, un amigo, un profesional de la salud o un preparador laboral. Una vez realizada la solicitud, el empleador