



[www.affirmativepr.com](http://www.affirmativepr.com)

1-855-717-8989

## Manual Informativo para posibles contratistas o subcontratistas federales

¿Cómo saber si mi organización se considera contratista o subcontratista federal sujeto a las regulaciones de la OFCCP (Office of Federal Contract Compliance Program)?



# Mi organización, ¿tiene responsabilidades de acción afirmativa bajo la Jurisdicción de la OFCCP?

Su organización, ¿se encuentra localizada en los Estados Unidos y/o sus territorios?

SI

NO

Su organización, ¿cumple con alguno de los siguientes criterios?

- Ofrece productos o servicios al Gobierno Federal de los EEUU (contratista federal)
- Recibe fondos federales o es una entidad financiera que es depositaria de fondos federales (esto es un contrato de servicios al gobierno federal)
- Suple productos o servicios a empresas que son contratistas o subcontratistas federales (en este caso su organización sería un subcontratista federal)
- Ofrece productos o servicios a entidades gubernamentales estatales o municipales que pagan con fondos del gobierno federal (en este caso sería contratista o subcontratista federal)
- Pertenece a una organización cuya subsidiaria o empresa matriz es contratista o subcontratista federal (en este caso sería contratista o subcontratista federal)

Verificar contratos y/o cláusulas de las órdenes de compra con las siguientes palabras o frases claves: OFCCP, E.O. 11246, Vietnam Era Veteran's Readjustment Assistance Act of 1974, Section 503 Rehabilitation Act of 1973, 41 CFR Sections 60-300, 60-741, FAR CLAUSE 52.222-54, 29 CFR 471, entre otras.\*

SI

NO

Su organización, ¿tiene más de 10 mil dólares en esos contratos o subcontratos federales?

SI

NO

Su empresa ¿tiene más de 50 empleados?

SI

NO

Es muy probable que su organización se considera un Contratista/Subcontratista Federal de Cobertura de Acción Afirmativa  
(ver próxima página para más detalles)

Es muy probable que su organización se considera un Contratista/Subcontratista de Cobertura Básica  
(ver próxima página para más detalles)

Es muy probable que su organización NO tiene que realizar programas de Acción Afirmativa ni tiene responsabilidades contractuales sujetas a la jurisdicción de la OFCCP

\* Este documento pretende ser una guía general para fines educativos. Consulte con su asesor legal para establecer el tipo de contratos y las exclusiones aplicables, o visite la página oficial de la agencia reguladora, <https://www.dol.gov/agencies/ofccp>

# Responsabilidades de Contratistas y Subcontratistas Federales

## Cobertura Básica

### Menos de 50 empleados

#### Empresas de Construcción:

- Al tener más de \$10,000 en contratos/subcontratos federales, su organización *de la industria de la construcción* tiene [16 especificaciones](#) contractuales bajo la [Orden Ejecutiva 11246](#).
- Si además, tiene contratos por más de \$15,000, su organización tiene obligaciones de cobertura básica bajo la [Sección 503](#).
- Si en adición tiene más de \$150,000 en contratos /subcontratos, usted tiene obligaciones de cobertura básica bajo [VEVRAA](#).

#### Empresas de Suministro y/o Servicios:

- Al tener de \$10,000 a \$49,000 en contratos/subcontratos federales, pero menos de 50 empleados, su organización tiene obligaciones de cobertura básica bajo la [Orden ejecutiva 11246](#).
- Si además, tiene contratos por más de \$15,000, su organización tiene obligaciones de cobertura básica bajo la [Sección 503](#).
- Si además, tiene más de \$150,000 en contratos /subcontratos, usted tiene obligaciones de cobertura básica bajo [VEVRAA](#).

## Cobertura de AAP

### Más de 50 Empleados

#### Empresas de Construcción:

- Al tener más de \$10,000 en contratos/subcontratos federales, y más de 50 empleados, su empresa *de la industria de la construcción* tiene [16 especificaciones](#) contractuales y responsabilidades de Acción Afirmativa para Mujeres y Minorías, según la [Orden Ejecutiva 11246](#).
- Si en adición tiene contratos por más de \$50,000, su organización tiene obligaciones de Acción Afirmativa para Trabajadores con Discapacidad, de acuerdo con la [Sección 503](#).
- Si además, tiene más de \$150,000 en contratos /subcontratos, usted tiene obligaciones de Acción Afirmativa para Veteranos Protegidos, de acuerdo con [VEVRAA](#).

