

C **NEXIÓN**

LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

PROCEDIMIENTO DE RADICACIÓN DE QUERELLAS POR DISCRIMEN

2024

Tabla de Contenido

I.	INTRODUCCION.....	1
II.	BASE LEGAL.....	2
III.	PROPÓSITO Y APLICABILIDAD.....	2
IV.	POLÍTICA.....	3
V.	DEFINICIONES DE TERMINOS	3
VI.	NORMAS GENERALES.....	4
VII.	PROCESO DE RADICACION.....	8
A.	Radicación de Querrela ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades.....	8
B.	Vista Informal ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades.....	8
C.	Vista ante el Oficial Examinador Independiente.....	9
VIII.	REBELDÍA.....	11
IX.	PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE EL DIRECTOR DEL CRC.....	11
X.	PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO (ADR) CFR 29 sección 38.72 (c).....	12
A.	Mediación.....	12
XI.	TÉRMINOS.....	14
XII.	SANCIONES.....	14
XIII.	REMEDIOS PROSPECTIVOS.....	15
XIV.	CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD.....	15
XV.	ACCION REQUERIDA.....	15
XVI.	ENMIENDA.....	16
XVII.	VIGENCIA:.....	16

PROCEDIMIENTO PARA LA RADICACION DE QUERELLAS POR DISCRIMEN¹

I. INTRODUCCION

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés), prohíbe que se excluya de participar, denegar beneficios o ser sujeto a discrimen o denegar el empleo en ninguna actividad o servicio por razones de raza, edad, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo , el parto y las condiciones médicas relacionadas y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y / o la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), discapacidad, afiliación o creencia política, condición social, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares. A los efectos de cumplir con esta disposición se establece este procedimiento. Aplica a participantes, proveedores, contratistas y a los socios del sistema.

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 en los Estados Unidos, o por ser participante en cualquier programa o actividad de ayuda financiera bajo el Título I de La Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora.

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 ni efectuar acciones discriminatorias contra un individuo participante en un programa o actividad subvencionada con fondos del Título I de WIOA. en relación con los términos y condiciones y/o derechos concedidos, solo por su estatus de participantes en uno de estos programas.

A tono con lo dispuesto de la Ley Federal WIOA sección 188 y su reglamentación 29 CFR 38.72 al 38.76 la Junta de Alcaldes, la Junta Local, el Centro de Gestión Única y los funcionarios del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Trabajadora adoptan este procedimiento para dilucidar querellas que se presenten de alegado discrimen por las causas establecidas en la Sección 188 de la Ley Federal WIOA, entre otros.

A tales efectos se designó a un Oficial de Igualdad de Oportunidades (OIO), que es responsable de velar que se cumplan las disposiciones de la Ley WIOA y su Reglamentación aplicable a la no-discriminación y que las querellas que se radiquen alegando discrimen por las razones establecidas en WIOA se tramiten en conformidad con la reglamentación.

II. BASE LEGAL

1. Sección 188 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés) WIOA – 29 USC 3248
2. Sección 188 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, (WIOA, por sus siglas en inglés) WIOA, 29 CFR Part 38
3. Wagner - Peyser Act 20 CFR Part 652
4. Título VII del "Civil Rights Act de 1964
5. TEGl 06-24 del 22 de noviembre de 2024 – Complying with Non-Discrimination Requirements: Preventing and Addressing Gender – Based Violence in the Workforce Development System; Reducing Barriers Faced by Survivors on Gender – Based Violence in Seeking Jobs and Participating in Covered Programs and Activities
6. TEGl 05-23 del 3 de noviembre de 2023 - Complying with Non-Discrimination Requirements: Discrimination Based on Actual or Perceived Religion, Shared Ancestry, or Ethnic Characteristics are Prohibited Forms of Discrimination in the Workforce Development System
7. TEGl 37-14: Update on Complying with Nondiscrimination Requirements: Discrimination Based on Gender Identity, Gender Expression and Sex Stereotyping are Prohibited Forms of Sex Discrimination in the Workforce Development System
8. Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico", según enmendada
9. Ley Núm. 100, del 30 de junio de 1959, según enmendada: Ley contra discrimen en el empleo, según enmendada
10. Ley Núm. 22 del Año 2013: Ley para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual e Identidad de Género en el Empleo
11. Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada: Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial

III. PROPÓSITO Y APLICABILIDAD

El propósito de este procedimiento es garantizar la preservación de los derechos de la persona que recibe, solicita y ofrece servicios en el Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste bajo los fondos de la Ley WIOA mediante un procedimiento que sea justo al afectado y ágil en la toma de decisiones. Este procedimiento aplica al Sistema de Gestión Única Laboral Sureste integrada por los municipios de Humacao Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa. Además, aplica a los Proveedores de Servicios, Socios Obligados, Proveedores de Servicios y Contratistas que de alguna forma reciban o intenten recibir beneficios bajo WIOA.

IV. POLÍTICA

La política del Área Local de Desarrollo Laboral Sureste es promover la igualdad de oportunidades en la operación y administración de todos los programas, servicios y actividades que sean subvencionadas en todo o en parte con fondos federales WIOA, y en 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 querella ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades (OIO) o directamente ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC) en Washington, DC.CFR 29 sección 38.69 (b)

El Oficial de Igualdad de Oportunidades, que reciba una querella deberá informar al querellante sus derechos y la opción de presentar la misma directamente ante el CRC. Además, deberá asistir al querellante en la preparación de la querella de acuerdo con los procedimientos descritos a continuación

V. DEFINICIONES DE TERMINOS

Para propósitos de este Procedimiento, los siguientes términos tendría el significado que a continuación se incluyen:

- A. Área Local de Desarrollo Laboral – es el área geográfica integrada por los municipios de Humacao Juncos, Las Piedras, Maunabo, Patillas, San Lorenzo y Yabucoa.
- B. Centro de Derechos Civiles Federal - Oficina del Asistente del Secretario para Administración y Gerencia, responsable de administrar y hacer cumplir las estipulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- C. Confidencia - Información ofrecida, la cual debe mantenerse en total confidencialidad posible con una determinación justa del asunto en cuestión, durante la investigación de un caso y/o querella de discrimen. Un empleado, participante o beneficiario cuya identidad sea necesaria descubrir deberá ser protegida contra represalia
- D. Guías Informativas - Material didáctico para Participantes, Proveedores de Servicio y empleados, que proveen información sobre discrimen y de cómo radicar querellas en caso de que surjan.
- E. Oficial de Igualdad de Oportunidades - (OIO) Funcionario del ALDL Sureste cuya responsabilidad es velar por el cumplimiento de la política pública relacionada con el procesamiento de querellas por discrimen.
- F. Oficial Estatal de Igual Oportunidad (OEIO) - Funcionario designado por el Departamento de Desarrollo Económico (DDEC) cuya responsabilidad es dar seguimiento a la política pública de la Agencia relativa a la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y velar por el cumplimiento de las disposiciones de no-discriminación de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, y la Ley WIOA y/o Reglamento.



