

## **¿Qué puedo esperar cuando presento una queja ante la UALD?**

### **Primer paso: La entrevista inicial:**

Contacte el UALD por teléfono o en persona en nuestra oficina para obtener el cuestionario de entrada. También puede descargar un cuestionario de entrada para hacer clic [aquí](#).

Rellene las formas. Sea específico en como responde a las preguntas en el cuestionario de entrada.

Proporcione copias de la documentación pertinente (mantenga sus originales) que usted cree apoya su reclamo. – Algunos ejemplos de información pertinente a su reclamo son:

- Notificación(s) de terminación
- Cartas de disciplina
- Documentos que apoyan su petición para un una acomodación razonable para una incapacidad
- Los registros médicos que documentan a su incapacidad o limitaciones que pueden ser pertinentes a su reclamo
- Testigos. Los nombres de los testigos, la direcciones / números de teléfono y una breve descripción de la información que ellos pueden poder proporcionar.

Si desea una cita con un oficial de entrada o necesita ayuda para rellenar las formas, contactan la oficina al (801) 530-6801 o llame gratis al (800) 222-1238 para establecer una cita con un especialista en la oficina de Anti-discriminación.

Su cuestionario de la entrada será revisado por un especialista para asegurarse de que su queja cumple los requisitos para presentar en nuestra oficina. Es importante que nuestro cuestionario de entrada sea llenado completamente.

El Especialista de entrada le puede contactar para cualquier información adicional que necesite.

### **Segundo paso: Archivando el Cargo**

Si su cuestionario de entrada cumple con nuestros requisitos de presentación, el especialista creará un cargo de discriminación para su revisión. Por favor revise el cargo de discriminación cuidadosamente para confirmar que es correcto. Esto se puede hacer en persona en nuestras oficinas o por correo.

El cargo de la discriminación debe ser firmada por usted en frente de un notario público. Los notarios se pueden encontrar en un banco o una biblioteca. La División presta servicios de un notario de forma gratuita, pero debe estar físicamente presente con un comprobante de su identidad, como su licencia de manejar o tarjeta de identificación.

### **Tercer Paso: La División recibe su Cargo de Discriminación firmada:**

El Cargo de Discriminación será asignado un número de caso y será enviado a Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (o "EEOC") para la presentación de doble archivo bajo las leyes federales. Por favor nota que usted no puede presentar el mismo reclamo con la División y con el EEOC.

Dentro de 10 días o menos, usted y el empleador (o el "Demandado") recibirá una copia de la queja por correo. El empleador también será invitado a presentar una respuesta a su Cargo de Discriminación. La notificación también incluirá una fecha para una Conferencia de Resoluciones.

### **El cuatro pasó: La Conferencia de las resoluciones**

La conferencia de las resoluciones es una oportunidad voluntaria para resolver (mediar) su cargo de discriminación.

La conferencia de resoluciones es informal y voluntaria.

El propósito de la conferencia de resoluciones es traer el empleador y usted juntos, con un mediador proporcionado por UALD para ver si las diferencias se pueden resolver entre el empleador y usted antes de una investigación.

La conferencia de resoluciones no es una audiencia sobre los hechos del caso, y el mediador no tomará una decisión en los méritos de su caso.

Una resolución del cargo tiene muchas ventajas, algunas de las cuales incluyen:

- Minimizando el tiempo, la energía y los gastos que se requiere para dirigir una queja de discriminación
- Una mejor utilización de sus recursos
- Permitir tiempo para que usted y el empleador decidirán cómo se resolverán sin una tercera parte imponga en su resolución.

Para más información sobre nuestro programa de mediación o de las conferencias de resolución, por favor clic [aquí](#).

¿Cómo funciona la conferencia de resoluciones:

- Cualquiera de las partes puede negarse a asistir a la conferencia de resoluciones, o puede dejar la conferencia en cualquier momento. -Sin embargo, todos los partidos se les anima a hacer intentos de buena fe para tratar de resolver sus diferencias
- Las peticiones de la División que ambos partidos traen toda la información que puede apoyar sus posiciones. Los testigos pueden ser utilizados y las declaraciones juradas (declaraciones de testigo que han sido autenticados por un notario) también puede ser presentado.

- Todos los asuntos que alcanzaron resolución y todos los acuerdos hechos durante la conferencia son legales y obligatorias después de que el Director de la División haya firmado el acuerdo. Si la conferencia de resoluciones tiene éxito, el caso será cerrado.
- Si las partes no pueden resolver sus asuntos durante la conferencia, el caso es asignado a un investigador para que continúe el procesamiento.

### **Quinto paso: Investigación**

Si la conferencia de las resoluciones no es exitosa en alcanzar una solución para su caso, será asignado para una investigación.

