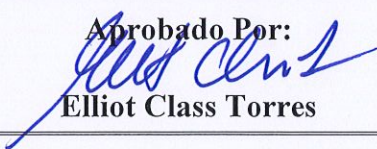


Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/ ALCLS/American Job Center/AJC

Plaza Pitito Carr. # 2 Km. 170.0 Apartado Box 246 San Germán, Puerto Rico 00683

Tel. (787) 787-892-1000 Fax (787) 892-5540 TTY (787)-892-2935 Libre de Cargos 1-800-981-8155

ASUNTO: Procedimiento de Querellas IOE	Núm. Form. CL-PROC-047	Página 1 de 13
Fecha de Efectividad: 1 de noviembre de 2023	Derogado Revisado <u>X</u>	Aprobado Por:  Elliot Class Torres

I. INTRODUCCIÓN

La política de la Administración del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS como su Centro de Gestión Única, es la de asegurar la No Discriminación y la Igualdad de Oportunidad en la operación y administración de todos los programas, servicios y actividades subvencionadas en todo o en parte con fondos de la *Ley Federal de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral del 22 de julio de 2014 (WIOA)* Sección 188 y la Orden Ejecutiva Presidencial No. 14035 sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA, por sus siglas en ingles), prohíbe que se discrimine. A esos efectos se designó a un Oficial de Diversidad e Inclusión, que opere independiente del Oficial Enlace de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, para asegurarse que se cumplan las disposiciones de su política de no discriminación relacionadas con las áreas de DEIA y que las querellas que se radiquen alegando discrimen por las razones establecidas en WIOA se tramiten en conformidad con la reglamentación de esta Ley.

II. PROPÓSITO - APLICACIÓN

Poner en conocimiento a los empleados del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste, Junta Local/WDB, Sub-recipientes, Proveedores de Servicios y Entidades Colaboradoras, la política y los procedimientos normativos del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS para aceptar, manejar y procesar las querellas radicadas por discrimen.

Este procedimiento es aplicable a todos los que solicitan participación, los participantes activos, solicitantes de empleo, programas, empleados del ALCLS, proveedores, sub-recipientes e incluye: al Centro de Gestión Única/CGU, la Oficina Central o cualquier entidad subvencionada por WIOA que deseen radicar o radiquen querellas por discrimen en contra de cualquier entidad que reciba fondos bajo WIOA. Aplica, además, a los proveedores de servicio, sub-recipientes y contratistas que en alguna forma reciban o intenten recibir beneficios bajo WIOA.

III. BASE LEGAL

Se promulga este procedimiento en conformidad con:

Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad en el lugar de trabajo federal. Orden Ejecutiva 14035 del 25 de junio de 2022; tiene el propósito de crear una iniciativa a nivel gubernamental para promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA).

Advancing Racial Equity and Support for Underserved Communities Through the Federal Government. Orden Ejecutiva 13985 (86 FR 7009) del 20 de enero de 2021; establece que cada agencia debe evaluar sus programas y políticas relacionadas con las barreras sistémicas a las oportunidades y beneficios para las personas de color y otros grupos desatendidos.

Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation. Orden Ejecutiva 13988 (86 FR 7023) del 20 de enero de 2021; se basa en prevenir y combatir la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual y hacer cumplir plenamente el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada (42 U.S.C. 2000e et seq.) y otras leyes que prohíben la discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual.

Advancing Equality for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Intersex Individuals. Orden Ejecutiva 14075 (87 FR 37189) del 15 de junio de 2022; para combatir la discriminación ilegal y eliminar las disparidades que dañan a las personas LGBTQI+ y sus familias, defender sus derechos y seguridad, y buscar un enfoque integral para cumplir la promesa plena de igualdad para las personas LGBTQI+, de conformidad con la Orden Ejecutiva 13988 del 20 de enero de 2021 (*Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation*).

A tono con lo dispuesto de la Ley Federal WIOA y su reglamentación, la Administración del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste y su Centro de Gestión Única, adopta este procedimiento para dilucidar querellas que se presenten de alegado discrimen por las causas establecidas en la Sección 188 de la Ley Federal WIOA y la Orden Ejecutiva 14035 del 25 de junio de 2022.

IV. DEFINICIONES DE TERMINOS

1. **Accesibilidad:** significa el diseño, construcción, desarrollo y mantenimiento de facilidades físicas, la facilidad para poder utilizar la tecnología de comunicación y de información, promoción de programas, y servicios para que todas las personas, incluyendo las personas con discapacidades o diversidad funcional puedan tener completo acceso a programas e información de forma libre e independiente.