- G. Oficial Examinador Independiente - Abogado externo que celebrará y presidirá la vista formal para dilucidar querellas alegando discrimen.
- H. Participante - Todo beneficiario de las actividades, servicios y programas bajo el auspicio de la Ley WIOA.
- I. Procurador General - Oficial Director del Centro de Derechos Civiles del (CRC-siglas en inglés) Departamento de Justicia de los Estados Unidos.
- J. Programa de Desarrollo Laboral - parte integral de la estructura del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio; ofrece asistencia técnica y fiscaliza los fondos de WIOA asignados a las áreas locales.
- K. Proveedor de Servicios - Operador de un programa y/o actividad contratada por el Área Local Sureste para ofrecer servicios.
- L. Querella - Declaración escrita presentada por individuos que solicitan, reciben u ofrecen servicios bajo la Ley WIOA que entiendan que han sido discriminados.
- M. Querellante – Cliente, socio, proveedor de servicio, empleado, participante y/o persona que provea o trabaje para la Ley WIOA, en los programas o subrecipiendario que entienda que ha sido discriminado por las razones expuestas en las leyes y reglamentación aplicable.
- N. Recipiendario - Cualquier entidad que recibe asistencia federal bajo cualquier título de la Ley WIOA
- O. Solicitante de empleo – persona que llena solicitud de empleo con un recipiendario de fondos federales o recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.
- P. Solicitud para beneficios – el proceso por el cual se solicita información personal, no se limita a proveerla en un formulario a solicitantes como condición previa para recibir ayudas, beneficios, servicios o adiestramientos bajo la asistencia financiera del Título I de WIOA.
- Q. WIOA - “Workforce Innovation and Opportunity Act” P.L. 113-128, de 22 de julio de 2014 conocida en español como la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Trabajadora

VI. NORMAS GENERALES

- A. El Oficial de Igualdad de Oportunidades (OIO) será responsable de orientar, aceptar y manejar las querellas que se radiquen en conformidad con este Procedimiento.
- B. La identidad de un individuo que suministre información relacionada con, o colabore en una investigación o en una revisión de una querella se mantendrá confidencialmente. Esto último también aplica a los individuos que radiquen querellas. Cuando la identidad de un individuo sea necesario revelarla se protegerá para que no haya represalias.
- C. En el Artículo 2 de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada: Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial se establece que “ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer,

verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información , ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por Ley”.

- D. En el Artículo 3 de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada: Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial se establece todo patrono que viole cualquiera de las disposiciones de esta ley incurrirá en delito grave y si fuere convicto será sancionado con pena de multa no menos de \$1,000.00 ni mayor de \$5,000.00 y/o pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años.
- E. Cualquier individuo que entienda que ha sido discriminado tiene el derecho de radicar una querella ante el OIO del Área Local de Desarrollo Laboral – Sureste o directamente ante el Director del Centro de Derechos Civiles Federal (CRC por sus siglas en ingles).
- F. Si el querellante decide radicar directamente al CRC, el OIO lo ayudará a completar la hoja de información de querellas del "CRC/DOL" y el Formulario del "Privacy Act" y enviarlo al CRC.
- G. Las querellas deberán ser radicadas por escrito e incluir:
 - 1. Nombre y dirección postal del querellado, Nombre completo del Querellante, dirección física y postal, número de teléfono, número de celular, dirección de correo electrónico y cualquier otro medio por el cual se le pueda localizar.
 - 2. Identificación del individuo o entidad que se alega es responsable del acto de discriminación.
 - 3. La firma del querellante o su representante autorizado
 - 4. Descripción detallada de la alegación que demuestre que:
 - a. Tiene capacidad legal para radicar la misma, por pertenecer a uno de los grupos protegidos por la Ley WIOA.
 - b. Recibe o recibía asistencia financiera bajo WIOA al momento de los hechos.
 - c. Está radicando la querella dentro del término de ciento ochenta (180) días calendario del alegado acto discriminatorio.
 - d. Descripción detallada de las alegaciones del Querellante. Esta descripción debe incluir todos los detalles necesarios (Ej. Fecha y lugar de los hechos, programa al que pertenece, base para la querella, etc.) para que el Oficial de Igualdad de Oportunidades o el CRC, según aplique, pueda evaluarla.
 - 5. Esta descripción debe ser de forma tal que se pueda determinar que la querella:
 - a. Cae bajo la jurisdicción del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste
 - b. No ha prescrito
 - c. Tiene méritos

H. La querella puede ser enviada por correo postal o entregada en la siguiente dirección:

Oficial de Igualdad de Oportunidades
Área Local de Desarrollo Laboral Sureste
Avenida Boulevard del Río
Edificio 1 Piso 3
Humacao, PR 00792

