

P.O. BOX 7885, GUAYNABO, PUERTO RICO 00970
TEL: (787) 720-4040 Ext. 6209 – Facsímil (787) 731-0731

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR DISCRIMEN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAM WIOA

ARTÍCULO I: Introducción

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (por sus siglas en ingles WIOA) 113-128 del 22 de julio de 2014, provee un procedimiento y remedio administrativo a todo participante que entienda que la Entidad Administrativa o el Proveedor de Servicios para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, se sienta discriminado por razón de sexo, raza, color, etc.(29 CFR PART.38).

ARTICULO II: Propósito y Aplicación

El propósito de este documento es establecer las normas a seguir para atender las querellas de los participantes de los programas, radicadas exclusivamente bajo la Ley WIOA cuando entiendan están siendo objetos de algún discrimen.

Este procedimiento es aplicable a todos los participantes del Programa WIOA, solicitante, o persona con interés que en alguna forma reciba o intente recibir beneficios bajo dicha ley. Disponiéndose que a estos el término “participante” incluirá a toda persona natural anteriormente descrita.

ARTICULO II: Base Legal

Esté Procedimiento de Querellas por discrimen de los Participantes del programa Federal WIOA, se adopta a tenor con las responsabilidades conferidas al Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja como entidad administradora bajo la designación del Gobernador de Puerto Rico. El Área Local geográficamente está compuesta por cuatro municipios: Guaynabo, Cataño, Toa Alta y Toa Baja, la cual junto a su Junta Local (“Workforce Development Board”) administrará los fondos asignados bajo la Ley WIOA mejor conocida por “Workforce Innovation and Opportunity Act” de 2014). Este procedimiento está basado además en el Reglamento de Igualdad de Oportunidad y No Discriminación de la Ley WIOA, 29 CFR 38 et. seq.

ARTICULO IV: Definición de Términos

Para propósitos de este procedimiento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del texto se desprenda claramente otro significado.

- A.) La Ley Federal "Workforce Innovation and Opportunity Act" (P.L. 113-128) conocida en español como la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral.
- B.) Actividad programática – conjunto de programas, proyectos o actividades particulares dirigidas a proveer a los participantes las oportunidades de empleo, o mejoramiento ocupacional, además de la prestación de los servicios básicos e intensivos para atender las necesidades particulares de estos participantes. Incluye todos los programas y/o proyectos a desarrollarse por este Consorcio entre los que se destacan: adiestramiento institucional, adiestramiento en el empleo, actividad combinada de trabajo con adiestramiento ocupacional, readiestramiento, orientación sobre el mundo del trabajo, educación básica, asistencia en la transición de la escuela al trabajo, desarrollo empresarial, educación para el empleo, adiestramiento de pre-empleo, empleo de verano, exploración vocacional, entre otros, dirigidos a adultos, jóvenes y trabajadores desplazados.
- C.) Área Local WIOA – Área programática y administrativa según designada por el Gobernador de Puerto Rico donde habrá una Junta Local (WDB) para implantar los programas de adiestramiento resultante del programa WIOA.
- D.) Junta de Alcaldes – Cuerpo compuesto por los alcaldes de los municipios que comprenden el Área Local y que en coordinación y/o colaboración con las Juntas Locales comparten la responsabilidad de establecer la política pública dentro de su área geográfica.
- E.) Consorcio – Dos o más municipios que voluntariamente se unen al amparo de la Ley Numo. 81 de 30 de agosto de 1991, Ley de Municipios Autónomos, según enmendada, organizados mediante convenio intermunicipal, que como entidad gubernamental ostenta facultad legal para operar y administrar actividades para jóvenes, adultos y desplazados financiados con fondos WIOA a través del principal Ejecutivo Electo (PEE), es la entidad sub-recipientaria de los fondos WIOA.

Una vez constituido, de acuerdo al Artículo 2.001(p) de la Ley de Municipios Autónomos, según enmendada, adquiere personalidad jurídica propia separada de los municipios que lo componen.