El investigador realizará de investigación que es necesario para tomar una decisión acerca sobre los hechos de su caso. Esto puede incluir:

- Solicitar información adicional de su parte
- Que lo entrevistamos
- Entrevistando al empleador
- Entrevistando a los testigos
- Haciendo una inspección local del lugar del trabajo
- Solicitando documentos (incluyendo archivos de personal, organigramas, talones de cheques, etc.) por parte del empleador
- Solicitar documentos (incluidos los registros médicos, etc.) de usted o el empleador

Una conferencia de investigación de los hechos también pueden ser considerado. Una conferencia de los hechos es una oportunidad para ambas partes a sentarse con el investigador para discutir el caso y presentar su evidencia con más detalle. Una conferencia de investigación no es una audiencia, sino que más bien es una oportunidad para los lados para compartir información, de manera informal, con el investigador y de los demás.

### **Sexto paso: Después de la investigación**

Después de que la evidencia ha sido presentado, la División publicará una determinación donde encontrara si tiene "causa razonable" o "sin causa razonable" para creer discriminación ilegal haya ocurrido.

Las partes recibirán una copia de la decisión de la División

### **Séptimo paso: Apelación a la orden de la División**

Si no está de acuerdo con la orden de la División, tiene varias opciones:

#### **Opción # 1**

- Puede solicitar una audición evidenciaría antes de un Juez del Derecho Administrativo ("ALJ") con la Comisión Laboral de Utah.

- Esto se considera una audiencia "de novo". Esto significa que el ALJ permitirá a las partes a presentar toda su evidencia de "nuevo" o sin tomar en cuenta los resultados de la División.
- Usted debe estar preparado para presentar su evidencia, incluyendo documentos y/o testigos. Aunque el proceso no requiere que usted tiene un abogado, es una audiencia formal donde las partes presentan evidencia de una manera que es típica de una audiencia administrativa. Para más información sobre la audiencia evidenciaría, por favor haga clic aquí.
- Esta solicitud debe estar por escrito y recibido dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la determinación y el orden y debe se enviado al Director de la División en:  
División de Antidiscriminación y del Trabajo  
160 East 300 South, Tercer Piso  
P.O. caja 146630  
Salt Lake City, UT 84114-6630
- También se puede enviar por fax para la solicitud de apelación ante el Director de la División en el (801) 530-7609.

### **Opción # 2**

Usted puede solicitar una Revisión de Peso Substantial por la EEOC.

- La División le enviará una copia de su archivo a EEOC, donde será revisado para determinar si la evidencia que fue recogido apoya la determinación de que fue publicado por la División.
- Esta solicitud debe ser por escrito y recibido dentro de 15 días de la fecha de la Determinación y Orden, y se envía a la Oficina Local del Coordinador Estatal y Local:  
Phoenix Oficina del Distrito  
3300 North Central Avenue, Suite 690  
Phoenix, AZ 85012

### **Opción # 3**

Usted puede solicitar un Aviso del Derecho a Demandar.

- Esta solicitud puede ser hecha a la UALD y un formulario será enviado a usted para su firma o puede recoger el formulario de nuestra oficina.
- El UALD cerrará su caso con nuestra división y de la EEOC, revisará su solicitud y más probable que no, emitir un Aviso del Derecho a Demandar.
- Después, usted tendrá 90 días desde la fecha en que el Aviso de Derecho a Demandar fue publicado para presentar su denuncia de discriminación en una corte federal de distrito.

### **Sus Opciones en Cualquier Punto Durante El Proceso de UALD**

Usted o el empleador puede ofrecer para tratar de mediar o resolver el caso en cualquier momento en el proceso. Un mediador o investigador puede ayudar con discusiones sobre el acuerdo.

Usted puede retirar su cargo con la División y solicitar un Aviso de Derecho a Demandar (emitida por la EEOC), que puede ser utilizado para presentar su caso ante un tribunal federal.

Cualquiera de las partes puede obtener asesoría legal o cualquier otra representación en cualquier momento. La División debe tener un aviso por escrito de la representación antes de que se comunique con su representante.

Usted y el empleador están obligados a mantener a la División informada de su dirección y su número de teléfono. La División puede cerrar su caso si no puede ser localizado.

Las partes también están obligadas a cooperar completamente con el proceso. La División puede cerrar su caso si usted no coopera con la investigación.

### **¿Qué sucede si presento una queja ante la División y soy despedido o acosado a causa de mí queja?**

- Es ilegal que un empleador tome represalias contra un empleado porque él o ella se ha opuesto a cualquier tipo de tratamiento discriminatorio o porque él o ella ha presentado una acusación de discriminación, ha atestiguado, ha asistido o ha participado en cualquier procedimiento, investigación, o audiencia alegando el tratamiento discriminatorio protegido por la ley.
- Esta protección se aplica no solamente al empleado que se queja, sino también al resto de los empleados que podrían participar en el proceso de investigación.
- Esta protección se aplica independientemente de la validez de la carga del empleado que se queja.

Personas que necesiten una acomodación razonable, un intérprete o ayuda debido a una incapacidad deben comunicarse con la División tres días en avance de su cita o audiencia.