



Red Nacional de la ADA

Información, Guía y Entrenamiento sobre la Ley para Persons con Discapacidades (ADA)

¡Llame a su Centro Regional de la ley ADA al 1.800.949.4232!

Para identificar su Centro regional acceda a: www.adata.org

Nuevas normas: la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam

¿Qué es la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam?

Originalmente aprobada en 1974, la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA, por sus siglas en inglés) estaba dirigida a proporcionar asistencia a los veteranos que regresaron de Vietnam y a protegerlos de la discriminación de empleo. VEVRAA es una de las dos leyes federales clave que prohíben la discriminación en contra de los veteranos que regresan. La otra ley, la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA, por sus siglas en inglés), fue aprobada en 1994 y modificada en 2005. Prácticamente todos los empleadores de Estados Unidos deben cumplir con USERRA. Los empleadores que son contratistas o subcontratistas federales deben cumplir con VEVRAA. Aunque VEVRAA y USERRA no se limitan a asuntos relacionados con discapacidad de veteranos, estas dos leyes proporcionan protecciones para los veteranos con discapacidades.

¿Qué dio origen a las nuevas normas?

A pesar de estas protecciones legales, los veteranos con discapacidades han seguido enfrentándose a barreras y discriminación en el empleo. La tasa de empleo de los veteranos con discapacidades es menor que la de los veteranos sin discapacidades.ⁱ Alrededor de un tercio de los veteranos con discapacidades están trabajando, en comparación con más de tres cuartas partes de los veteranos sin discapacidades. Además, la mayoría de los veteranos con discapacidades creen que pueden trabajar, pero tienen temores significativos de discriminación por discapacidad en el lugar de trabajo.ⁱⁱ

¿Cuál es el objetivo de las nuevas normas de VEVRAA?

Las nuevas normas de VEVRAA entraron en vigor el 24 de marzo de 2014. Estas nuevas normas tienen el propósito de reforzar los requisitos de acción afirmativa para que los contratistas y subcontratistas federales mejoren sus esfuerzos para reclutar y contratar a veteranos protegidos. Las nuevas normas de VEVRAA rescinden VEVRAA 41 CFR Parte 60-250. Sin embargo, cualquier veterano que esté protegido solamente por la parte 60-250 podrá seguir tramitando quejas de discriminación. (Tenga en cuenta: las nuevas normas de VEVRAA se aprobaron conjuntamente con las nuevas reglas de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación).



¿Qué empleadores tienen obligaciones bajo las nuevas Normas Finales de VEVRAA?

Aplicadas por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés), las nuevas Normas Finales de VEVRAA impactan a los empleadores que tienen contratos o subcontratos federales de \$100,000 o más.

¿Qué veteranos tienen derechos bajo las nuevas Normas Finales de VEVRAA?

A pesar de su nombre, las protecciones de VEVRAA no se limitan a los veteranos de la era de Vietnam (generalmente definidos como aquellos veteranos que sirvieron en Vietnam entre el 28 de febrero 1961 y el 7 de mayo de 1975). Además, VEVRAA protege los derechos laborales de varias categorías de veteranos. Llamados veteranos protegidos, estos son:

- Veteranos discapacitados: Los que tienen "derecho a una indemnización ... bajo las leyes administradas por el Secretario de Asuntos de Veteranos" o "los que fueron liberados del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con el servicio".ⁱⁱⁱ
- Veteranos recientemente separados;
- Veteranos activos durante tiempo de guerra deber o campaña activa;
- Veteranos de campaña; o
- Veteranos con medalla de servicio de las Fuerzas Armadas.^{iv}

¿Qué se les requiere hacer a los empleadores?

Establecer un punto de referencia. Los empleadores deben establecer un punto de referencia de contratación mediante uno de los dos métodos: 1. Adoptar el punto de referencia basado en el porcentaje nacional de veteranos actualmente en la fuerza laboral; 2. Crear un punto de referencia individual basado en su propia interpretación de los mejores datos disponibles a nivel nacional y dentro de su estado/región. Para obtener más información sobre cómo encontrar estos datos y el establecimiento de puntos de referencia, visite <http://www.dol-esa.gov/errd/VEVRAA.jsp>.

Invitar a que se auto-identifiquen voluntariamente. Los empleadores deben invitar a las personas a que voluntariamente se auto-identifiquen como veterano protegido. Invitar a que se auto-identifiquen antes de la oferta de empleo implicará preguntar si el solicitante cree que ella/él es un veterano protegido bajo VEVRAA sin preguntar acerca de la categoría de protección en particular. Auto-identificación después de la oferta de empleo solicitará información sobre la categoría específica de la condición de veterano protegido. Ejemplos de formas de auto-identificación, para antes y después de la oferta se pueden encontrar en el Anexo B de la Regulación Final. Visite http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b885fe75a1c4766ffab5c0316b13f11d&node=41:1.2.3.1.9&rgn=div5#se41.1.60_6300_12 y navegue hacia abajo hasta el Apéndice B, Parte 60-300.