- F.) Director Ejecutivo – el Representante autorizado del Área Local Guaynabo-Toa Baja responsable de las operaciones programáticas y fiscales del mismo.
- G.) Empleado – entiéndase todo funcionario del Área Local Consorcio Guaynabo-Toa Baja.
- H.) Entidad Administrativa – El Área Local Guaynabo-Toa Baja designado por el Gobernador de Puerto Rico y recomendado por la Junta Estatal para administrar los fondos de la Ley WIOA para el Área Local Guaynabo-Toa Baja.
- I.) Junta Local (JL) – Cuerpo creado al amparo de la Sección 107 de WIOA que en coordinación y/o colaboración de la Junta de Alcaldes comparten la responsabilidad de establecer la política pública y de llevar a cabo las funciones y responsabilidades que establece la WIOA para cada Área Local.
- J.) Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (E.E.O.) – Funcionario designado la Junta de Alcaldes en el Programa de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) cuya responsabilidad es dar seguimiento a la igual oportunidad de empleo o adiestramiento y hacer que se cumpla cualquier disposición o propósito de la Ley WIOA ante el Área Local.
- K.) Oficial Examinador – Personal que preside y celebra las vistas formales relacionadas con las querellas de los participantes de WIOA ante el consorcio o Proveedor de Servicio.
- L.) Participantes – Todo beneficiario de los programas de adiestramiento para el empleo bajo los auspicios de la Ley WIOA por el Área Local.
- M.) Procedimiento de Querellas – Es el mecanismo que utiliza el Área Local para obtener la información necesaria para poder resolver la querella presentada, siguiendo el debido proceso de Ley y las estipulaciones de ley. (29 CFR PART 38).
- N.) Procedimiento para Revisar Querellas – Es el recurso con el que cuenta el querellante o querellado, si no estuviese de acuerdo con la decisión tomada por el Oficial Examinador.

- O.) Proveedor de Servicios o Entidad Colaboradora – Significa un departamento, entidad gubernamental, corporación pública, negociado, junta, institución con o sin fines pecuniarios, institución educativa, empresa; corporación, concesionarios, personal natural o jurídica y todas aquellas que mediante un contrato escrito, recluten participantes bajo los programas de adiestramiento para el empleo implantado por el Área Local bajo el Programa WIOA.
- P.) Querrela – Cualquier declaración escrita, hecha por un participante, indicando que el Proveedor de Servicios o la Entidad Administrativa está violando las disposiciones de no discrimen.

ARTICULO V: Normas Generales

- A.) Todo participante de WIOA que entienda que está siendo objeto de algún tipo de discrimen por parte del el Proveedor de Servicio para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, , deberá, radicar su querrela por escrito ante el Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo en el Área Local a la siguiente dirección: Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja, Oficial Igualdad en el Empleo, PO Box 7885, Guaynabo, PR 00970 ó directamente al Director del Centro de Derechos Civiles Federal (CR), al US Department of Labor, 200 Constitution Ave. NW, Room N-4123, Washington, DC 20210.
- B.) Este procedimiento deberá contener como requisito mínimo lo siguiente:
 - 1. Notificación del alcance y disponibilidad de dicho procedimiento de querellas al tiempo de ser reclutados los participantes para el adiestramiento o empleo.
 - 2. Al momento de ser radicada la querrela, se le notificará por escrito al querellante el procedimiento bajo el cual la misma será procesada.
 - 3. Celebración de vista dentro de los sesenta (60) días subsiguientes a haberse radicado la querrela. Notificación por escrito de la determinación, emitida con respecto a la querrela radicada. El término dentro del cual dicha decisión deberá ser emitida y notificada, será dentro de los sesenta (60) días de radicada la querrela.

