



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
NORTE-CENTRAL

REGLAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER QUERELLAS POR DISCRIMEN

(Revisado octubre 2016)

Área Local de Desarrollo Laboral Norte- Central Arecibo
162 Calle Betances STE 102, Arecibo, PR 00612/P.O. Box 9933 Arecibo, Puerto Rico 00613-9933
Tels. (787)879-3090 Fax (787)816-8369
"SOMOS UN PATRONO/ PROGRAMA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"
"SERVICIOS Y AYUDAS AUXILIARES DISPONIBLES A SOLICITUD DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS"

Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central
Aviso de la Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo
Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA)

Es ilegal que el Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central discrimine basándose en lo siguiente:

- En contra de cualquier individuo en los Estados Unidos y Puerto Rico por razones de raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, incapacidad, afiliación política o creencias.
- En contra de un beneficiario de los programas apoyados financieramente bajo el Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral de 2014 (WIOA) por sus siglas en inglés, por razones de la ciudadanía del beneficiario/estado legal migratorio autorizado para trabajar en los Estados Unidos o por su participación en cualquiera de las actividades programáticas financiadas bajo el Título I de WIOA.

El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central no puede discriminar en ninguna de las siguientes áreas:

- Al decidir la admisión, o a quién puede tener acceso a cualquiera de los programas o actividades financiadas bajo el Título I de WIOA
- Al ofrecer oportunidades o tratar a cualquier persona referente a tal programa o actividad.
- Al tomar decisiones sobre empleos en la administración de, o en conjunto con, tal programa o actividad.

El Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central es **Roxana Medina Rivera**. De usted entender que ha sido discriminado, podrá querellarse ante el EEO a la siguiente dirección:

Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central
Apartado 9933, Cotto Station
Arecibo, PR 00613-993

Tabla de Contenido

Reglamento

	Páginas
I. Propósito.....	5
II. Base legal.....	5
III. Definición de términos	8
IV. Aplicación	9
V. Política del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central	9
VI. Inicio del Procedimiento para presentar querellas.....	10
VII. Disposiciones administrativas.....	11

Procedimiento

VIII. Procedimiento de querellas por discrimen.....	15
IX. Política en torno a demandas y acciones administrativas CRC..	19
X. Vigencia y Aprobación.....	20

REGLAMENTO

Reglamento para resolver querellas por discrimen por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, impedimento, afiliación política o creencias

I. Propósito

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), dispone que toda Área Local establezca un Reglamento con el Procedimiento para Resolver Querellas por Discrimen.

Este Reglamento se promulga con el propósito de proteger a todo empleado, candidato a empleo, participante, proveedores de servicio y visitantes por la razón de discrimen y establecer los mecanismos para ventilar las querellas en el Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central de Arecibo.

II. Base Legal

La Junta de Alcaldes, la Junta Local y el Director Ejecutivo del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central de Arecibo adoptan este Procedimiento para Resolver Querellas por Discrimen a tenor con las responsabilidades conferidas al Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central de Arecibo, entidad administradora bajo la designación del Gobernador de Puerto Rico. El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central está compuesta geográficamente por ocho municipios: Adjuntas, Arecibo, Camuy, Hatillo, Jayuya, Lares, Quebradillas y Utuado.

Además, se promulga de conformidad a:

1. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que en su Artículo II Carta de Derechos, Sección 1 - ***Establece que la dignidad del ser humano es inviolable.*** Todos los hombres son iguales ante la ley. El Artículo II Sección I – señala, **que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.**
2. La Ley Núm. 100 del 30 junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, la cual protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrimenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen social o nacional, condición social, ideales políticos y religión.
3. Ley de Municipios Autónomos, Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, Revisada 2008.
4. La Sección 188 de la Ley WIOA 2014 y su reglamentación interpretativa codificada en 29 CFR Parte 37, prohíbe a toda persona que reciba ayuda financiera federal bajo el Título I de WIOA que discrimine contra cualquier individuo en Puerto Rico o en los Estados Unidos, que solicite participación en las distintas actividades y programas de adiestramiento, búsqueda y colocación de empleo o que haya sido empleado bajo alguno de los programas subvencionados con fondos WIOA, por razón de su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, impedimento físico o mental, afiliación política o creencias.