Incluye, además, la provisión de acomodos y modificaciones para asegurar el igual acceso a oportunidades de empleo y la participación en actividades para personas con discapacidades o diversidad funcional, la reducción o eliminación de barreras físicas y de actitudes para oportunidades equitativas, un compromiso para asegurar que las personas con discapacidades o diversidad funcional puedan acceder de forma independiente todos y cada una de las actividades, programas o espacios electrónicos y la búsqueda de las mejores prácticas tales como el diseño universal.

Además, esta definición incluye a individuos que pertenecen a comunidades que enfrentan discriminación basado en su religión o discapacidad (diversidad funcional), primera generación profesional o primera generación de estudiantes universitarios, individuos que tienen un dominio limitado del idioma inglés, inmigrantes, individuos que pertenecen a comunidades que pueden enfrentar barreras en la obtención de empleos basados en su mayor edad o exconvictos; personas que viven en áreas rurales, veteranos y cónyuges de militares y personas afectadas negativamente por su condición de pobreza, discriminación o desigualdad. Individuos que puedan pertenecer a más de una comunidad desatendida y que enfrenten barreras sociales.

2. **Área Local (AL):** de conformidad con la Sección 106 de WIOA es una entidad representativa de un área geográfica compuesta por uno o varios municipios con el propósito de recibir fondos WIOA para Puerto Rico.
3. **Comunidades desatendidas:** Se refiere a poblaciones que comparten características particulares, así como a comunidades geográficas a las cuales sistemáticamente han sido privadas y/o marginadas a la hora de poder participar en ciertos aspectos económicos, sociales y cívicos en comparación con el resto de la sociedad. A manera de ejemplo, en el contexto federal, este término incluye aquellos individuos que pertenecen a grupos tales como comunidades de afroamericanos, indígenas, hispanos, nativos indígenas, entre otros.

Asimismo, incluye a individuos que pertenecen a comunidades que sufren discriminación basado en consideraciones de género, orientación sexual, identidad de género (incluyendo lesbianas, "gays", bisexuales, homosexuales, transgénero, "queers", género no conforme ("gender non-conforming"), y personas no binarias ("non-binary"), identificados todos dentro de la comunidad LGBTQ+. De igual forma, personas que enfrentan discriminación basado en su condición de gravidez o embarazo, padres, madres y cuidadores, entre otros.

4. **Confidencia** - Información ofrecida durante la investigación de un caso y/o querrela de discriminación la cuál debe mantenerse en total confidencialidad posible con una determinación justa del asunto en cuestión. Un empleado, participante o beneficiario cuya identidad sea necesaria descubrir deberá ser protegida contra represalia.
5. **DEIA:** Se refiere a las siglas en inglés de *Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad* de conformidad con la Orden Ejecutiva 14035 del presidente, Joseph R. Biden el pasado 25 de junio de 2021.

6. **Department of Labor (DOL)** – se refiere a las siglas en inglés para identificar el Departamento del Trabajo Federal.
7. **Diversidad:** es la práctica de incluir la mayor cantidad de participantes de comunidades, identidades, razas, etnicidades, trasfondos (“backgrounds”), habilidades, culturas y creencias, incluyendo población de comunidades desatendidas o desventajadas, según definidas estas previamente.
8. **Equal Employment Opportunity Comission:** EEOC por sus siglas en inglés es la comisión federal encargada de hacer cumplir a las otras agencias federales o que reciben fondos federales, los estatutos federales que hacen un acto ilegal el discriminar contra un aspirante a empleo o contra un empleado por razón de la raza o color de la persona, religión, sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, identidad de género u orientación sexual), origen nacional, edad (40 años o más), impedimento o diversidad funcional o información genética.
9. **Equidad:** se refiere al trato coherente y sistemáticamente justo e imparcial para todos los individuos por igual, incluyendo a aquellos individuos que pertenecen a comunidades desatendidas a los cuales se les pueda haber denegado dicho trato.
10. **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 éste surja.
11. **Inclusión:** significa el reconocimiento, apreciación y uso de los talentos y destrezas de individuos de todos los trasfondos (“Backgrounds”).
12. **Oficial Administrador** - Abogado externo que preside y oficiará la vista formal para dilucidar la querella por discrimen.
13. **Oficial de Diversidad e Inclusión (ODI)** - funcionario designado por el ALCLS, cuya responsabilidad es dar seguimiento a la política pública de la Agencia relativa a promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la accesibilidad (DEIA) y hacer que se cumplan las disposiciones de no discriminación de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 y la Ley WIOA.
14. **Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (OIOE)** - funcionario designado por el ALCLS, cuya responsabilidad es dar seguimiento a la política pública de la Agencia relativa a la Igualdad de Oportunidad en el Empleo y hacer que se cumplan las disposiciones de no discriminación de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 y la Ley WIOA.
15. **Participante** - Cliente a quién se le determinó elegible para participar y que está o va a recibir servicios bajo un programa de Título I de WIOA, ya sea Jóvenes, Adultos o Trabajadores Desplazados.