4. Garantía:
 1. La celebración de una vista.
 2. Derecho a asistencia de abogado o representante.
 3. Derecho a presentar prueba testifical o documental pertinente a la querella.
 4. Derecho a interrogar y contra interrogar testigos.
- F.) Toda querella, excepto las que aleguen fraude o actividad criminal, deberá radicarse dentro del término de ciento ochenta (180) días a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos que la motivaron.
- G.) El Proveedor de Servicios utilizará el procedimiento de querellas establecido por el Área Local, cumpliendo con todo lo dispuesto en éste.
- H.) El Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo del programa velará que los Proveedores de Servicios cumplan con el procedimiento de querellas establecido por Área Local.
- I.) La designación del Oficial Examinador no podrá recaer en ningún miembro del personal del Área Local que ocupa un puesto bajo la supervisión del Director Ejecutivo responsable de implantar las actividades programadas.
- J.) Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de este Reglamento por determinación judicial no se entenderá que afecte o perjudique en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.
- K.) Este procedimiento podrá ser enmendado por el Área Local en cualquier momento que así lo creyese conveniente, en beneficio del interés público.

ARTICULO VI: Procedimiento de Querellas

- A.) Una vez se reciba una querella escrita en la Oficina del Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo, se procederá a abrir un

expediente a nombre del querellante y se le asignará un número de caso. De inmediato se enviará carta certificando el recibo de la querella y notificando el derecho a ser representado y la aceptación o rechazo de cada alegación del querellado. **Se notificará por escrito al querellante certificando el recibo de su querella y su derecho a participar en el proceso.**

1. De tratarse de una querella contra un Proveedor de Servicios, el Oficial de Igualdad Oportunidad deberá solicitar del querellante, le indique si ha acudido anteriormente ante dicha entidad y la acción tomada en su caso.
2. El Oficial de Igualdad de Oportunidad procederá a realizar una investigación de la situación planteada citando a las partes a una vista informal.
3. El Oficial de Igual Oportunidad deberá estudiar la querella para familiarizarse con la situación presentada. La Querella deberá contener el nombre y dirección del querellante, su identidad, una descripción de los actos que originaron la querella, la firma del querellante ó su representante autorizado y **la identidad del individuo o entidad que alegadamente es responsable del acto discriminatorio.**
4. El Oficial de Igualdad se reunirá con el querellante y le ofrecerá a éste métodos de resolución alterna para resolver la querella, sin necesidad de celebrar una vista ante el Oficial Examinador designado.
5. Si el querellante acepta someterse a un método de resolución alterna, el Oficial de Igual Oportunidad celebrará una vista informal con las partes, dentro de los cinco (5) días subsiguientes al recibo de la querella para discutir la situación y tratar de llegar a un acuerdo para la solución del caso informalmente **como método alternativo de resolución. El querellante y querellado tendrán la oportunidad de resolver el caso llegando a acuerdos ante el Oficial de Igualdad de Oportunidad.**
6. De haber llegado a un acuerdo con las partes, preparará un informe donde conste que el querellante está conforme con la forma en que se resolvió su querella.
7. De resolver la querella informalmente, cerrará el caso.

ARTICULO VII: Procedimiento de Vistas

- A.) Si no pudiese resolverse la querrela de manera informal, el Oficial de Oportunidades de Empleo, deberá solicitar dentro de las 24 horas subsiguientes a dicha decisión, la revisión del caso ante un Oficial Examinador, el cual será designado por la Junta de Alcaldes, para conducir una vista formal del mismo. La parte querellante, deberá cumplimentar en todas sus partes la forma que para esos fines ha diseñado el Área Local y que se acompaña al final de este procedimiento.
- B.) Una vez recibida la solicitud de revisión por el Oficial Examinador, éste procederá a citar las partes para una vista formal. El aviso incluirá la siguiente información:
1. Fecha y hora de la vista.
 2. Lugar de la vista.
 3. Propósito de la vista.
 4. La conveniencia de asistir a la vista y las desventajas de no asistir.
 5. Los derechos procesales, tales como
 - a.) Derecho a ser representado por abogado o cualquier otra persona de su elección.
 - b.) Interrogar, contra interrogar y presentar prueba testifical y/o documental.
 6. El derecho u oportunidad de enmendar la querrela previo a la celebración de la vista.
- C.) Las notificaciones deberán hacerse con no menos de siete (7) días con antelación a la fecha señalada para la celebración de la vista, la cual deberá celebrarse dentro de treinta (30) días luego de radicada la querrela. Salvo, que las partes por escrito mediando justa causa, soliciten que se extienda dicho término. Esta extensión no deberá exceder los sesenta (60) días a partir de radicada la querrela.
- D.) Si cualquiera de las partes interesa que se suspenda cualquier vista señalada, deberá radicar por escrito una solicitud a tal efecto por lo menos cinco (5) días antes de la fecha señalada para la vista. Copia de la solicitud deberá ser entregada a la otra parte por correo certificado.