Tampoco se podrá discriminar contra cualquier beneficiario de ayuda financiera bajo WIOA por razón de su ciudadanía o por su situación como inmigrante legalmente admitido y autorizado a trabajar en Puerto Rico o los Estados Unidos, o por ser participante en cualquier programa o actividad de ayuda financiera bajo el Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA).

La participación en programas y actividades financiadas parcial o totalmente bajo WIOA estarán disponibles para los ciudadanos y nacionalizados de los Estados Unidos, residentes extranjeros admitidos legalmente, refugiados, los que gocen de libertad bajo palabra y cualquier otro inmigrante autorizado por el Procurador General para trabajar en los Estados Unidos.

Ninguna persona podrá discriminar contra un individuo participante en un programa o actividad subvencionada con fondos del Título I de WIOA, en relación a los términos y condiciones y/o derechos concedidos, sólo por su status de participante en uno de estos programas.

III. Definición de términos

Para propósitos de este procedimiento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expone:

- a. **WIOA** – “Workforce Innovation and Opportunity Act” conocida como La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), aprobada el 22 de julio de 2014.
- b. **Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central (ALDLNC)** – área geográfica designada por el Gobernador que comprende los municipios de: Adjuntas, Arecibo, Camuy, Hatillo, Jayuya, Lares, Quebradillas y Utuado; donde se implantan programas financiados con fondos WIOA y se rige por una Junta Local de Inversión en cooperación con la Junta de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central.
- c. **Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEO) por sus siglas en inglés** - funcionario o empleado del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central designado por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) para que atienda querellas por discriminación y de naturaleza no criminal y trate de resolverlas **informalmente**.
- d. **Centro de Derechos Civiles (CRC)** – es responsable de garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades de empleo a los beneficiarios de la asistencia financiera bajo el Título I, Sección 188 de Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), socios de One Stop y receptores de la ayuda financiera del Departamento del trabajo (DOL).

IV. Aplicación

Esta política y los procedimientos que se emiten de conformidad con la Ley WIOA y su reglamentación para la implantación de la política de no discriminación e igualdad de oportunidades, aplican a todos los que soliciten participación en las distintas actividades y programas de adiestramiento, búsqueda y colocación de empleo o que haya sido empleado bajo alguno de los programas subvencionados bajo WIOA y que deseen presentar una querrela por discrimen en contra de cualquier entidad delegatoria, subconcesionaria y/o proveedora de servicios que reciba o haya recibido asistencia financiera bajo WIOA.

V. Política

La política del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central, en adelante ALDLNC, es promover la igualdad de oportunidades en la operación y administración de todos los programas, servicios y actividades que sean subvencionados en todo o en parte con fondos federales WIOA y el cabal cumplimiento de las leyes federales y estatales de derechos civiles en el empleo.

Cualquier solicitante, participante o empleado bajo algún programa subvencionado por WIOA, que entienda que no ha recibido los beneficios y servicios en igualdad de condiciones, tiene el derecho de presentar una querrela ante el **Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo** o directamente ante el Director del Centro de Derechos Civiles en Washington, DC.

Civil Rights Center (CRC)
Director
US Department of Labor
200 Constitution Avenue NW Room 4123
Washington, DC 20210
Tel. (202) 693-6500

Si el querellante escoge el proceso federal, la queja será remitida directamente al Centro de Derechos Civiles. De lo contrario, si el querellante escoge el procedimiento del Área Local, el(la) Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo deberá informar al querellante de sus derechos y de la opción de presentar la misma ante el CRC. Además, deberá asistir al querellante en la preparación de la querrela de acuerdo a los procedimientos descritos a continuación:

VI. Inicio del procedimiento para presentar querrelas

El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central ha designado al Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo como la persona responsable de vigilar por que las querrelas de discrimen se procesen de conformidad con estos procedimientos y ofrecer la asistencia técnica necesaria a las Áreas Locales y organismos suprecipiendarios de fondos WIOA, en la adopción e implantación de la política pública anti discrimen que el sistema de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora propugna y persigue.