16. **Patrocinadores:** Patronos en programa de aprendizaje, debidamente aprobado por DOLETA, y subvencionado por el Programa de Aprendizaje del PDL, al amparo de la Ley WIOA.
17. **Procurador General** - Oficial director de la Comisión de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de EU.
18. **Programa de Desarrollo Laboral (PDL):** Unidad de trabajo adscrita al DDEC, creada en virtud de la Ley 171-2014, cuya función es administrar, asesorar, coordinar, fiscalizar e implementar la política pública del ALCLS.
19. **Proveedor de Servicio** - Operador de programa o actividad contratada por el ALCLS para ofrecer servicios.
20. **Querella** - Cualquier declaración oral y escrita radicada por un empleado, participante o subrecipiendario que entienda que ha sido discriminado por las razones establecidas en la Sección 188 de la Ley WIOA.
21. **Querellante** – Cliente, socio mandatorio, proveedor de servicio, empleados, participante y/o persona que provea o trabaje bajo la Ley WIOA en los programas o subrecipiendario que entienda que ha sido discriminado por las razones establecidas en la Sección 188 de la Ley WIOA y la Orden Ejecutiva 14035 del 25 de junio de 2022.
22. **Recipiendario** - Cualquier entidad que recibe asistencia federal de los títulos de la Ley WIOA.
23. **Solicitante** - Persona y/o Cliente que busca servicios bajo los Programas de la Ley WIOA y que ha radicado una solicitud completa y para quién se ha hecho una determinación de elegibilidad.
24. **WIOA** - Ley Federal “*Workforce Innovation and Opportunities Act of July 22, 2014*”, conocida en español como *Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral/WIOA*.

V. INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

A. NORMAS GENERALES

1. El Oficial de Diversidad e Inclusión será responsable de orientar, aceptar y manejar las querellas que se radiquen alegando discriminación en conformidad con este procedimiento relacionado con la Sección 188 de la Ley WIOA y el cumplimiento de la Orden Ejecutiva 14035: Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad
2. Cualquier cliente, participante, empleado o beneficiario bajo fondos WIOA que entienda que ha sido discriminado según la Sección 188 de la Ley WIOA; *tiene derecho de radicar una querella por discriminación ante el Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS Oficina Central ubicada en el Bo. Hoconuco Carretera número 2 Km. 170.0 San Germán, Puerto Rico 00683 u optar por radicar su querella directamente con el Centro de los Derechos Civiles (CDC) en el Departamento del Trabajo Federal Room N4123, 200 Constitution Avenue N. W., Washington, DC 20210 (29 CFR 38.71).*

3. Si el querellante decide radicar directamente ante el Centro/CDC, *el Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo*, le proveerá y ayudará a completar el Formulario de Querellas (CL-OIOE-002), más el formulario que para esos efectos ha provisto el Centro/CDCR.

Una vez completados los formularios se enviarán a la siguiente dirección:

*Federal Center of Civil Rights U.S.
Department of Labor
Room N4123, 200 Constitution Avenue N. W.,
Washington, DC 20210*

4. Este procedimiento requiere que la querella o incidente discriminatorio se radique por escrito y que incluya la siguiente información requerida en el 29 CFR 38.73:
- a. Nombre y dirección del querellante.
 - b. La Identidad del Individuo o Entidad que se alega es responsable del Acto de Discriminación/Identificación del querellante.
 - c. La firma del querellante o representante autorizado (Abogado).
 - d. Una descripción de los actos que dieron origen a la querella/Descripción detallada de la alegación del querellante, que demuestre que:
 - 1) Tiene la capacidad legal para radicar la misma, por pertenecer a uno de los grupos protegidos por la Sección 188 de la Ley WIOA, la Orden Ejecutiva 14035: Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad o Leyes Federales que garantizan la Igual Oportunidad en el Empleo a los empleados, participantes y beneficiarios bajo estos fondos.
 - 2) Recibe o recibirá asistencia financiera al momento de los hechos;
 - 3) Está radicando la querella dentro del término de ciento ochenta (180) días del alegado acto discriminatorio.
 - e. Esta descripción debe ser en forma tal que se pueda determinar que la querella:
 - 1) Cae bajo la jurisdicción del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, o el Centro/CDC.
 - 2) No ha prescrito.
 - 3) Tiene méritos.