- E.) Cualquier parte que hubiera solicitado la suspensión de una vista deberá comparecer ante el Oficial Examinador en la fecha y hora señalada para la celebración de la misma, a menos que con anterioridad hubiera recibido notificación del Oficial Examinador concediéndole la suspensión solicitada, el Oficial Examinador podrá celebrar la vista.
- F.) En toda vista que se celebre, el Oficial Examinador garantizará a todas las partes lo siguiente:
1. Oportunidad de que se celebre una vista.
 2. Derecho a asistir a la vista solo, o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 3. Derecho a oír toda prueba testifical y ver toda prueba documental que se presente en la vista.
 4. Derecho a interrogar y contra interrogar testigos y a refutar la prueba presentada.
 5. 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.
 6. Derecho a presentar toda prueba testifical o documental pertinente a la querella.
 7. Derecho a tener y presentar como prueba documentos relevantes a la controversia en cuestión, que estén bajo custodia del Área Local o de la entidad colaboradora en el curso ordinario de los negocios.
 8. Oportunidad de enmendar la querella previo a la celebración de la vista.
- G.) Para toda vista que se lleva a cabo ante el Oficial Examinador, deberá haber un récord, ya sea tomado en taquigrafía, por grabadora o por medio de estenotipia.
- H.) El Oficial Examinador deberá comenzar la vista haciendo un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma en que se llevará a cabo la vista.

- I.) 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 Oficial Examinador podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente dependiendo de las circunstancias del caso.
- J.) Todas las personas que comparezcan a presentar declaración en cualquier vista deberá prestar juramento ante el Oficial Examinador. Una vez juramentados los testigos, se retirarán del salón de sesiones hasta que llegue el momento de prestar declaración.
- K.) **Toda querella por discrimen, la decisión final se emitirá dentro del término de noventa (90) días a partir de la radicación de la querella.**
- L.) **De alguna de las partes no estar de acuerdo con la misma, podrá solicitar revisión de la determinación al Centro de Derechos Civiles del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos dentro de los treinta (30) días siguientes de su recibo por la parte, a tenor con lo dispuesto en 29 C.F.R. 37.76(b)(5)(ii). Dicho derecho será notificado a las partes.**
- M.) El querellante podrá radicar la querella ante el Centro de Derechos Civiles del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, si el Examinador no logra emitir una Determinación Final dentro del término de noventa (90) o sesenta (60) días desde que se radicó la correspondiente querella.

ARTÍCULO VIII: Remedios

De determinar el Oficial Examinador que el querellado ha incurrido en conducta discriminatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:

- A.) Se le recomendará al querellado que voluntariamente corrija la violación, lo cual deberá hacer dentro de los sesenta (60) días próximos a recibir la notificación de la decisión. De las acciones correctivas tomar más de sesenta (60) días para su cumplimiento y esto se debe a su propia naturaleza o a circunstancias fuera del control del querellado, se tomará esto en consideración antes de imponer cualquier remedio por incumplimiento.
- B.) Del querellado no actuar dentro de los sesenta (60) días en que fueron sometidas las acciones correctivas, se procederá a imponer remedios que tengan el efecto de vindicar y poner fin a la conducta discriminatoria. Estos remedios podrán ser los siguientes:

1. Remedios retroactivos, diseñados para corregir acciones pasadas entre los cuales se incluye los siguientes:
 - a.) pagar salarios/beneficios perdidos o dejados de recibir por la acción discriminatoria (no se puede usar fondos federales);
 - b.) proveer el servicio que fue negado o dado en forma discriminatoria;
 - c.) eliminar del expediente del querellante cualquier información discriminatoria.