A tenor con la reglamentación interpretativa de la Sección 188 de WIOA, toda querrela debe ser presentada dentro de **ciento ochenta (180) días siguientes del alegado hecho discriminatorio**. Sin embargo, el Director del CRC puede extender dicho período si se demuestra justa causa. El período para presentar la querrela es para conveniencia administrativa del CRC y no crea una defensa afirmativa para la parte querrellada. (29 CFR 37.72).

VII. Disposiciones administrativas

a. Obligaciones del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central

1. Hacer público el nombre del Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo, su dirección y su número de teléfono.
2. Asegurar que la identidad de EEO aparezca en todas las comunicaciones internas y externas sobre igualdad de oportunidades de empleo.

b. Diseminación y comunicación

El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central debe notificar continuamente que no permitirá discrimen bajo ninguna base o razón prohibida por ley.

La notificación deberá incluir la notificación anti discrimen (29 CFR 37.30) para:

3. Solicitantes y participantes
4. Solicitantes de empleo y empleados
5. Uniones u organizaciones profesionales con convenios colectivos o acuerdos profesionales con el Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central
6. Sub recipiente
7. Miembros del público en general

c. Publicación de la Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo (29 CFR 37.31)

1. Prominentemente en lugares públicos (Tablones de edictos).
2. Diseminar en memorandos internos y en otras comunicaciones escritas y electrónicas.
3. Hacerla accesible a cada participante y empleado y hacerla parte del expediente del participante.
4. La Política de Igualdad de Oportunidades estará disponible en formatos apropiados para aquellos individuos con problemas de visión.

d. Disposición de expedientes

Los expedientes se dispondrán de la siguiente forma:

Expedientes generados por querellantes y acciones tomadas sobre las querellas, se mantendrán por un período no menor de cinco (5) años desde la fecha de la resolución de la querella.

e. Funciones del Oficial de Igualdad de Oportunidad (29 CFR 37.25)

1. Recibir las querellas y tratar de resolverlas informalmente.
2. Servir de enlace con el Centro de Derechos Civiles Federal.
3. Realizar monitorías e investigaciones.

4. Revisar las políticas escritas del Área Local para asegurar que no sean discriminatorias.
5. Desarrollar y publicar los procedimientos para ventilar querellas por discrimen.
6. Informar directamente al Director(a) Ejecutivo(a) sobre asuntos relacionados con Igualdad de Oportunidades.

f. Referencias

1. Memorial Administrativo Núm. WIA 3-2003, Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, Oficina de Asesoramiento Lega.
2. 29 CFR Parte 37, Sección 188 WIOA
3. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
4. Ley Núm. 100 aprobada el 30 de junio de 1959, según enmendada
5. Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como *Ley de Municipios Autónomos*

PROCEDIMIENTO

VIII. Procedimiento de Querellas por Discrimen

El Área Local ha establecido un procedimiento para investigar y procesar querellas por discrimen de acuerdo con los requisitos establecidos en el 29 CFR 37.76.

Contenido de la querella

Todas las querellas que aleguen discriminen, deben presentarse por escrito y deben contener como mínimo la siguiente información (29 CFR 37.73):

1. Nombre del querellante, dirección física y postal, números de teléfono, dirección de correo electrónico y cualquier otro medio por el cual se le pueda localizar.
2. Nombre del querellado, o sea, la persona o entidad que el querellante alega es el/la responsable del discrimen.
3. Descripción de las alegaciones que dan origen a la querella. Esta descripción deberá incluir todos los detalles necesarios (Ej. fecha y lugar de los hechos, programa al que pertenece, base de la querella, etc.) para que el EEO o el CRC, según aplique, pueda decidir si:
 - a. El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central tiene jurisdicción sobre la querella presentada.
 - b. Se radicó en el tiempo, o sea, dentro del término prescrito por el CRC.
 - c. Si la querella tiene mérito, en otras palabras, que de ser ciertas las alegaciones del querellante, se estarían

violando cualquiera de las disposiciones de no-discriminación e igualdad de oportunidades de la Ley WIOA o de su reglamentación para la implantación de esta política

- d. Firma del querellante o de su representante autorizado.
- e. El querellante puede presentar su querrela completando y sometiendo la forma que provee el CRC llamada **“Hoja de Información sobre Queja”** junto al **“Consentimiento para el Uso de Información Personal”**, las cuales pueden ser obtenidas en la Oficina del EEO o en el CRC a través de la dirección indicada en el cartel de Igualdad de Oportunidades correspondiente, (29 CFR 37.74).