- I. Podrá ser enviada mediante medios electrónicos a la siguiente dirección electrónica: igualdad.oportunidad@clsureste.org . En el Asunto escribirá Querella Confidencial para uso exclusivo del Oficial de Igualdad de Oportunidades.
- J. El OIO deberá emitir una comunicación al querellante certificando el recibo de la querella y notificándole su derecho a tener representación durante el proceso. La comunicación deberá incluir:
- Cada uno de los asuntos planteados en la querella y una declaración especificando si se acepta el asunto para investigación o si se rechaza con sus fundamentos.
 - Un término para la investigación y recopilación de datos que fundamenten la querella.
 - Un término al recipiente para procurar la resolución de la querella. Los métodos disponibles para resolver la querella deberán incluir alternativas de resolución.
- K. Si el querellado determina radicar ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC), deben ser radicadas o enviadas a la siguiente dirección:

Director Civil Right Center
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue N.W.
Room N 4123,
Washington, DC 20210

Podrá ser enviada por correo electrónico a CRCEXternalComplaints@dol.gov.

- L. El Centro de Derechos Civiles (CRC) provee un Formulario llamado "Hoja de Información sobre Queja" (*Complaint Information Form*) junto al "Consentimiento para el Uso de Información Personal", para la radicación de querellas, el cual le puede ser provisto por el Oficial de Igualdad de Oportunidades o en formato electrónico en la página web del CRC (38.70 (d))
- M. Se mantendrá un Registro de Querellas radicadas por discrimen, con el nombre y dirección del querellante, la base o razón de la querella (razones de raza, edad, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo , el parto y las condiciones médicas relacionadas y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y / o la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del

inglés), discapacidad, afiliación o creencia política, condición social, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares); una descripción de la querrela, fecha de radicación, determinación y fecha de la misma y cualquier otra observación relevante.

- N. El Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste notificará al Director del CRC sobre acciones administrativas y legales radicadas en su contra en las cuales se alegue discriminación por razones de razones de raza, edad, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y / o la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), discapacidad, afiliación o creencia política, condición social, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares; relacionados con clientes que solicitan o reciben los servicios del Título I de WIOA.
- O. El Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste proveerá acceso a toda información solicitada por el CRC ya sea durante revisiones de cumplimiento de actividades de monitoria o durante investigaciones que estos realicen.
- P. El OIO, mantendrá los documentos relacionados con las querellas y determinaciones por un periodo de tres (3) años, a partir de la fecha de la resolución de la querrela. Esto último, según establecido por el gobierno estatal.
- Q. A cada Proveedor de Servicios se le orienta en relación con la política de no discrimen del Área Local de Desarrollo Laboral -Sureste. Como parte de los contratos se incluyen cláusulas relacionadas con el cumplimiento de la política de no discrimen y se establece que las querellas serán radicadas ante el OIO. Todos los Proveedores que ofrecen servicios directos a los clientes y/o participantes firmarán una Certificación relacionada con lo antes expuesto.
- R. El OIO tiene un término de noventa (90) días, a partir de la fecha de radicación de la querrela, para emitir por escrito una Notificación de Determinación Final. (CFR 29 sección 38.72 (a))
- S. En caso de que cualquiera de las partes no esté de acuerdo con la Determinación Final, tendrá derecho a presentar su querrela al CRC dentro de los treinta (30) días siguientes al recibo de la Notificación de Determinación Final.



VII. PROCESO DE RADICACION

A. Radicación de Querella ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades

Si la querella se radica ante el OIO del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste:

1. Recibirá la querella escrita (personalmente, correo postal o electrónicamente) y procederá a preparar un expediente a nombre del querellante y le asignará un número al caso
2. Durante los primeros diez (10) días, después de recibir la querella, analizará las alegaciones, del querellante para determinar:
 - a. Jurisdicción
 - b. Mérito de la querella
 - c. Y si fue radicada dentro de los ciento ochenta (180) días del alegado del alegado acto discriminatorio.
3. Si del análisis de la querella se determina que no tiene mérito, el OIO preparará un informe donde consten las razones por las cuales no procede y lo discutirá con el querellante. Indicará que se discutió con el querellante la situación y la conformidad de este con la determinación tomada, procediéndose a cerrar el caso. Esta determinación deberá emitirse no más tarde de cinco (5) días laborables después de realizar dicha determinación. Se apercibirá al Querellante sobre el derecho a radicar querella ante el Centro de Derechos Civiles.
4. Si la querella tiene mérito, el OIO deberá realizar una investigación de la situación planteada citando a las partes a una vista informal para discutir el asunto.

