



## 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](http://www.adata.org)

# Hoja informativa de la Sección 503 de las nuevas normas de la Ley de Rehabilitación

El 24 de marzo de 2014, entraron en vigor las nuevas normas de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (RA) que cubren a los empleadores que son contratistas o subcontratistas federales. Estas nuevas normas refuerzan el cumplimiento de la ADA y establecen nuevos requerimientos para los empleadores sobre la selección, contratación y ajustes para personas con discapacidades. Los nuevos reglamentos de la Sección 503 se pueden encontrar en [http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503\\_rule\\_ga\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503_rule_ga_508c.pdf). (Tenga en cuenta: Nuevas reglas para la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam (VEVRAA, por sus siglas en inglés) se anunciaron en conjunto con la Sección 503 de RA. Para más información sobre VEVRAA, consulte la hoja informativa en <https://adata.org/VEVRAA>).

## El objetivo de las nuevas normas de la Sección 503

A pesar de casi 25 años de tener la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), las personas con discapacidades siguen enfrentando barreras de igualdad de oportunidades de empleo. En 2012, la tasa global de empleo de adultos con discapacidades fue de 33.5%, en comparación con 76.3% para otras personas. Además, la tasa de empleo de tiempo completo/todo el año para las personas con discapacidades fue de 20.9%, en comparación con 56.4% para otras personas (1). El objetivo de las Regulaciones revisadas de la Sección 503 es cambiar estas estadísticas requiriéndoles a empleadores que son contratistas o subcontratistas federales que establezcan metas de acción afirmativa y que reporten el progreso hacia el cumplimiento de estas metas.

## Cobertura y aplicación

Las nuevas normas de la Sección 503 de RA son aplicadas por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés). Los empleadores con contratos o subcontratos del gobierno federal de Estados Unidos de \$10,000 o más están cubiertos por las nuevas normas. Además, los empleadores cubiertos que tienen al menos 50 empleados y un contrato/subcontrato federal de por lo menos \$50,000 deben tener un programa de acción afirmativa para la contratación de personas con discapacidades. Sin embargo, los contratistas federales que ya tenían un programa de acción afirmativa por escrito el 24 de marzo de 2014 tienen más tiempo para cumplir con este requisito.

## Un nuevo punto de referencia

Las nuevas normas requieren que los contratistas y subcontratistas federales aspiraren y le den seguimiento al progreso de emplear a personas con discapacidades. Aunque la Sección 503 de RA ha estado en vigor desde 1973, no ha habido un punto de referencia específico que defina qué porcentaje de personas con discapacidades debe ser parte de la fuerza laboral de los empleadores cubiertos. Las nuevas reglas de la Sección 503 ofrecen ahora este punto de referencia. Llamada una meta aspiracional, los empleadores cubiertos deben ahora alcanzar o mostrar el progreso hacia el logro de tener una fuerza laboral que consista en al menos un siete por ciento de personas con discapacidades.



## Resumen de las nuevas normas de la Sección 503

### La meta de siete por ciento de la fuerza laboral

Llamada una meta de utilización o aspiracional, este requisito no es una cuota sino una manera de asegurarse de que los contratistas federales incluyan las discapacidades en sus estrategias en torno a reclutamiento y contratación. La meta del siete por ciento se aplica a cada grupo de trabajo en el lugar de trabajo o para toda la fuerza laboral si hay menos de 100 empleados.

### Invitación a auto-identificarse voluntariamente

Tanto en la etapa de solicitud de empleo y después que se ha hecho una oferta de trabajo, el empleador debe solicitarles a las personas que solicitan el empleo a que se auto-identifican voluntariamente como una persona con una discapacidad. Los empleados actuales deben ser invitados a auto-identificarse por lo menos una vez cada cinco años. Es importante señalar que esta invitación a auto-identificarse no entra en conflicto con la ADA. El Título I de la ADA (que se enfoca en el empleo) siempre ha permitido a los empleadores a recopilar cierta información sobre discapacidad de los solicitantes y empleados cuando se siguen las pautas específicas. Aquellos que optan por no identificarse a sí mismos no deben ser penalizados. Toda información de auto-identificación debe mantenerse separada de otros registros personales y no puede estar disponible o ser usada para cualquier decisión de empleo que podría dar lugar a un impacto adverso (tal como contratación o evaluación de desempeño). Se debe utilizar lenguaje normativo para invitar a los solicitantes y empleados a auto-identificarse. Se puede hallar un formulario para auto-identificación voluntaria en el sitio web de la OFCCP en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503.htm>. Para obtener más información acerca de auto-identificación y divulgación, visite [http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/OLC\\_letter\\_to\\_OFCCP\\_8-8-2013\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/OLC_letter_to_OFCCP_8-8-2013_508c.pdf).