#### Empresas de Suministro y/o Servicios:

- Si su empresa tiene de \$10,000 a \$49,999 en contratos/subcontratos federales, pero más de 50 empleados, usted tiene responsabilidades de **cobertura básica** bajo la [Orden Ejecutiva 11246](#). Si además, tiene de \$15,000 a \$49,999 en contratos o subcontratos federales, su organización tiene responsabilidades de **cobertura básica** bajo la [Sección 503](#).
- Si su empresa tiene más de \$50,000 en contratos/subcontratos federales y más de 50 empleados, su organización tiene obligaciones de Acción Afirmativa para Mujeres y Minorías bajo la [Orden Ejecutiva 11246](#). Además, tiene obligaciones de Acción Afirmativa para Trabajadores con Discapacidad, de acuerdo con la [Sección 503](#).
- Si además, su empresa tiene más de \$150,000 en contratos /subcontratos federales, usted tiene obligaciones de Acción Afirmativa para Veteranos Protegidos, de acuerdo con [VEVRAA](#).



# Cobertura Básica vs Acción Afirmativa

## Responsabilidades más importantes Cobertura Básica\* (Basic Coverage Contractors)

- No discriminar ilegalmente en el empleo
- Mantener y divulgar la política de Igualdad de Oportunidades en el empleo. Enviar comunicado y política a las partes interesadas: empleados, unión de trabajadores, aspirantes a empleo, reclutadores externos, portal de internet de la empresa, añadir cintillos requeridos en las órdenes de compra de los suplidores, entre otros.
- Revisar periódicamente las prácticas y procedimientos de reclutamiento y selección, descripciones de deberes (revisión periódica de los requisitos físicos y mentales de cada puesto), procesos de acomodados razonables, políticas de compensación, beneficios y capacitaciones, entre otros. El objetivo de estas políticas y procedimientos es garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Mantener bitácoras de transacciones de personal y evidencias de las decisiones de reclutamiento y selección (listado de solicitantes, reclutados, promovidos, transferidos, terminados, notas de entrevistas, resúmenes, solicitudes de empleo, etc.)
- Es posible que deba invitar a los empleados y solicitantes a empleo a identificar voluntariamente su género, raza, status como veterano o status como [persona con discapacidad](#), utilizando las formas oficiales provistas para este fin. \*
- Cumplir con los requisitos de los anuncios de los puestos vacantes externos (título del puesto neutralizado, cintillo de EEO obligatorio en todos los anuncios de puestos vacantes, etc.)
- Proveer adiestramiento anual al personal gerencial y de Recursos Humanos
- Asegurar que se cumplan con los requisitos de planta física y accesos de ADA
- Publicar los afiches regulatorios de las leyes laborales aplicables en lugares de acceso fácil y constante al personal y solicitantes a empleo.
- Otros requisitos dependiendo de las cláusulas contractuales. Ejemplo, FAR E-Verify Clause 55.222-54, etc.

## Responsabilidades más importantes Programas de Acción Afirmativa\* (AAP por sus siglas en inglés)

- No discriminar ilegalmente en el empleo
- Mantener y divulgar la política de Igualdad de Oportunidades en el empleo. Enviar comunicado y política a las partes interesadas: empleados, unión de trabajadores, suplidores, aspirantes a empleo, reclutadores externos, portal de internet de la empresa, añadir cintillos requeridos en las órdenes de compra de los suplidores, entre otros.
- Revisar periódicamente las prácticas y procedimientos de reclutamiento y selección, descripciones de deberes (revisión periódica de los requisitos físicos y mentales de cada puesto), procesos de acomodados razonables, políticas de compensación, beneficios y capacitaciones, entre otros. El objetivo de estas políticas y procedimientos es garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Mantener bitácoras de transacciones de personal y evidencias de las decisiones de reclutamiento y selección (listado de solicitantes, reclutados, promovidos, transferidos, terminados, notas de entrevistas, etc.) Realizar análisis de impacto adverso, Análisis Departamental, Análisis de disponibilidad por grupo ocupacional y análisis de compensación por género, entre otros análisis estadísticos requeridos anualmente.
- Realizar esfuerzos de búsqueda y reclutamiento de mujeres, minorías, veteranos y trabajadores con discapacidad en áreas de baja representación. Realizar esfuerzos de buena fe para reclutar trabajadores pertenecientes a los grupos protegidos.
- Realizar divulgación de vacantes en las agencias de servicios de empleo (Este requisito se llama "mandatory job listing")
- Invitar a los empleados y solicitantes a empleo a identificar voluntariamente su género, raza, status como veterano o status como [persona con discapacidad](#).
- Cumplir con los requisitos de los anuncios de los puestos vacantes externos (título del puesto neutralizado, cintillos obligatorios de Acción Afirmativa en todos los anuncios de puestos vacantes, etc.)
- Certificar los Programas de Acción Afirmativa en el Portal de Contratistas de la OFCCP, anualmente.
- Rendir el informe [Vets-4212](#) antes del 30 de septiembre de todos los años, para empresas que tienen más de 100 empleados. Rendir el informe [EEO-1](#) todos los años (Puerto Rico & USVI no tienen obligación de rendir la forma EEO-1).
- Proveer adiestramiento anual al personal gerencial y de Recursos Humanos
- Asegurar que se cumplan con los requisitos de planta física y accesos de ADA
- Publicar los afiches regulatorios de las leyes laborales aplicables en lugares de acceso fácil y constante al personal y solicitantes a empleo.
- Otros requisitos dependiendo de las cláusulas contractuales. Ejemplo, [FAR E-Verify Clause 55.222-54](#), etc.
- Realizar programas de auditorías periódicas y desarrollar planes de acción en caso de detectar fallas o áreas de incumplimiento.