VI. PROCEDIMIENTO

A. Radicación de querella ante el Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo

En el momento de radicar la querella el Oficial de Oportunidad en el Empleo del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, ofrecerá al querellante la oportunidad de seleccionar el método para resolver la querella; incluyendo el método alternativo de resolución (Alternative Dispute Resolution/ADR), explícito en la Sección 38.76 (c) del CFR Parte 38. Esto es un período durante el cual la entidad trata de resolver la querella.

Se le orientará como ayudarle a resolver la querella lo más pronto posible ofreciéndole todas las opciones que la Ley para IOE le ofrece al querellante (Sección 38.76). Se evaluarán los datos para la búsqueda de hechos para la investigación de las circunstancias que fundamentan la querella.

Este procedimiento establece que los Proveedores de Servicios vienen obligados a cumplir con el mismo y sus disposiciones de Ley según se establece en 29 CFR 38.77 de la Ley WIOA.

Este procedimiento requiere los siguientes elementos (29 CFR 38.76):

- Que se emita al querellante una decisión final dentro de 90 días de la fecha en que se radicó la querella o acto discriminatorio.
- Carta al querellante certificando el recibo de la querella o acto discriminatorio y notificando su derecho a ser representado en el proceso de querellas.
- Una declaración provista al participante, conteniendo una lista de los asuntos presentados en la querella y, por cada asunto, una declaración especificando si la entidad acepta el asunto para investigación o rechaza el mismo y la razón para cada rechazo.
- Un período para la búsqueda de hechos o investigación de las circunstancias que fundamentan la querella.
- Un período durante el cual la entidad trata de resolver la querella. Los métodos disponibles para resolver una querella deben incluir un método alternativo de resolución, (Alternative Dispute Resolution/ADR), explícito en la Sección 38.76 (c) del 29 CFR Parte 38.
- Una determinación final por escrito debe ser provista al querellante dentro de 90 días de la fecha en que fue radicada la querella, indicando, por cada asunto presentado:

- Una declaración de la decisión del subrecipiente en cuanto al asunto y una explicación de las razones que fundamentan la decisión tomada, o una descripción de la manera en que las partes resolvieron el asunto.
 - Un aviso de que el querellante tiene derecho a radicar una querella ante el Centro de Derechos Civiles Federal/CDC, dentro de 30 días a partir de la fecha de la determinación final, si el querellante no está satisfecho con la decisión de la entidad.
- *Este Procedimiento de Querellas IOE provee la oportunidad de notificar al querellante su derecho a radicar la querella ante el Centro de Derechos Civiles/CDC, si el sub-recipiente/ALCLS, no logra emitir una determinación (si esta no se resuelve) final dentro de los 90 días requeridos (29 CFR 38.80).*
1. Si la querella se radica ante el Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, Oficina Central, éste:
 - a. Recibirá la querella escrita y procederá a preparar un expediente a nombre del querellante y se le asignará un número de caso.
 - b. Analizará las alegaciones del querellante para determinar:
 - 1) Jurisdicción
 - 2) Mérito de la querella
 - 3) Si fue radicada dentro del término de lo señalado en el Artículo V Sección 4 (c).
 - c. Si del análisis de la querella se desprende que ésta no tiene mérito como querella por discrimen, el Oficial preparará un informe donde consten las razones por la cual no se considera como un acto discriminatorio; indicará que se discutió con el querellante al respecto y la conformidad de éste con dicha determinación; y se procederá a cerrar el caso. Se le notificará al querellante sobre el derecho a radicar querella ante el Centro/CDC.
 - d. Si la querella tiene méritos, el Oficial deberá presentar un informe y referir inmediatamente la querella al Oficial Examinador Independiente para que éste celebre una vista formal del caso.

B. Vista ante el Oficial Examinador Independiente:

1. Una vez recibida la querella por el Oficial Examinador Independiente, éste les garantizará a todas las partes la oportunidad de que se celebre una vista. El examinador Independiente notificará a las partes sobre la celebración de la vista formal según el término establecido en la Ley.