2. Remedios prospectivos, diseñados para evitar recurrencia del discrimen, entre los cuales están los siguientes:
 - a.) desarrollo y publicación de las políticas de igualdad de oportunidades;
 - b.) adiestramiento en igualdad de oportunidades para consejeros, entrevistadores, personal de oficina, etc.;
 - c.) monitoria formal de seguimiento para garantizar el cumplimiento de los compromisos;
 - d.) prohibición de la ubicación de un participante ineligible en una actividad WIOA.
 - e.) notificación al Programa de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos del acto de discrimen si es proveedor de servicios suscrito en la lista de proveedores del Estado, para que este proceda con su expulsión.

ARTICULO IX: Disposiciones Especiales

A.) Trato Discriminatorio

1. Toda querrela donde se alegue discrimen basado en razones de raza, color; origen nacional, edad, sexo, afiliación y/o creencias políticas o religiosas y ciudadanía en violación de la Sección 188 de la Ley WIOA podrá ser radicada directamente ante la Oficial de Derechos Civiles del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de conformidad con lo dispuesto en "Code of Federal Regulations", dentro de los **ciento ochenta (180) días**

próximos a la ocurrencia de los hechos constitutivos de la violación. Este tipo de querrela podrá ser radicada directamente a la siguiente dirección:

Director, Civil Rights Center, US Department of Labor, Room N4123, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210.

B.) Impedimento Físico y/o Mental

1. En toda querrela donde se alegue discrimen por impedimento físico y/o mental se seguirá lo dispuesto en la Sección 504 de la Carta de Rehabilitación de 1973 ("Rehabilitation Act of 1973"). La misma requiere que los procedimientos de quejas y agravios locales sean agotados según lo dispone la ley WIOA y nada excluye que se aplique remedio dispuesto por otros estatutos federales aplicables.

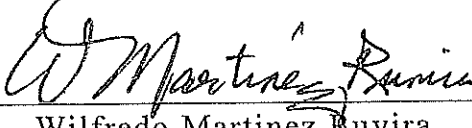
ARTICULO X: Fraude o Abuso

La radicación de querrelas por fraude o abuso se llevará a efecto según el procedimiento que se describe en la Ley y una querrela presentada no podrá conducirse a la vez como una querrela por discrimen y fraude o abuso. La naturaleza de estas querrelas se someterán inmediatamente a la siguiente dirección: Department's Incident Report System. DOL Office of Inspector General, Office of Investigations, Rom S5514, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

ARTICULO XI: Vigencia

Este procedimiento entrará en vigencia una vez aprobado por el Director Ejecutivo.

11 / 1 / 1990
Fecha


Wilfredo Martínez Ruvira
Director Ejecutivo



**ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
GUAYNABO / TOA BAJA**

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Ley de Innovación y Oportunidad en el Empleo (WIOA)
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL GUAYNABO/TOA BAJA

P.O. BOX 7885, GUAYNABO, P.R. 00970
TEL (787) 720-4040 EXT. 6209 FAX # (787) 731-0731
TTY: (787) 720-3961

Para uso exclusivo de las oficinas
del ALDL- GTB Recibido:

Por: _____

Fecha: _____

Aceptado No aceptado

FORMULARIO DE QUERRELLA POR DISCRIMINACIÓN

Información de la parte querellada (por favor escriba con letra clara)						
Nombre		Apellido		Numero Seguro Social (voluntario/opcional)		
Domicilio particular			Numero teléfono del hogar (Incluir código de área)	Número telefónico trabajo (Incluir código de área)		
Ciudad	Estado PR	Código Postal	Dirección correo electrónico (de ser disponible)			
Información del presunto responsable (por favor escriba con letra clara)						
Nombre de la agencia				Número telefónico (Incluir código de área)		
Domicilio de la agencia				Número de fax (Incluir código de área)		
Ciudad	Estado PR	Código Postal	Dirección correo electrónico (de ser disponible)			
Datos específicos de la querrela (por favor escriba con letra clara)						
¿Cuál es el lugar y hora más conveniente para ponernos en contacto con usted acerca de esta querrela?			Lugar: _____	Fecha: <input type="text"/>	Hora: <input type="text"/> <input type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM	
¿Según lo que usted recuerda, en que fechas ocurrió la discriminación?			Fecha del primer incidente: <input type="text"/>	Fecha del incidente mas reciente: <input type="text"/>		
¿Ha intentado resolver esta querrela a nivel Federal? (Por ejemplo, El Departamento del Centro de Derechos Civiles Laborales de U.S., El Departamento de Salud y Servicios Humanos de U.S., o El Departamento de Agricultura de U.S.)				En caso de "Sí", ¿Se ha dictado una resolución definitiva sobre su queja a nivel Federal?		
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No				Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		
Explique lo más breve y claro posible que fue lo que sucedió y como se le discriminó. Indique quién estuvo involucrado. Asegúrese de Incluir como a usted se le trató diferente que a otras personas. (Asimismo, adjunte a esta forma cualquier otro material escrito con relación a su caso.)						

Según su conocimiento, ¿Cuál de los siguientes programas o servicios del sistema de Gestión Única (One-stop) de Guaynabo-Toa Baja estuvieron involucrados? (marque uno)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Programa de adultos | <input type="checkbox"/> Programa de jóvenes |
| <input type="checkbox"/> Programa de trabajadores desplazados | <input type="checkbox"/> Otro: _____ |
| <input type="checkbox"/> Ley de Inversión de la fuerza laboral (WIA) | |

Fundamento de la querrela: ¿Cuáles de las siguientes opciones describen mejor el por qué usted cree que fue discriminado? (marque todas las que apliquen)

- | | | | |
|--|--|---|--------------------|
| <input type="checkbox"/> Edad | Especifique (fecha de nacimiento): _____ | | |
| <input type="checkbox"/> Ciudadanía | Especifique: _____ | <input type="checkbox"/> País de origen | Especifique: _____ |
| <input type="checkbox"/> Afiliación política | Especifique: _____ | <input type="checkbox"/> Religión | Especifique: _____ |
| <input type="checkbox"/> Color | Especifique: _____ | <input type="checkbox"/> Represalia/Castigo | Especifique: _____ |
| <input type="checkbox"/> Raza | Especifique: _____ | | |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad | Especifique: _____ | | |
| <input type="checkbox"/> Género | <input type="checkbox"/> Masculino | <input type="checkbox"/> Femenino | |
| <input type="checkbox"/> Otro: | Especifique: _____ | | |

¿Usted cree que la discriminación a la que fue sujeto involucró?: (marque uno)

¿Su trabajo o búsqueda de empleo? O ¿El uso de instalaciones o alguien proporcionándole servicios o beneficios?

De ser así, ¿Cuáles de las siguientes opciones estuvieron involucradas? (marque todas las que apliquen)

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Acceso/Alojamiento Inscripción | <input type="checkbox"/> Intimidación/Represalia | <input type="checkbox"/> Promoción Capacitación | <input type="checkbox"/> Solicitud |
| <input type="checkbox"/> Exclusión | <input type="checkbox"/> Clasificación de puestos | <input type="checkbox"/> Prueba de calificación | <input type="checkbox"/> Transferencia |
| <input type="checkbox"/> Beneficios | <input type="checkbox"/> Despido temporal/Licencia | <input type="checkbox"/> Reintegración laboral (después de despido temporal/ licencia) | <input type="checkbox"/> Acoso |
| <input type="checkbox"/> Procedimiento de quejas | <input type="checkbox"/> Transición | <input type="checkbox"/> Despido/Terminación de empleo | <input type="checkbox"/> Evaluación de desempeño |
| <input type="checkbox"/> Actividad sindical | <input type="checkbox"/> Referencia | <input type="checkbox"/> Sanción/Reprimenda | <input type="checkbox"/> Contratación |
| <input type="checkbox"/> Colocación | <input type="checkbox"/> Representación sindical | <input type="checkbox"/> Antigüedad | <input type="checkbox"/> Salario |
| <input type="checkbox"/> Otro (especifique): _____ | | | |

¿Qué otra información considera usted relevante para nuestra investigación?