\*Este documento pretende ser una guía general para fines educativos. Consulte con su asesor legal para establecer sus responsabilidades de cumplimiento o visite la página oficial de la agencia reguladora, <https://www.dol.gov/agencies/ofccp>

# Preguntas frecuentes

- **Mi compañía no tiene contratos o subcontratos federales, pero la compañía matriz, compañías afiliadas y/o otras subsidiarias de la empresa matriz, si tienen contratos/subcontratos federales. ¿Nosotros tenemos que cumplir con los Programas de Acción Afirmativa?** Si el patrono es parte de una entidad legal que tiene contratos/ subcontratos federales, entonces todas las subsidiarias deberán cumplir con los requisitos de los Programas de Acción Afirmativa. Oprima el siguiente enlace para más detalles: <https://webapps.dol.gov/elaws/ofccp/fcca/assessment.asp>
- **Mi organización es una entidad financiera, ¿Tiene obligación de cumplir con los AAPs?** Si la organización bancaria o financiera es recipiente de fondos federales, en cualquier cantidad, o su organización es emisor o pagador de "US Saving Bonds" o "US Saving Notes" en cualquier cantidad, se considera un contratista federal.
- **Recibí una carta de un cliente diciendo que ellos son contratistas o subcontratistas federales, ¿qué debo hacer?** Usted debe hacer un análisis para conocer sus responsabilidades contractuales. Cada organización/empresa debe hacer su propio análisis. Su cliente solo le está informando que usted es un subcontratista federal. Esta carta es una obligación para los contratistas federales, aunque muchas empresas no están en cumplimiento y no envían la carta anual a sus suplidores. Usted tiene la responsabilidad de preguntar a sus clientes, si ellos son contratistas o subcontratistas federales para saber cuáles son sus responsabilidades.
- **Para saber si estoy sujeto a la jurisdicción de la OFCCP ¿Tengo que sumar todos los contratos y subcontratos federales?** Sí, debe sumar todos los contratos y subcontratos federales para saber el monto anual real o esperado en el año. Si la cantidad excede los \$10,000, usted tiene responsabilidades como contratista/subcontratista federal.
- **¿Qué pasa si no estoy en cumplimiento con los requisitos de los contratistas o subcontratistas federales y/o los Programas de Acción Afirmativa?** Su organización podría ser auditada por la agencia reguladora, la OFCCP. Las consecuencias de no cumplimiento podrían ser: pagar indemnización a los empleados o aspirantes a empleo afectados por su incumplimiento, llegar a acuerdos de conciliación con la agencia (esta información es pública), perder los contratos o subcontratos federales y perder el derecho de recibir contratos o subcontratos federales en el futuro ("Debarment"). Cuando una empresa cae en "debarment" es muy difícil y toma muchos años volver a ser elegible para recibir contratos o subcontratos federales.
- **Los programas de acción afirmativa, ¿requieren tener cuotas de minorías, mujeres, veteranos y discapacitados?** No, las cuotas están prohibidas en las regulaciones y leyes laborales de la jurisdicción estadounidense. Los patronos determinan unas metas cuando tienen baja representación de los grupos protegidos, pero la meta es una referencia de comparación, no una cuota. La agencia reguladora se enfoca en los esfuerzos de buena fe y los esfuerzos de divulgación de las plazas vacantes, no en el número de las metas establecidas. Los patronos siempre deberán seleccionar a los mejores candidatos, por sus capacidades, sin distinción de persona. Los patronos deben documentar su decisión y proveerla a un oficial de cumplimiento de ser requerido.
- **¿Los hombres están protegidos bajo los Programas de Acción Afirmativa?** Si, todos los empleados están cobijados bajo la premisa principal de los Programas de Acción Afirmativa: los patronos no deben discriminar en el empleo por motivo de raza, sexo, religión, origen nacional, color de piel, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual, identidad de género, estereotipo sexual, estatus como militar o veterano protegido, y otras características protegidas por leyes federales y estatales, según la jurisdicción.

Enlaces de interés:

- [Umbrales jurisdiccionales de la OFCCP](#)
- [Preguntas frecuentes de la OFCCP](#)
- [OFCCP Single entity test](#)
- [OFCCP Compliance Assistance Guides](#)



\*Este documento pretende ser una guía general para fines educativos. Consulte con su asesor legal para establecer sus responsabilidades de cumplimiento o visite la página oficial de la agencia reguladora, <https://www.dol.gov/agencies/ofccp>