B. Vista Informal ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades

1. El OIO tiene treinta (30) días luego de radicada la querella para comenzar el proceso de vistas informales del caso.
2. El OIO tiene que notificar por lo menos con cinco (5) días de antelación la celebración de las vistas informales a las partes concernidas
3. El Querellante será el primero en ser citado para la vista informal grabada con el OIO y hará la presentación de prueba. Luego en otra vista la parte Querellada presentará su prueba. El OIO podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente dependiendo de las circunstancias del caso.
4. Todas las personas que comparezcan a presentar una declaración en cualquier vista

deberán prestar juramento ante el OIO. Una vez juramentado los testigos se retirarán del salón hasta que llegue el momento de prestar declaración a cada uno de ellos, a menos que las partes estipulen que los testigos o alguno de ellos permanezcan en el salón de sesiones mientras declaren otros.

5. Si las partes llegan a un acuerdo, el OIO preparará un informe donde conste que el querellante está conforme con la forma en que se resolvió la querella.
6. De haberse celebrado la vista informal y el querellante determina continuar con la querella, el OIO se comunicará con el Oficial Examinador Independiente para que celebre una vista del caso.

C. Vista ante el Oficial Examinador Independiente

Una vez recibida la querella por el Oficial Examinador Independiente, este les garantizará a todas las partes la oportunidad de que se celebre una vista.

1. El Oficial Examinador Independiente podrá citar a las partes o sus representantes autorizados e interventores, ya sea por su propia iniciativa o a petición de una de las partes a una conferencia con antelación a la vista, con el propósito de lograr un acuerdo definitivo o simplificar las cuestiones o la prueba a considerarse en la vista.
2. El Oficial Examinador Independiente notificará a las partes sobre la celebración de la vista formal, por correo o personalmente, por lo menos con quince (15) días calendario de antelación a la celebración de la vista, excepto que, por causa debidamente justificada, consignada en la notificación, sea necesario acortar dicho periodo.
3. El Oficial Examinador Independiente no podrá suspender una vista ya señalada, excepto que se solicite por escrito con expresión de las causas que justifican la solicitud de suspensión. La solicitud será sometida con cinco (5) días de anticipación a la fecha de la vista. La parte peticionaria deberá enviar copias de su solicitud a las demás partes e interventores en el procedimiento, dentro de los cinco (5) días señalados.
4. La notificación para la vista incluirá la siguiente información:
 - a. Fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.
 - b. Cita de la disposición legal o reglamentaria que autoriza la celebración de la vista.
 - c. Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias presuntamente infringidas, si se imputa una infracción a las mismas, y a los hechos constitutivos de tal infracción.
 - d. Apercebimiento de las medidas que la agencia podrá tomar si una parte no comparece a la vista.
 - e. Los derechos procesales, tales como:

- i. Derecho de asistir a la vista solo, acompañado, y/o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 - ii. Derecho a escuchar toda prueba testifical y ver toda prueba documental que se presente en la vista.
 - iii. Derecho a interrogar y contra interrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
 - iv. Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - v. Derecho a que toda determinación que tome el Oficial Examinador sea escrita y basada en la evidencia oral y documental que se presente en la vista.
5. Para toda vista que se lleve a cabo ante el o la Oficial Examinador Independiente deberá haber un récord, ya sea tornado por grabadora o por medio de estenotipia.
6. El Oficial Examinador Independiente deberá comenzar la vista con un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma que se desarrollará la vista.
7. El Oficial Examinador Independiente ofrecerá a todas las partes la extensión necesaria para una divulgación completa de todos los hechos y cuestiones en discusión, la oportunidad de responder presentar evidencia y argumentar, conducir conainterrogatorio y someter evidencia en refutación, excepto según haya sido restringida o limitada por estipulaciones efectuadas en la conferencia con antelación a la vista.
8. El querellante iniciará la presentación de la prueba en la vista. Terminada la presentación de la prueba del querellante, la parte querellada presentará su prueba. Disponiéndose, sin embargo, que el o la Oficial Examinador Independiente podrá alterar, el orden basado en las circunstancias del caso.
9. El Oficial Examinador Independiente podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial, repetitiva o inadmisibile por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios evidenciarios reconocidos por los tribunales de Puerto Rico.
10. El Oficial Examinador Independiente podrá tomar conocimiento oficial de todo aquello que pudiera ser objeto de conocimiento judicial en los tribunales de justicia.
11. Las reglas de evidencia no serán aplicables a las vistas administrativas pero los principios fundamentales de evidencia se podrán utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del procedimiento.

12. Todas las personas que comparezcan a presentar declaración en la vista deberán prestar juramento ante el Oficial Examinador Independiente. Una vez juramentados los testigos se retirarán del salón de sesiones mientras declaren los otros testigos.
13. El Oficial Examinador Independiente podrá conceder a las partes un término de quince (15) días después de concluir la vista para la presentación de propuestas sobre determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Las partes podrán voluntariamente renunciar a que se declaren las determinaciones de hechos.
14. Será responsabilidad del Oficial Examinador Independiente enviar copia certificada de la decisión de las partes al OIO del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste y al querellante, dentro de los noventa (90) días de la fecha en que fue radicada la querella. Se indicará para cada asunto presentado las razones que fundamentan cada decisión.

Se incluirá la siguiente información:

- a. Fecha y lugar en que se llevó a cabo la vista, las partes y testigos que comparecieron a la misma.
- b. La controversia o controversias que dieron lugar a la querella expuesta en forma clara y concisa.
- c. Las conclusiones de hecho basadas en el récord de la vista.
- d. Las conclusiones de derecho.
- e. Resolución basada en las conclusiones de hecho y derecho.
- f. Que la decisión del o la Oficial Examinador será la decisión final del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste.
- g. Su derecho a solicitar ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC) la revisión de la resolución emitida por el Oficial Examinador del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste.

VIII. **REBELDÍA**

Si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista o a cualquier otra etapa durante el procedimiento adjudicativo el funcionario que preside la misma podrá declararla en rebeldía y continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte su determinación, los fundamentos para la misma y el recurso de revisión disponible.

IX. **PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE EL DIRECTOR DEL CRC**

1. El querellante o su representante autorizado podrán apelar o radicar ante el Director del (CRC) si el Área Local Sureste no ha emitido una resolución en el término de noventa (90) días o si la resolución emitida no le es satisfactoria.



2. El querellante tiene derecho a presentar la querella al CRC dentro de los treinta (30) días siguientes al recibo de una Notificación de Determinación Final no satisfactoria.
3. El querellante tiene derecho a presentar la querella al CRC, si no se emite una decisión dentro del periodo especificado, dentro de treinta (30) días de la fecha en que se debió haber recibido.
4. El Director del CRC puede extender el término de treinta (30) días, si el querellante no fue notificado de conformidad con la reglamentación o por justa causa.
5. El OIO debe asistir al querellante, de ser requerido, facilitándole el formulario para la preparación de la querella de acuerdo con los procedimientos descritos anteriormente.

X. PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO (ADR) CFR 29 sección 38.72 (c)

A. Mediación

Este procedimiento es un método alternativo y provee recursos informales para la solución de conflictos relacionados a querellas por discrimen.