### Creación de alianzas para reclutar personas con discapacidades

Establezca alianzas con organizaciones enfocadas en discapacidades para ayudar en la búsqueda y reclutamiento de solicitantes de empleo calificados con discapacidades. Todo esfuerzo de alcance, divulgación, asociaciones y de reclutamiento debe ser documentado y mantenerse registros de los mismos durante tres años. Para encontrar una lista de posibles organizaciones enfocadas en discapacidades para establecer estas asociaciones, consulte el Employment Resource Referral Directory (Directorio de Recursos de Referidos para Empleos) en <http://www.dol-esa.gov/errd/index.html#search>.

### Recopilación y seguimiento de datos

Recopile datos sobre el número de solicitantes y empleados que se identifican como discapacitados con el fin de demostrar el progreso hacia el logro de la meta aspiracional de siete por ciento.

- **Solicitantes.** Documente el por ciento de los solicitantes de empleo que voluntariamente se han auto-identificado como personas con discapacidades como un porcentaje del total de los solicitantes.
- **Empleos vacantes.** Documente el número total de puestos de trabajo vacantes.
- **Contratación.** Documente el número total de puestos de trabajo que se ofrecen y el número total de ocupados por personas que se han auto-identificado como personas con discapacidades.
- **Fuerza laboral actual.** Documente el número de empleados actuales que se han auto-identificado como personas con discapacidades una vez durante el primer año de cobertura bajo la Sección 503 de RA y luego al menos una vez cada cinco años.

### Cláusula de igualdad de oportunidades



## Sección 503 de las nuevas normas de la Ley de Rehabilitación: hoja informativa

Se requiere cierto lenguaje cuando los contratistas principales se comunican con los subcontratistas y cuando los contratistas recopilan datos de auto-identificación voluntaria de parte de los solicitantes y empleados. Para obtener más información, visite <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503.htm> y navegue hacia abajo hasta “Technical Assistance”.

### Participe en revisiones de cumplimiento de OFCCP

Cuando se les pida, los empleadores deben poder informar a OFCCP sobre formatos utilizados para recopilar estos datos.

### Aplicación de la Ley de Enmiendas a la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADAAA, por sus siglas en inglés)

Aprobada en 2008, la ADAAA ha ampliado la definición de discapacidad, incluyendo así a más personas con discapacidades bajo sus protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo y otros lugares. La Sección 503 exige que los empleadores revisen sus políticas y prácticas para asegurar que estén alineadas con la ADAAA. Para obtener más información acerca de la ADAAA, visite [http://www.eeoc.gov/laws/regulations/ada\\_qa\\_final\\_rule.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/regulations/ada_qa_final_rule.cfm).

### Para obtener más información, visite

U.S. Dept. of Labor. Frequently Asked Questions Section 503 Final Rule.  
[http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/faqs/503\\_faq.htm](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/faqs/503_faq.htm)

U.S. Dept. of Labor. Final Rule Text. [http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503\\_rule\\_qa\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503_rule_qa_508c.pdf)

U.S. Dept. of Labor. Final Rule Text: Summary and Pre-amble.  
[http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503\\_summary\\_qa\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503/503_summary_qa_508c.pdf)

EEOC. Letter on Voluntary Self-Identification.  
[http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/OLC\\_letter\\_to\\_OFCCP\\_8-8-2013\\_508c.pdf](http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/sec503/OLC_letter_to_OFCCP_8-8-2013_508c.pdf)

### Referencias

1. Erickson, W., Lee, C., & von Schrader, S. (2014). 2012 Disability Status Report: United States. Ithaca, NY: Cornell University Employment and Disability Institute (EDI).

El contenido fue desarrollado por el Mid-Atlantic 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 H133A110017 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](http://www.adata.org)