2. La notificación para la vista incluirá la siguiente información:
 - a. Fecha, hora y lugar de la vista.
 - b. Propósito de la vista.
 - c. La conveniencia de asistir la desventaja de no asistir.
 - d. Los derechos procesales, tales como:
 - 1) Derecho de asistir a la vista sólo, acompañado y/o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 - 2) Derecho a oír toda la prueba testifical y ver toda la prueba documental que se presenta en la vista.
 - 3) Derecho a interrogar y contrainterrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
 - 4) Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - 5) Derecho a que toda determinación que tome el Oficial Examinador sea escrita y basada en la evidencia oral y documental que se presenta en la vista.
3. Para toda vista que se lleve a cabo ante el Oficial Examinador deberá haber un expediente (récord), ya sea tomado en computadora, taquigrafía, por grabadora o por medio de estenotipia, etc.
4. El Oficial Examinador deberá comenzar la vista con un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma en que se llevará a cabo la vista.
5. 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. El Oficial Examinador podrá alterar este orden, siempre y cuando lo crea conveniente dependiendo de las circunstancias del caso.
6. Todas las personas que comparezcan a presentar una declaración en cualquier vista deberán 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 a cada uno de ellos menos que las partes estipulen que los testigos, o alguna de ellos, permanezcan en el salón de sesiones mientras declaren otros.

7. Será responsabilidad del Oficial Examinador de enviar copia de la decisión a las partes y al director(a) del ALCLS y éste pasarla al Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo, la cual debe contener 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 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 de derecho.
 - f. Que la decisión del Oficial Examinador será la decisión final del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste.
 - g. Su derecho a solicitar ante el Centro/CDC, la revisión de la Resolución por el Área Local de Conexión Laboral del Suroeste.
8. La decisión o resolución del Oficial Examinador será la decisión final del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste.
9. El querellante tiene derecho a solicitar una revisión de la querella, si el Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, emitió una decisión.
 - a. La solicitud de revisión deberá ser radicada dentro de cinco (5) días laborables subsiguientes al recibo de la determinación del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste.
 - b. Si se emite una resolución y la misma no es satisfactoria para el querellante, éste o su representante autorizado pueden solicitar revisión ante el Centro/CDC).

C. Radicación ante el Centro/CDC

1. El querellante o su representante podrá radicar una querella ante el Centro/CDC si el del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste o CDC no han emitido una resolución o si la resolución emitida no le satisface al querellante.

D. Remedios y/o Sanciones Disponibles

A fines de asegurar que este procedimiento y en virtud de Ley se cumpla en todas sus respectivas áreas, imponemos los siguientes Remedios y/o Sanciones aplicables al que viola y/o los que incurrir en actos de discriminación:

Según establece la Ley de WIOA, los remedios disponibles para las personas que presentan querellas por violaciones a la Sección 188 y 29CFR 38 de No Discriminación e Igualdad de Oportunidad en el Empleo son:

(A) Suspensión o cese de los pagos bajo esta Ley;

(B) Prohibición de colocación de un participante por un período de tiempo apropiado en un programa, bajo esta Ley con un patrono que haya violado la Sección 188 y un remedio equitativo apropiado (que no sea devolución de paga).

En adición a remedios disponibles en el párrafo uno, remedios disponibles bajo esta Sección por violaciones de la Sección 188 pueden incluir:

(A) reinstalación del querellante a la posición ocupada por este antes del desplazo:

(B) pago de salarios y beneficios perdidos y

(C) re-establecimiento de otros términos, condiciones, privilegios de empleo relevantes.

VII. 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 (Incidente discriminatorio), objeto de la querella, a menos que el CDC extienda dicho período (29 CFR 38.72/29CFR 38.81).*
2. La querella radicada deberá ser dilucidada en un término que no excederá de noventa (90) días laborables a partir de la fecha de radicación de la querella. La querella tiene que estar resuelta a nivel del ALCLS en el término de treinta (30) días subsiguientes a la radicación de la querella.
3. Si vence el período de los noventa (90) días y no se ha emitido una resolución, el querellante o su representante (abogado o persona designada por éste), podrán radicar una querella ante el Centro de Derechos Civiles Federal/CDCF, dentro del término de treinta (30) días a partir de la expiración del período de los noventa (90) días si el querellante no fue notificado de conformidad a la reglamentación.
4. Si la querella fue radicada por medio del Oficial de Diversidad e Inclusión en el Empleo, deberá esperar a que emita su decisión o hasta que hayan transcurrido los noventa (90) días, o lo que ocurra primero, antes de radicar con el Centro/CDC.
5. El Oficial Examinador Independiente tiene treinta (30) días luego de radicada la querella para celebrar una vista formal del caso.
6. El Oficial Examinador Independiente tiene que notificar por lo menos con cinco (5) días de antelación la celebración de la vista formal a las partes concernidas.

