

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Núm. Reglamento **7477**

Fecha Rad: **11 de marzo de 2008**

Aprobado: Hon. Fernando J. Bonilla

Secretario de Estado

Por:


Francisco José María Coss

Secretario Auxiliar de Servicios



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

REGlamento PARA CESAR QUERELLAS Y ACTOS DE DISCRIMEN EN LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO

OFICINA PROGRAMAS ANTIDISCRIMEN

**REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS Y ACTOS DE DISCRIMEN
EN LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO**

TABLA DE CONTENIDO

Artículo 1	Título	1
Artículo 2	Introducción	1
Artículo 3	Base Legal	1-2
Artículo 4	Propósito y Aplicación	2
Artículo 5	Definiciones	2-4
Artículo 6	Disposiciones Generales	4-6
Artículo 7	Proceso de Radicación de Querellas	6
Artículo 8	Recopilación y Análisis de Evidencia	6-7
Artículo 9	Protección de Testigos	7
Artículo 10	Medidas Provisionales	7-8
Artículo 11	Vigencia, Derogación y Aprobación	8-9



REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS Y ACTOS DE DISCRIMEN EN LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO

Artículo 1 Título

Las normas aquí establecidas se conocerán como Reglamento para Procesar Querellas y Actos de Discrimen en la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico.

Artículo 2 Introducción

La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico afirma su compromiso con la igualdad de oportunidades en el empleo, según las leyes estatales y federales que le aplican, para todas las personas sin distinción de raza, color, sexo, matrimonio, religión, nacionalidad, edad, ideas políticas, impedimento físico o mental, condición de veterano de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida (oposición a discriminación o participación en un proceso de querella reglamentada). Este compromiso incluye no sólo la prohibición de prácticas discriminatorias, sino el proveer acciones afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidades en el empleo. En el cumplimiento de esta política, responsabiliza a la Oficina de Programas Antidiscrimen ciñéndose a este Reglamento y procedimientos internos.

Artículo 3 Base Legal

Este Reglamento tiene como base legal la Ley Núm. 125 del 7 de mayo de 1942, según enmendada, Ley de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico; las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, Ley de Procedimiento

Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, Discrimen por Raza, Color, Sexo, Edad, Origen Nacional, Condición Social, Matrimonio, Ideales Políticos y Religiosos; la Ley 284 del 21 de agosto de 1999, según enmendada, Ley contra el Asecho; Ley Núm. 69 del 23 de julio de 1985, Ley de Discrimen por Razón de Sexo, Ley Núm. 271 del 17 de diciembre de 2006, de Discrimen en el Empleo por ser Víctima de Violencia Doméstica; el Reglamento Núm. 4034, Reglamento para Regular los Procedimientos de Adjudicación de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y el Reglamento Núm. 3770, Reglamento para la Radicación y Publicación de los Reglamentos en el Departamento de Estado de acuerdo a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y las leyes estatales y federales aplicables.

Artículo 4 Propósito y Aplicación

Este Reglamento tiene como propósito establecer un procedimiento adecuado y efectivo que proteja y garantice el derecho de todas las personas que se consideren afectadas por acciones discriminatorias de parte de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico a presentar sus querellas. Ofrece tanto a los empleados como a aspirantes a empleo igualdad de oportunidades en el empleo en todas sus modalidades, evitando el discrimen por motivo de raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional, condición social, ideas políticas, incapacidad, veteranos de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida. Además, provee acciones afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidad en el empleo, además de ofrecer una manera imparcial, rápida y eficiente para solucionar planteamientos o querellas por actos de discrimen.

Artículo 5 Definiciones

1. **Autoridad** - Autoridad de los Puertos de Puerto Rico

2. **Director** - Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico
3. **Discrimen** - Acción de la Agencia que resulte en detrimento o perjudicial a una persona, por motivo de raza, color, sexo, edad, origen nacional o condición social, ideas políticas o religiosas, incapacidad, veterano de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida.
4. **Especialista en Programas Antidiscrimen** - Responsable de realizar las investigaciones y análisis de las querellas formales que son presentadas por los querellantes cuando cree que se ha discriminado en su contra.
5. **Mediador** - Empleado de la Oficina de Programas Antidiscrimen que presidirá las reuniones de mediación a través de métodos alternos de solución de conflicto.
6. **Plan de Acción Afirmativa** - Compromiso escrito de la Agencia confeccionado anualmente para cumplir con la igualdad de oportunidades en el empleo sin distinción de raza, color, sexo, edad, condición social, matrimonio, nacionalidad, ideas políticas, impedimento físico o mental y condición de veterano de la Era de Vietnam o veterano con impedimento.
7. **Querella** - Alegato hecho por persona cuando cree que se ha discriminado en su contra por motivo de raza, color, sexo, edad, origen nacional, condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, incapacidad o veterano de la Era de Vietnam.
8. **Querellado** - Persona contra quien se presenta una querella.
9. **Querellante** - Persona que radica una querella.