1. Cuando la agencia o entidad adviene en conocimiento de la posibilidad de radicación de una querella por discrimen, se deberán tomar medidas para que el querellante se ponga en contacto con el OIO. Si este no estuviese disponible inmediatamente, el director del Área Local o supervisor deberá coordinar una reunión con el querellante y el OIO a la mayor brevedad posible.
2. El director del Área Local deberá comunicarse con el Oficial Estatal de Igual Oportunidad (OEIO) en la eventualidad de que el OIO no estuviere disponible por un periodo extenso.
3. El OIO debe reunirse personalmente con el querellante en un área de la oficina o agencia que asegure la confidencialidad.
4. En esta reunión el OIO deberá explicar el proceso y recomendar al querellante el completar el Formulario "Hoja de Información sobre Queja" que incluye el "Consentimiento para el Uso de Información Personal".
5. Si el querellante no completa el formulario durante la reunión, el OIO deberá obtener la siguiente información:
 - a. Dirección del querellante y medios de comunicarse con este.
 - b. Bases o fundamentos de la querella.



- c. Descripción detallada de las alegaciones
 - d. Fecha de los alegados hechos de discriminación
 - e. Representantes del área programática contra quienes se radica
 - f. Declaración de consentimiento firmada.
6. Una vez recibida la querella el OLIO deberá inquirir al querellante con cual procedimiento desea que su querella se procese de las siguientes alternativas:
 - a. Procedimientos Alternos de Resolución de Disputas (ADR)
 - b. Procedimiento Ordinario ante el OIO
 - c. Procedimiento Ordinario ante el CRC
 7. La decisión del querellante deberá indicarse en el formulario de Consentimiento. El OLIO deberá enfatizar que el procedimiento alternativo de resolución de disputas es el método más rápido e informal. Si no resulta el mismo, existe la opción de radicar la querella con el CRC.
 8. Es el querellante quien decide que método quiere utilizar para resolver el conflicto, ya sea el ADR o los procedimientos ordinarios.
 9. Si el querellante elige resolver su querella utilizando el procedimiento de ADR, el OIO deberá enviar inmediatamente la querella al OEIO con una copia al director del Área Local. El Oficial Estatal asignará un interventor y coordinará una sesión de mediación.
 10. Si el procedimiento es exitoso, se redactará un acuerdo de mediación al final de la sesión, el cual será firmado por las partes envueltas.
 11. Cualquiera que sea parte de un acuerdo obtenido a través del ADR puede presentar una querella en caso de que la otra parte incumpla con lo pactado. En tales circunstancias, aplicaran las siguientes reglas:
 - a. La parte que cumplió con su parte del acuerdo puede presentar una querella con el Director del CRC dentro de treinta (30) días siguientes de la fecha en la cual advenga en conocimiento del alegado incumplimiento de la otra parte;
 - b. 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 un 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.
 - c. Si las partes no llegasen a un acuerdo bajo el ADR, el querellante puede presentar su querella de acuerdo con el procedimiento ordinario (sección 38.69 a sección 38.71 CFR 29) que se establece en conformidad con este reglamento y los criterios



establecidos en la ley.

XI. TÉRMINOS

1. Las querellas por discrimen deberán ser radicadas dentro del término de ciento ochenta (180) días a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos objeto de la querella.
2. El OIO tiene diez (10) días para determinar si las alegaciones del querellante tienen, jurisdicción, mérito y si fue radicada dentro del término de lo señalado.
3. El OIO tiene treinta (30) días luego de radicada la querella para comenzar el proceso de vistas informales del caso.
4. El OIO tiene que notificar por lo menos con cinco (5) días de antelación la celebración de las vistas informales a las partes concernidas.
5. La querella debe estar resuelta a nivel del Área Local de Desarrollo Laboral Sureste (ALDLSureste) en un término de noventa (90) días.
6. Si vence el período de los noventa (90) días y no se ha emitido una resolución, el Querellante o su representante (abogado o persona designado por éste) podrá radicar una querella ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC siglas en inglés) dentro del término de treinta (30) días a partir de la expiración del período en que debió recibirse.
7. El Director del Centro de Derechos Civiles puede extender el término de treinta (30) días si el Querellante no fue notificado de conformidad con la reglamentación o por justa causa. (sección 38.77).
8. Si la resolución emitida no satisface al Querellante éste puede solicitar revisión ante Director del CRC dentro los treinta (30) días del recibo de la notificación.