En caso de esta querrela se resuelva a su satisfacción, ¿Qué solución es la que busca?

Nombre			Dirección			Número telefónico (Incluir código de área)		
¿Cuenta usted con un abogado? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No En caso de "Sí", Por favor a continuación proporcione el nombre del abogado, domicilio y número telefónico:								
Nombre del abogado			Domicilio del abogado			Número telefónico del abogado (Incluir código de área)		
¿Alguna vez ha presentado una demanda o querrela ante cualquiera de los siguientes organismos?: (marque todas las que apliquen)								
<input type="checkbox"/> Comisión de Derechos Humanos de Missouri			<input type="checkbox"/> División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de U.S.					
<input type="checkbox"/> Tribunal Federal o Estatal			<input type="checkbox"/> Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de U.S.					
<input type="checkbox"/> ONU			<input type="checkbox"/> Otra, Especifique: _____					
Agencia			Fecha de presentación			Número de caso o expediente		
Ubicación de la Agencia o Tribunal						Fecha de juicio o audiencia		
Nombre del Investigador			Estatus del caso					
Comentarios								
Agencia			Fecha de presentación			Número de caso o expediente		
Ubicación de la Agencia o Tribunal						Fecha de juicio o audiencia		
Nombre del Investigador			Estatus del caso					
Agencia			Fecha de presentación			Número de caso o expediente		
Ubicación de la Agencia o Tribunal						Fecha de juicio o audiencia		
Nombre del Investigador			Estatus del caso					
<p>Esta querrela no es válida a menos que esté firmada y fechada. Por favor tenga en cuenta que: el presentar una querrela por discriminación ante el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) no protege sus derechos legales por lo que vea otras leyes de discriminación laboral. Si el participante no está de acuerdo con la decisión final del Recipiente sobre su querrela, este podrá presentar una Querrela a la siguiente dirección: DIRECTOR DE CENTRO DE DERECHOS CIVILES, AVE. CONSTITUCIÓN 200, N.W. ROOM 4123, WASHINGTON, DC. 202210. Dicha querrela debe ser presentada dentro de 30 días después de haber recibido la Notificación de Determinación Final (29 CFR Parte 37.30)</p>								
Firma			Fecha					



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Ley de Innovación y Oportunidad en el Empleo (WIOA)
AREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL GUAYNABO/TOA BAJA

P.O. BOX 7885, GUAYNABO, P.R. 00970
TEL (787) 720-4040 EXT. 6209 FAX # (787) 731-0731
TTY: (787) 720-3961

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

He presentado una querrela por discriminación ante el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo – Toa Baja (ALDL) y entiendo y estoy de acuerdo con los siguientes términos y condiciones respecto a la resolución e investigación de mi querrela:

- a) Durante el transcurso de la investigación de mi queja ALDL podría revelar mi identidad al personal del programa mencionado en mi queja para obtener hechos y evidencia concernientes a la misma;
- b) Puedo solicitar y recibir una copia de cualquier información personal que la DWD guarde en el expediente de mi queja para usos de investigación, y;
- c) Bajo ciertas condiciones y de conformidad con el Procedimiento para presentar querrelas del Área Local, se le puede requerir a la ALDL que revele a otras personas información personal que he proporcionado con relación a mi querrela.

Sí, ALDL puede revelar mi identidad en caso de ser necesario para la investigación de mi querrela.

Nombre (por favor escriba su nombre completo claramente)
Firma
Fecha

No, ALDL no puede revelar mi identidad, aún cuando sea necesario para procesar mi querrela. No otorgo mi consentimiento a ALDL para revelar mi identidad durante la investigación de mi querrela. Solicito que ALDL procese mi queja; Sin embargo, entiendo que ALDL podría archivar mi queja en caso de no poder iniciar una investigación debido a que no he autorizado a ALDL para revele mi identidad.

Nombre (por favor escriba su nombre completo claramente)
Firma
Fecha