10. **Representante** - Persona seleccionada por el querellante para representarlo, acompañarlo o asesorarlo en cualquier etapa del proceso de consejería, presentación, investigación y solución de querella formal.
11. **Supervisor Programas Antidiscrimen** - Responsable de coordinar, supervisar, investigar y administrar el Programa de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Administra el Plan de Acción Afirmativa.

Artículo 6 Disposiciones Generales

1. Este Reglamento será de aplicabilidad a todos los funcionarios, empleados y aspirantes a empleo que por alguna razón entiendan que se ha discriminado en su contra por motivo de raza, color, sexo, edad, condición social, matrimonio, religión, nacionalidad, edad, ideas políticas, impedimento físico o mental, condición de veterano de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida.
2. El Programa Antidiscrimen será el responsable de orientar sobre el proceso de presentación de querella y de cualquier otro organismo en ley con jurisdicción.
3. El Programa Antidiscrimen atenderá controversias relacionadas con el trabajo que surjan de discrimen por raza, color, origen nacional, condición social, religión, sexo, edad, ideas políticas, matrimonios, impedimento físico o mental y Ley de Reajuste de Veterano de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida.
4. Toda evidencia recopilada en la investigación será estrictamente confidencial y sólo se podrá utilizar como evidencia de corroboración ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y/o Tribunales Estatales o Federales.

5. La Autoridad de los Puertos no iniciará acciones adversas ni cambios en los deberes de empleados que hayan radicado una solicitud de querrela de discrimen en el empleo.
6. La Autoridad mantendrá y tendrá disponible para examen por parte del Departamento del Trabajo, expedientes, sus prácticas de reclutamiento, programas de adiestramiento, planes de ascenso o cualquier otra práctica de empleo por un término no menor de tres años.
7. Todo el personal de la Autoridad de los Puertos tiene la responsabilidad ineludible de prevenir, desalentar, evitar y repudiar desde su inicio cualquier tipo de práctica de discrimen en el empleo no importa su modalidad.
8. El Supervisor Programas Antidiscrimen ni ningún empleado adscrito al Programa divulgarán información obtenida de la investigación y mantendrá estricta confidencialidad sobre los hallazgos y resultados.
9. Los jefes y supervisores de todas las oficinas tienen la responsabilidad de cumplir afirmativamente con el deber de mantener su lugar de trabajo libre de discrimen y represalias, tienen que demostrar que toman acción correctiva inmediata y apropiada ante la situación, lo cual incluye pero sin limitarse a lo siguiente:
 - a) Cerciorarse de que cada empleado bajo su supervisión tiene conocimiento del contenido de este Reglamento.
 - b) Responsable del fiel cumplimiento del mismo, manteniéndose al tanto del comportamiento de los empleados.
 - c) Informar inmediatamente, a través del procedimiento aquí establecido, cualquier querrela que reciba de discrimen en el empleo en cualquiera de sus modalidades.

10. La Autoridad mantendrá en lugar visible aviso de cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 100, SUPRA; Ley Núm. 69, SUPRA; Ley Núm. 17, SUPRA; Ley Núm. 53, SUPRA de la Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Acción Afirmativa y de este Reglamento.

Artículo 7 Proceso de Radicación de Querellas

1. El querellante solicita una entrevista con el Supervisor Programas Antidiscrimen dentro de un término de treinta (30) días consecutivos a partir de la fecha del alegado discrimen.
2. El querellante llenará el Formulario AP-126, Alegación de Acto de Discrimen, donde explicará en detalle las circunstancias del alegado acto de discrimen en su contra.
3. El Supervisor Programas Antidiscrimen evaluará la solicitud para determinar si la querella radicada está contemplada en las modalidades de discrimen, según dispuesto por las leyes federales y estatales. Determinará si procede con la investigación de la misma, fecha y lugar de la primera entrevista. De no darse las acciones primarias de discrimen, desestimaré la misma y orientaré al querellante y al representante autorizado del trámite a seguir.
4. El Supervisor Programas Antidiscrimen tendrá treinta (30) días consecutivos a partir de la fecha de la radicación de la querella para informar al querellante sobre si procede o no la investigación de la misma.