ASUNTO: Procedimiento de Querellas IOE	Núm. Form. CL-PROC-047	Página 12 de 13
---	---	------------------------

7. El querellante tiene derecho a solicitar una revisión de la querella ante el Centro de Derechos Civiles si no recibe una decisión, del ALCLS dentro de los treinta (30) días de radicada la querella o si la resolución emitida no le satisface.
8. Si la resolución emitida no satisface al querellante éste puede solicitar revisión al Centro de Derechos Civiles/CDC.
9. Si concluye el período de noventa (90) días y el del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste o el Consejo no han emitido una resolución al querellante, éste o su representante pueden radicar la querella ante el Centro (CDC) dentro de los treinta (30) días a partir de la expiración del período de los noventa (90) días. El Centro puede extender el término de treinta (30) días si el querellante no fue notificado de conformidad con la reglamentación o por justa causa.

VIII. CLÁUSULAS ESPECIALES

1. Nuestra Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, promueve que los expedientes de querellas por discriminación a participantes, empleados y proveedores de servicios se conserven o se mantengan por un período no menos de 5 años de conservación.
2. Cada expediente debe permanecer con todos los documentos del Asunto/Querella, radicados y con sus respectivas acciones finales.
3. El Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, Garantiza toda la Confiabilidad y discreción posible a nuestra clientela y/o participantes, etc., que sea asistida bajo la Ley de Igualdad de Oportunidad en el Empleo y de No Discriminación, bajo la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral/WIOA.
4. Existen leyes federales relacionadas con la información personal presentada a las agencias federales, incluyendo al Programa de Desarrollo Laboral/PDL o recipiente; de la Ley de Privacidad de 1974 (5 U.S.C. 552), Ley HIPAA, "Health Insurance Portability and Accountability Act de agosto 21 de 1996, Ley Pública 104-191", la Ley de Libertad de Información relacionada con su querella.

Después de leer el aviso, el querellante debe firmar y devolver con consentimiento impreso en la parte de atrás del aviso, junto con su formulario de querella.

5. La Ley de Privacidad protege a las personas del mal uso de la información personal que tiene el Gobierno Federal. La Ley se aplica a registros que se archivan y que se pueden ubicar por nombre, número de seguro social, u otro sistema de identificación personal.
6. El ALCLS y el PDL han sido autorizados para investigar *las querellas de discriminación por raza, edad, color, religión, sexo, país de origen, incapacidad, afiliación política o creencia religiosa*, en programas que reciben fondos federales a través del Departamento del Trabajo.

El PDL o el recipiente está también autorizado para llevar a cabo revisiones de programas con fondos federales para evaluar su cumplimiento con las leyes de derechos civiles.

- 7 Como norma el Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, no revelará nombres u otra información de identificación sobre las personas, a menos que sea necesario para fines de investigación o actividad de cumplimiento de un programa que ha violado la ley.

El ALCLS nunca revelará al programa bajo investigación la identidad de la persona que presenta la querella, a menos que el reclamante haya dado primero su consentimiento al ALCLS para ello.

IX. VIGENCIA

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 en sentido alguno su aplicación a validez en cualquier otro caso.

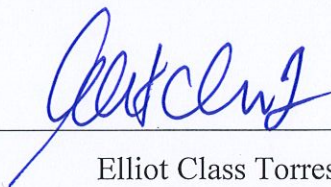
Este procedimiento podrá ser enmendado en cualquier momento que así lo creyere conveniente el del Área Local de Conexión Laboral del Suroeste/American Job Center/ALCLS, de acuerdo a lo estipulado en la Sección 188 de la Ley WIOA y su Reglamentación Federal 29 CFR 38 y la Orden Ejecutiva 14035: Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad en beneficio del interés público.

Este procedimiento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

X. APROBACIÓN

Aprobado hoy 1^{ra} de noviembre de 2023 en San Germán, Puerto Rico.

Aprobado por:



Elliot Class Torres
Director Ejecutivo ALCLS