

[Skip to main content](#)

IT

Un sitio web oficial del gobierno de los Estados Unidos

Así es como usted puede verificarlo

Así es como usted puede verificarlo

Los sitios web oficiales usan .gov

Un sitio web .gov pertenece a una organización oficial del Gobierno de Estados Unidos.

Los sitios web seguros .gov usan HTTPS

Un **candado** (A locked padlock) o **https://** significa que usted se conectó de forma segura a un sitio web .gov.

Comparta información sensible sólo en sitios web oficiales y seguros.



[Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#)



Menu

Buscar por palabras clave (optional)

Search



-

Sobre EEOC

- [Información General](#)
- [La Comisión y el Asesor Jurídico](#)
- [Votos de la Comisión \(En Inglés\)](#)
- [Reuniones de la Comisión \(En Inglés\)](#)
- [Sala de Prensa](#)
- [What You Should Know](#)
- [Asuntos Legislativos](#)
- [Publicaciones \(En Inglés\)](#)
- [Difusión, Educación y Asistencia Técnica](#)
- [Ley de Libertad de Información](#)
- [Leyes y Guías \(En Inglés\)](#)
- [Tipos de Discriminación](#)
- [Mediación](#)
- [Litigios](#)
- [Systemic Enforcement](#)
- [Cargos por Comisionados e Investigaciones Dirigidas \(En Inglés\)](#)
- [Presupuesto & Desempeño \(En Inglés\)](#)
- [Iniciativas \(En Inglés\)](#)
- [Programas Entre Agencias \(En Inglés\)](#)
- [State and Local Programs](#)
- [Fuerzas Especiales \(En Inglés\)](#)

- [Tribal Programs](#)

Data and Analytics

- [Overview](#)
- [Junta de Gobierno de Datos \(En Inglés\)](#)
- [Estadísticas \(En Inglés\)](#)
- [Data Tools and Products](#)
- [NO FEAR \(En Inglés\)](#)
- [Empleos y Pasantías en la EEOC](#)
- [EEOC's Internal EEO Program](#)
- [Negociaciones con la EEOC](#)
- [Privacidad](#)
- [Oficina del Inspector General \(En Inglés\)](#)

- Empleados y Solicitantes de Empleo

Empleados y Solicitantes de Empleo

- [Información General](#)
- [Cobertura](#)
- [Límites de Tiempo](#)
- [Prácticas/Políticas de Empleo Prohibidas](#)

Presentación de Cargos de Discriminación

- [Presentación de Cargos de Discriminación](#)
- [Cómo Presentar un Cargo de Discriminación Laboral](#)
- [Proceso de Manejo de Cargos](#)
- [Confidencialidad](#)
- [Mediación](#)
- [Recursos](#)
- [Después de Presentar un Cargo](#)
- [Presentación de una Demanda](#)

Tipos de Discriminación

- [Edad](#)
- [Disability](#)
- [Igualdad en las Remuneraciones](#)
- [Información Genética](#)
- [Acoso](#)
- [Origen Nacional](#)
- [Embarazo](#)
- [Raza/Color](#)
- [Religión](#)
- [Represalia](#)
- [Sexo](#)
- [Acoso Sexual](#)
- [Sexual Orientation and Gender Identity](#)

- Empleadores / Pequeñas Empresas

Empleadores

- [Empleadores](#)
- [Cobertura](#)

- [Qué Esperar Después De La Presentación De Un Cargo](#)
- [Resolución de Cargos](#)
- [Cargos por Comisionados e Investigaciones Dirigidas \(En Inglés\)](#)
- [Recursos Para Casos de Discriminación Laboral](#)

Centro de Recursos para Pequeñas Empresas

- [Información General](#)
- [Requisitos Para Pequeñas Empresas](#)
- [Preguntas Frecuentes](#)
- [Tips para Pequeñas Empresas](#)
- [¿Tomar una Decisión Laboral?](#)
- [Recursos de la EEOC](#)
- [Asistente Para Pequeñas Empresas](#)
- [Hoja Informativa para Pequeñas Empresas](#)
- [Videos de Pequeñas Empresas](#)
- [Glosario de la EEOC](#)
- [Comuníquese Con Nosotros](#)

Tipos de Discriminación

- [Edad](#)
- [Disability](#)
- [Igualdad en las Remuneraciones](#)
- [Información Genética](#)
- [Acoso](#)
- [Origen Nacional](#)
- [Embarazo](#)
- [Raza/Color](#)
- [Religión](#)
- [Represalia](#)
- [Sexo](#)
- [Acoso Sexual](#)
- [Sexual Orientation and Gender Identity](#)
- [Prácticas/Políticas de Empleo Prohibidas](#)
- [Requisitos de Mantenimiento de Registros](#)
- [Póster "La EEO es la ley"](#)
- [Difusión, Educación y Asistencia Técnica](#)
- [Otras Cuestiones Laborales](#)

- Sector Federal

Agencias Federales

- [Información General](#)
- [Coordinación Federal de EEO](#)
- [Directores de EEO de las Agencias Federal \(En Inglés\)](#)
- [Leyes y Guías \(En Inglés\)](#)
- [Directivas y Orientación \(En Inglés\)](#)
- [Capacitación Federal y Difusión \(En Inglés\)](#)
- [Resources](#)

Empleados Federales y Solicitantes de Empleo

- [Información General](#)
- [El Proceso De Queja De EEO Del Sector Federal](#)

- [Sector Federal Resolución Alternativa de Disputas](#)
- [Tipos de Discriminación](#)
- [Otras Protecciones Federales](#)
- [Prácticas/Políticas de Empleo Prohibidas](#)
- [Resources](#)
- [Comuníquese con Nosotros](#)
 - [Comuníquese con la EEOC](#)
 - [Encuentra tu Oficina más Cercana](#)
 - [Estado de Operación](#)
 - [Preguntas Frecuentes \(En Inglés\)](#)

Idiomas

- [English](#)
- [Español \(Spanish\)](#)

Resources in Other Languages

- [عربي \(Arabic\)](#)
- [中文 \(Chinese\)](#)
- [Kreyòl Ayisyen \(Haitian Creole\)](#)
- [한국어 \(Korean\)](#)
- [Русском \(Russian\)](#)
- [Tagalog \(Tagalog\)](#)
- [Tiếng Việt \(Vietnamese\)](#)

Breadcrumb

1. [Inicio](#)
2. Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)

- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

- Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
- Llame:
1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

- Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en [eeoc.gov/field-office](https://www.eeoc.gov/field-office))
- Correo Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.

Empleadores que Tienen Contratos o Subcontratos Federales

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210

1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

Programas o Actividades que Reciben Asistencia Financiera Federal

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

Traduzca esta pagina

- [English](#)
- [Español \(Spanish\)](#)

[Volver arriba](#)



Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Sede de la EEOC

131 M Street, NE
Washington, DC 20507
[202-921-3191](tel:202-921-3191)
[1-800-669-6820](tel:1-800-669-6820) (TTY)
[1-844-234-5122](tel:1-844-234-5122) (ASL Video Phone)

¿Preguntas?

Llame al 1-800-669-4000
Para personas sordas / con dificultades auditivas:
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL Video Phone)
info@eoc.gov

[Encuentra la oficina de la EEOC más cercana](#)
[Preguntas frecuentes \(en Inglés\)](#)

Conecta con nosotros



- [FOIA](#)
- [Política de privacidad](#)
- [Descargo de Responsabilidad](#)
- [Accesibilidad](#)
- [Oficina del Inspector General](#)
- [USA.gov](#)