Artículo 8 Recopilación y Análisis de Evidencia

1. El Programa Antidiscrimen tiene la responsabilidad de recopilar, analizar e investigar la evidencia presentada.

2. El Programa Antidiscrimen considerará los siguientes hechos al intervenir en una querella:

- a. Que sea una controversia relacionada al trabajo.
- b. Que el querellado sea empleado, aspirante a empleo, miembro de una organización obrera o terceras personas afectadas por una acción primaria de discrimen.
- c. Que la controversia surja de un discrimen por raza o color, origen nacional o condición social, religión, sexo, edad, ideas políticas, matrimonio o impedimento físico o mental, Ley de Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam o veterano con impedimento y actividad protegida.
- d. Que toda la evidencia pueda validar y sustentar los alegados actos discriminatorios.

Artículo 9 Protección de Testigos

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querella de discrimen en el empleo, deberá ser advertida de que su participación en la investigación no constará ni será parte de su expediente personal.

Artículo 10 Medidas Provisionales

Se establecen las siguientes medidas provisionales con el propósito de proteger al querellante de posibles actos de represalia:

1. En casos en que el supervisor directo sea el querellado, el querellante se reportará a otro (a) supervisor (a).

2. Se tomarán las medidas correspondientes, de manera que el querellante en el curso de su trabajo no tenga que relacionarse a solas con el querellado, dándose la relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.
3. Con el propósito de proteger al querellante, el Supervisor Programas Antidiscrimen podrá recomendar al Director Ejecutivo, sin que ello constituya una adjudicación final, medidas provisionales de reubicar temporariamente del lugar de trabajo y siempre con el consentimiento de éste.
4. Estas medidas provisionales o cualquier otra que bajo la circunstancia particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de radicada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella.
5. Las medidas provisionales antes mencionadas no constituyen una sanción contra el querellado.
6. El empleado o aspirante a empleo afectado por acciones primarias de discrimen en el empleo, podrá radicar una querella en la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo o ante la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), sin necesidad de agotar los remedios administrativos establecidos en este Reglamento. Además, el querellante será apercibido de que el trámite administrativo establecido bajo este Reglamento no tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año para radicar una acción judicial al amparo de la Ley 100, antes citada.

Artículo 11 Vigencia, Derogación y Aprobación

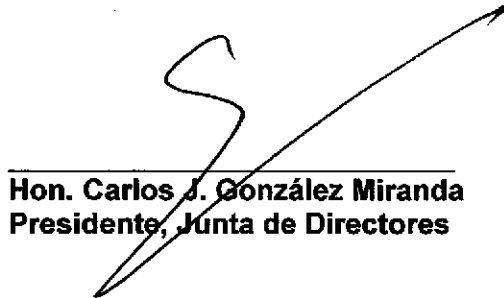
Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado y deroga el Reglamento Número 6959, para Procesar

Querellas y/o Actos de Discrimen contra Empleados o Aspirantes a Empleo del 5
de abril de 2005.

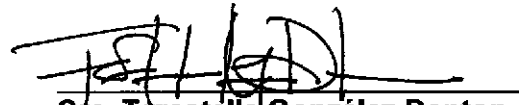
Aprobado en San Juan, Puerto Rico, a 24 de sept. de 2007.



Lcdo. Fernando J. Bonilla
Director Ejecutivo



Hon. Carlos J. González Miranda
Presidente, Junta de Directores



Sra. Terestella González Denton
Secretaria, Junta de Directores



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

**JUNTA DE DIRECTORES
SAN JUAN, PUERTO RICO**

**RESOLUCIÓN PARA LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO**

RESOLUCIÓN NÚMERO 2007- 95

El Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos, sometió el siguiente asunto a la consideración y aprobación de la Junta de Directores:

SOLICITUD PARA AUTORIZAR AL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS, PARA DEROGAR LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2004-69 Y APROBAR EL NUEVO REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS Y ACTOS DE DISCRIMEN EN LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS.

Explicó el Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos, licenciado Fernando J. Bonilla Ortiz, que está sometiendo una resolución para la aprobación del nuevo Reglamento para Procesar Querellas y Actos de Discrimen en la Autoridad de los Puertos

El Reglamento que presenta el Director Ejecutivo prohíbe prácticas discriminatorias y provee acciones afirmativas para asegurar igualdad de oportunidades en el empleo.

En atención a los méritos de los argumentos expuestos por el Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos, la Junta de Directores aprobó la siguiente:

RESOLUCIÓN NÚMERO 2007- 95

SE RESUELVE, AUTORIZAR AL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS, PARA DEROGAR LA RESOLUCIÓN NÚMERO 2004-69 Y APROBAR EL NUEVO REGLAMENTO PARA PROCESAR QUERELLAS Y ACTOS DE DISCRIMEN EN LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de septiembre de 2007.


Hon. Carlos J. González Miranda
Presidente
Junta Directores


Sra. Terestella González Denton
Secretaria
Junta Directores