XII. SANCIONES

Si el OIO del Área Local de Desarrollo Laboral - Sureste determina en el caso de radicación de querellas o reclamaciones o luego de una monitoria, que se ha incurrido en conducta discriminatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se le recomendará al querellado que voluntariamente corrija la violación dentro de los treinta (30) días próximos a recibir la notificación de la decisión. Si el querellado solicita una extensión al termino de treinta (30) días y demuestra justa causa para ello se considerarán sus planteamientos antes de conceder la extensión.
2. Del querellado no actuar dentro del tiempo establecido se procederá a imponer remedios administrativos que tengan el efecto de vindicar y poner fin a la conducta discriminatoria. Estos pueden ser los siguientes:
 - a. Remedios retrospectivos tales como:



1. Pagar salarios dejados de recibir por la acción discriminatoria;
2. Proveer el servicio que fue negado u ofrecido en forma discriminatoria;
3. Eliminar del expediente del querellante cualquier información discriminatoria.

XIII. REMEDIOS PROSPECTIVOS

Remedios prospectivos dirigidos a prevenir la recurrencia del discrimen, tales como:

1. Asistencia técnica al querellado
2. Establecer un Plan de Acción Correctiva
3. Seguimiento al Plan de Acción Correctiva
4. Aplazar nuevas concesiones de fondos

Se emitirá una Notificación de Sanciones Propuestas al querellado. Este último tendrá diez (10) días, al recibo de la notificación, para contestar y someter evidencia del cumplimiento.

Si no ha cumplido y no está de acuerdo con las sanciones propuestas, podrá solicitar una vista formal dentro de los diez (10) días del recibo de la notificación de las sanciones propuestas. La solicitud deberá incluir la admisión o negación de los hallazgos identificados. Se notificará a las partes el lugar y fecha de la vista. Si no asiste o no solicita la vista, automáticamente renuncia al derecho de vista y las alegaciones serán admitidas.

XIV. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente procedimiento fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal, tal decisión no afectará, menoscabará, invalidará las restantes disposiciones y partes de este procedimiento.

La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte del reglamento por determinación judicial no se entenderá que afecta o perjudicará sentido alguno su aplicación a validez en cualquier otro caso.

XV. ACCION REQUERIDA

El Director Ejecutivo de la Junta Local será responsable de divulgar este procedimiento, así como adiestrar a los Funcionarios del Sistema de Gestión Única Laboral en relación con esta política pública. Además, deberá contestar todas aquellas consultas o solicitud de información relacionado con la misma.

El Director Ejecutivo de la Junta Local será responsable de enviar una copia del procedimiento al Especialista en Evaluación de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadísticas del Programa de Conexión Laboral, a no más tardar de sesenta (60) días después de aprobado.

XVI. ENMIENDA

Se enmienda el Procedimiento de Radicación de Querrelas por Discrimen aprobado el 24 de mayo de 2006.

XVII. VIGENCIA:

Esta enmienda, estará vigente hasta que sea enmendada o derogada por la Junta Local o el Comité Ejecutivo, adscrito a la Junta Local. La enmienda fue evaluada y aprobada en reunión de la Junta Local en reunión efectuada el 10 de diciembre de 2024, con ocho (8) miembros presentes. Las enmiendas serán efectivas el 2 de enero de 2025.

Para que así conste, firmo el presente Procedimiento en Humacao, Puerto Rico a los 16 días del mes de diciembre del año 2024.



Lcdo. Juan M. Méndez Rosa
Presidente Junta Local

Nota: En este documento se estará utilizando el género masculino para hacer referencia a ambos géneros de manera que se facilite la lectura del mismo. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.