Cumplir con revisiones de OFCCP. En la instalación o fuera de la instalación, proporcione los documentos necesarios para el cumplimiento y para revisiones enfocadas opiniones. Además, a la OFCCP se le permite extender el plazo de la auditoría más allá de lo establecido en la carta de programación si se considera necesario llevar a cabo la investigación.

Darle seguimiento a la eficacia de los esfuerzos de reclutamiento y contratación de veteranos. Utilizando los datos obtenidos a partir de la invitación a la auto-identificación, los empleadores pueden darle seguimiento e informar sobre el éxito de sus esfuerzos para cumplir con VEVRAA y totalmente incluir veteranos protegidos



Nueva normas: la Ley de Asistencia para el Reajuste de los veteranos de la Era de Vietnam

calificados en la fuerza laboral. En la fase de solicitud de empleo, recopilar tres tipos de datos: 1. El número de veteranos protegidos que solicitaron puestos de trabajo; 2. El número total de puestos de trabajo y empleos ocupados; y 3. El número total de solicitantes para todos los puestos de trabajo. En la etapa de empleo (después de hacer una oferta de trabajo), recopilar dos tipos de datos: 1. El número de solicitantes veteranos protegidos contratados; y 2. El número total de solicitantes contratados. Conserve estos datos durante al menos tres años.

Proveer acceso a listados de empleo. Proporcionar listados de trabajo en un formato que pueda ser utilizado por los Sistemas de Prestación de Servicios de Empleos (ESDS, por sus siglas en inglés) para veteranos (anteriormente mencionado en el reglamento como el Sistema Estatal de Fuerza Laboral). Listas de trabajo enviadas a ESDS deberán identificar a la empresa como contratista federal.

Comunicar a los subcontratistas. Use lenguaje obligatorio en los contratos federales (incluyendo subcontratos) para comunicar las obligaciones del contratista para emplear y promover veteranos protegidos.

Alcance y reclutamiento positivos. Encontrar y utilizar recursos para contratar a veteranos protegidos. Las nuevas normas dirigen a los empleadores a utilizar actividades de alcance apropiadas y de reclutamiento positivo. Por ejemplo, utilice el Programa de Ayuda para Transición del Departamento de Defensa (ver http://www.dol.gov/vets/programs/tap/tap_fs.htm) o el Directorio Nacional de Recursos (ver <https://www.nrd.gov>). A los contratistas se les permite identificar otras fuentes que crean que son útiles para identificar y atraer a veteranos.

¿Cómo puedo obtener más información?

- Para ver las Normas Finales de VEVRAA, visite www.dol.gov/ofccp/VEVRAARule.
- Para obtener más información acerca de la norma final de VEVRAA, vea el documento del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/vevraa.htm>.
- Para preguntas y respuestas, vea el documento de OFCCP que se encuentra en http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/faqs/VEVRAA_faq.htm

ⁱ Erickson, W. & Rudstam, H. (2014). Employment Data for Veterans with Disabilities. National ADA Network Factsheet. Fue accedido en <https://adata.org/factsheet/employment-data-veterans-disabilities>.

ⁱⁱ Rudstam, H., Wilson, J., & Gower, W. (2014). *Beyond Yellow Ribbons: Welcoming Veterans with Disabilities in our Workplaces*. Presentado en National ADA Symposium, Denver CO.

ⁱⁱⁱ U.S. ELECTRONIC CODE OF FEDERAL REGULATIONS. PART 60-300. Subpart A. [§60-300.2 Definitions](http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b885fe75a1c4766ffab5c0316b13f11d&node=41:1.2.3.1.9&rgn=div5#se41.1.60_6300_12). Fue accedido en http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b885fe75a1c4766ffab5c0316b13f11d&node=41:1.2.3.1.9&rgn=div5#se41.1.60_6300_12.

^{iv} Para más información sobre definiciones de estos veteranos protegidos, visite http://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=b885fe75a1c4766ffab5c0316b13f11d&node=41:1.2.3.1.9&rgn=div5#se41.1.60_6300_12

El contenido fue desarrollado por el Northeast ADA Center y se basa en el consenso profesional de expertos de la ADA y de la Red Nacional de la ADA.

Este producto de información se desarrolló bajo subvenciones número H133A110014 y H133A110020 del NIDRR, Departamento de Educación. Sin embargo, el contenido no representa necesariamente la política del Departamento de Educación y usted no debe asumir respaldo por parte del Gobierno Federal.

¡Llame a su Centro Regional de la ley ADA al 1.800.949.4232!
Para identificar su Centro regional acceda a: www.adata.org