Estado Libre Asociado
Departamento de Transportac

V Sr Carrión

Autoridad Metropolitana de Autobuses

Apartado 2339, Hato Rey, Puerto Rico 00919-2339
Cable AMA • Telex: AUTOBUS 3450827

Dirija toda comunicación al
PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL

Núm. 11-0588-016
Sírvase mencionar este número cuando se refiera a este asunto.

16 de mayo de 1988

RECIBIDO
MAY 16 1988
CORREO
A.M.A.

PRESIDENTE Y GERENTE GENERAL
AYUDANTES DEL PRESIDENTE
DIRECTORES DE AREA
JEFES DE NEGOCIADO

Elvin Pabón Torres
Subgerente General

PROCEDIMIENTO NUM. 47-02
PARA PROCESAR QUERELLAS DE ACTOS
DE DISCRIMEN CONTRA EMPLEADOS O
ASPIRANTES A EMPLEO

Acompaño copia del Procedimiento Número 47-02, debidamente aprobado por el Secretario de Transportación y Obras Públicas el 11 de abril de 1988.

Esta copia debe formar parte de su Manual de Reglamentos y Procedimientos.

Anejo

dec

Departamento de Transportación y Obras Públicas

AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES
Río Piedras, Puerto Rico

RESOLUCION NUMERO 88-12

COMPARECE el Secretario de Transportación y Obras Públicas en ejercicio de las facultades y poderes que le confiere la Ley Núm. 5 del 11 de mayo de 1959, según enmendada; el Plan de Reorganización Número 6, efectivo el 2 de enero de 1973 y las reglas, reglamentos y resoluciones adoptadas.

De acuerdo a los Artículos de Incorporación y el Plan de Reorganización antes mencionados, por la presente el compareciente resuelve lo siguiente:

Aprobar Procedimiento para Procesar Querellas de Actos de Discrimen Contra Empleados o Aspirantes a Empleo y derogar el Procedimiento Número 21-01 del 13 de octubre de 1982.

Este Procedimiento formará parte de esta Resolución.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de abril de 1988.

SOMETIDO POR:

Mario A. Prieto Batista
Presidente y Gerente General

APROBADO POR:

Darío Hernández Torres
Secretario de Transportación
y Obras Públicas

CERTIFICADO POR:

SONIA A. GIERBOLINI
Secretaria Interina

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento de Transportación y Obras Públicas
Autoridad Metropolitana de Autobuses
MANUAL DE NORMAS BASICAS DE FUNCIONAMIENTO

Asunto: PROCEDIMIENTO PARA PROCESAR QUERELLAS DE ACTOS DE DISCRIMEN CONTRA EMPLEADOS O ASPIRANTES A EMPLEO	Procedimiento Núm. 47-02	Pág. 1 de 12
Fecha Efectividad: 11 de abril de 1988	Normas Derogadas: Procedimiento Núm. 21-01 de 10/13/82	Aprobado por:

I. Introducción

La Autoridad Metropolitana de Autobuses está comprometida con el Pueblo de Puerto Rico a ofrecer tanto a empleados como a aspirantes a empleo igualdad de oportunidad en el empleo, sin discrimen por motivo de raza, color, origen, religión, edad, sexo, condición social, ideas políticas o incapacidad. Este compromiso incluye no sólo la prohibición de prácticas discriminatorias sino proveer acciones afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidad en el empleo.

Con el fin primordial de descubrir y corregir actos de discrimen, es necesario que en la Autoridad Metropolitana de Autobuses se establezca un procedimiento mediante el cual las personas que se consideren afectadas por acciones de discrimen puedan recibir orientación a sus planteamientos y presentar oficialmente sus querellas para que las mismas sean tramitadas con prontitud y eficiencia. A su vez este procedimiento debe proteger los derechos de los empleados o funcionarios a quienes se le impute la comisión de algún acto de discrimen por los motivos antes mencionados.

II. Propósito

El propósito de este procedimiento es establecer un proceso coordinado y dirigido por la Oficina de Derechos Civiles y Cumplimiento Laboral del Departamento de Transportación y Obras Públicas, mediante el cual se oriente al posible querellante y se pueda lograr un arreglo informal para la solución de un planteamiento o querella sobre un acto de discrimen. Este recurso ofrece a aquellas personas que consideren que se ha discriminado en su contra la oportunidad de someter su alegación ante el Consejero de Igual Oportunidad en el Empleo (EEO

Counselor), quien tratará de lograr un acuerdo informal entre las partes. Cuando no se logre dicho acuerdo se someterá el planteamiento como una querella formal ante el Oficial de Derechos Civiles. Sin embargo, aún cuando el caso se haya presentado como querella formal, el Oficial de Derechos Civiles debe tratar de lograr un acuerdo informal entre las partes.