La tramitación de querrelas por parte del (la) Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo por alegado discrimen, debe contener los siguientes elementos:

1. Una **Notificación Inicial escrita al querellante** que contenga la siguiente información:
 - Certificación de que el EEO recibió la querrela
 - Certificación de que el querellante tiene el derecho de estar representado por un abogado durante el procedimiento de la querrela
 - Lista de las controversias levantadas en la querrela.
 - Una declaración aceptando o rechazando cada una de las controversias y, de haberse rechazado alguna, las razones que influyeron en esa decisión.

2. Establecer el período para investigar los hechos o las circunstancias precedentes a la formulación de la querella.
3. Establecer el período durante el cual el EEO procure resolver la querella. **Este término no excederá de noventa (90) días.** Entre los métodos que se hagan disponibles para resolver la controversia, debe incluirse un método alternativo para la solución de conflictos (Alternate Dispute Resolution) o ADR, lo que significa que:
 - El querellante decidirá qué método quiere utilizar para resolver el conflicto, ya sea el ADR o el procedimiento ordinario.
 - Cualquier incumplimiento a un acuerdo obtenido a través del ADR, el querellante podrá presentar la querella. En tales circunstancias, aplicarán las siguientes reglas:
 - La parte que cumplió con su parte del acuerdo puede presentar una querella con el Director del CRC dentro de los treinta (30) días siguientes de la fecha en la cual advenga en conocimiento del alegado incumplimiento de la otra parte.
 - El Director deberá evaluar las circunstancias para determinar si, en efecto, el acuerdo ha sido incumplido. Si el Director del CRC resuelve que, en efecto, hubo incumplimiento de lo convenido, el querellante puede presentar al CRC una querella basada en sus alegaciones originales. El Director dispensará al querellante del término prescriptivo establecido para presentar la querella al CRC.

- Si las partes no llegasen a un acuerdo bajo el ADR, el querellante continuará su querrela de acuerdo al procedimiento ordinario que se haya establecido de conformidad a los criterios anteriormente señalados.
4. El(la) Oficial de Igualdad emitirá por escrito una **Notificación de Determinación Final (NAF) que no excederá de noventa (90) días a partir del día en que se radicó la querrela** y debe contener la siguiente información:
- Por cada controversia levantada, una declaración de:
 - La decisión tomada por el EEO junto a la explicación de las razones para llegar a esa determinación; o
 - Una descripción de la forma en que las partes resolvieron la controversia.
5. Si cualquiera de las partes no está de acuerdo con la Determinación final, tendrá **derecho de presentar su querrela al Centro de Derechos Civiles (CRC) dentro de los treinta (30) días siguientes al recibo de la Notificación de la Acción Final.**

IX. Política en torno a demandas y acciones administrativas correctivas

Sobre el alegato de discrimen

El Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central notificará de inmediato al Director del Centro de Derechos Civiles en Washington, DC, sobre la radicación de casos (demandas) y acciones administrativas correctivas en su contra; en las cuales se alegue discrimen por razones de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, impedimento, afiliación o creencias políticas.

La notificación que se envía al Director de CRC, debe incluir:

- Los nombres de las partes involucradas en la acción o demanda
- Foro en el cual se presentó el caso
- Número de caso

Formatos

1. Hoja de Información sobre Queja (en español), US Department of Labor CRC
2. Hoja de Información sobre Queja (en inglés), Complaint Information Form, US Department of Labor

Sometido por:



Oficial de Igualdad de
Oportunidad de Empleo

X. Vigencia

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado por la Honorable Junta de Alcaldes del Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central en Arecibo, Puerto Rico, hoy 5 de diciembre de 2016.



Hon. Carlos Molina Rodríguez
Presidente de la Junta de Alcaldes
Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central



Sr. Miguel Ramos Morales
Presidente Junta Local de Desarrollo Laboral



Sra. Neidaliz González Robles
Directora Ejecutiva
Área Local de Desarrollo Laboral Norte Central