Consideramos que este procedimiento constituye una forma imparcial, rápida y eficiente de solucionar planteamientos o querellas por actos de discrimen protegiendo los derechos tanto de la persona contra quien alegadamente se ha cometido el acto de discrimen como del empleado o funcionario a quien le imputen la comisión del mismo.

III. Definiciones

Las siguientes palabras o términos dondequiera que aparezcan usadas en este procedimiento tendrán los significados que a continuación se expresan, excepto donde el contexto claramente indique otra cosa.

1. Autoridad	- Autoridad Metropolitana de Autobuses
2. Autoridad Nominadora	- Presidente y Gerente General de la Autoridad Metropolitana de Autobuses
3. Consejero	- Consejero de Igual Oportunidad en el Empleo
4. Consejero de Igual Oportunidad en el empleo	- Empleado regular de la Agencia, designado por el Presidente y Gerente General para que en adición a las funciones de su puesto, preste servicios de consejería y orientación a empleados o aspirantes a empleo que consideren se ha cometido un acto de discrimen en su contra. Su propósito es tratar de lograr una solución informal en asuntos relacionados con querellas por actos de discrimen.
5. Discrimen	- Cualquier acto oficial de la Agencia que resulte en detrimento o perjudicial a un empleado o aspirante a empleo por motivo de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, religión, ideas políticas o incapacidad.

6. Investigador
   - Persona designada por el Presidente y Gerente General para realizar una investigación o análisis de la querella formal presentada por un querellante. Esta persona no puede pertenecer a la oficina donde ocurrió el alegado acto de discrimen y no debe tener relación jerárquica o familiar con las personas envueltas en el caso.

7. Presidente
   - Presidente y Gerente General de la Autoridad Metropolitana de Autobuses

8. Querella
   - Alegato hecho por un empleado o aspirante a empleo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses cuando cree que se ha discriminado en su contra por motivo de raza, color, religión, sexo, edad, ideas políticas, incapacidad, origen o condición social.

9. Querellante
   - Empleado o aspirante a empleo en la Autoridad Metropolitana de Autobuses que presenta una querella por considerar que en sus gestiones relacionadas con el empleo se ha cometido discrimen en su contra, por motivo de raza, color, religión, sexo, edad, ideas políticas, incapacidad, origen o condición social.

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.

IV. Descripción del Proceso

A. Consejería

1. Dentro del término de treinta (30) días laborables, a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de que se cometió un alegado acto de discrimen en su contra, el querellante o su representante autorizado solicita una entrevista a uno de los Consejeros de la Autoridad.

2. El consejero le entrega al querellante o su representante autorizado el formulario Núm. AMA-001, Alegación de Acto de Discrimen (Anexo I), para ser preparado en original y copia.

3. Una vez preparado el formulario, el mismo debe ser enviado por correo o entregado personalmente al consejero, quien luego de cotejar que este fue debidamente llenado, retiene el original, inicia la copia y la devuelve personalmente o por correo al querellante antes de transcurridos cinco (5) días laborables.

4. Al devolver la copia el consejero indica el día, hora, lugar donde se llevará a cabo la primera entrevista y le advierte al querellante su derecho a estar representado en las reuniones y a que su nombre no sea revelado a menos que él así lo autorice.

5. En la primera entrevista se procede de la siguiente forma:

   a. El querellante le explica al consejero los hechos pertinentes a su planteamiento y le presenta la evidencia que posea, si alguna.

   b. El consejero le notifica al querellante que a partir de ese día tendrá hasta veintiún (21) días laborables para él recopilar la información necesaria y llegar a una conclusión.

   c. Si el problema presentado por el querellante no envuelve discrimen según el consejero, éste le orienta sobre la falta de jurisdicción de la Oficina de Derechos Civiles para bregar con su planteamiento.

6. Luego de la entrevista inicial con el querellante, el consejero determina la información que es necesaria para la solución del problema y recopila la misma mediante entrevistas con funcionarios y otros empleados de la Agencia, además del análisis de records y cualquier otro material relevante. Sin embargo, las entrevistas que éste lleve a cabo serán de modo informal y como norma general no requerirán declaraciones juradas.

7. Aunque el consejero debe resolver el problema que le han sometido sin la intervención del Oficial de Derechos Civiles, puede solicitar su cooperación en cualquier asunto que así lo amerite. Para ello debe explicarle la si-