



Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Junta Local
DEL NOROESTE

AGUADA • AGUADILLA • AÑASCO • ISABELA
MOCA • RINCÓN • SAN SEBASTIÁN

American**Job**Center®

Procedimiento Número: JLNO-22-014

Fecha de Aprobación: 16 de noviembre de 2022

Fecha de Efectividad: 16 de noviembre de 2022

Dirigido a: Sistema Local de Desarrollo Laboral – Área Local de Desarrollo Laboral
Noroeste

Asunto: Procedimiento para resolver Querellas por Discrimen

I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), prohíbe que se excluya de participar, denegar beneficios o ser sujeto a discrimen o denegar el empleo en ninguna actividad o servicio por razones de raza, edad, color, sexo (incluyendo orientación sexual o identidad de género), origen nacional, impedimento, afiliación política, creencia religiosa, condición social, por ser víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o condición de veterano. A los efectos de cumplir con esta disposición se establece este procedimiento. Aplica a participantes, proveedores, contratistas y a los socios del sistema.

II. BASE LEGAL

- Sección 188 de WIOA

- CFR 29 CFR 38 del 26 de enero de 2016 establece las provisiones de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de WIOA;
- CFR 20 Sub-Parte 683.285 (a) (2)
- TEGL 37-14: Update on Complying with Nondiscrimination Requirements
- Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico
- Ley Núm. 100, del 30 de junio de 1959, según enmendada: Ley contra discrimen en el empleo
- Ley Núm. 22 del Año 2013: Ley para establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual e identidad de género.
- Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, según enmendada: Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial

III. PROPÓSITO Y APLICABILIDAD

Garantizar la preservación de los derechos de la persona que recibe, solicita y ofrece servicios del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center* bajo los fondos de la Ley WIOA mediante un procedimiento que sea justo al afectado y ágil en la toma de decisiones. Este Procedimiento es aplicable a todos los individuos que solicitan servicios, a los clientes de las actividades y servicios, solicitantes de empleo, empleados del Consorcio o de cualquier entidad que reciba asignación de fondos de la Ley WIOA. Aplica, además, a los Proveedores de Servicios y Contratistas que en alguna forma reciben beneficios de la Ley WIOA.

IV. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Para propósitos de este Procedimiento, los siguientes términos tendría el significado que a continuación se incluyen:

- A. WIOA - "Workforce Innovation and Opportunity Act" P.L. 113-128, de 22 de julio de 2014 conocida en español como la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Trabajadora.
- B. Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste - Es la entidad que recibe, administra y brinda servicios bajo el Título I de WIOA.
- C. Área Local de Desarrollo Laboral – Es el área geográfica comprendida por los municipios de Aguada, Aguadilla, Añasco, Isabela, Moca, San Sebastián y Rincón.
- D. Programa de Desarrollo Laboral - Parte integral de la estructura del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio; ofrece asistencia técnica y fiscaliza los fondos de WIOA asignados a las áreas locales.
- E. Querella - Declaración escrita presentada por individuos que solicitan, reciben u ofrecen servicios bajo la Ley WIOA que entiendan que han sido discriminados.
- F. Querellante – Cliente, socio, proveedor de servicio, empleado, participante y/o persona que provea o trabaje para la Ley WIOA, en los programas o subreceptario que entienda que ha sido discriminado por las razones expuestas en las leyes y reglamentación aplicable.
- G. Participante - Todo beneficiario de las actividades, servicios y programas bajo el auspicio de la Ley WIOA.
- H. Centro de Derechos Civiles Federal - Oficina del Asistente del Secretario para Administración y Gerencia, responsable de administrar y hacer cumplir las estipulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- I. Oficial de Igualdad de Oportunidades - Funcionario designado por el Director Ejecutivo de la Junta Local cuya responsabilidad es velar por el cumplimiento de la política pública relacionada con el procesamiento de querellas por discrimen.

- J. Oficial Examinador Independiente - Abogado externo que celebrará y presidirá la vista formal para dilucidar querellas alegando discrimen.
- K. Solicitante de empleo – Persona que llena solicitud de empleo con un recipiendario de fondos federales o recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.
- L. Solicitud para beneficios – El proceso por el cual se solicita información personal, no se limita a proveerla en un formulario a solicitantes como condición previa para recibir ayudas, beneficios, servicios o adiestramientos bajo la asistencia financiera del Título I de WIOA.

V. NORMAS GENERALES

- A. El o la Oficial de Igualdad de Oportunidades será responsable de orientar, aceptar y manejar las querellas que se radiquen en conformidad con este procedimiento.
- B. La identidad de un individuo que suministre información relacionada con, o colabore en una investigación o en una revisión de una querella se mantendrá confidencialmente. Esto último, también aplica a los individuos que radiquen querellas. Cuando la identidad de un individuo sea necesario revelarla se protegerá para que no haya represalias.
- C. Cualquier individuo que entienda que ha sido discriminado tiene el derecho de radicar una querella ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center* o directamente ante el Director del Centro de Derechos Civiles Federal (CRC, por sus siglas en ingles).
- D. Si el querellante decide radicar directamente al CRC, el Oficial de Igualdad de Oportunidades lo ayudará a llenar la hoja de información de querellas de "CRC/DOL" y el Formulario del "Privacy Act" y a enviarlo al CRC.
- E. Las querellas deberán ser radicadas por escrito e incluir:

1. Nombre y dirección postal del querellado.
 2. Identificación del individuo o entidad que se alega es responsable del acto de discriminación.
 3. La firma del querellante o su representante autorizado.
 4. Descripción detallada de la alegación que demuestre que:
 - a. Tiene capacidad legal para radicar la misma, por pertenecer a uno de los grupos protegidos por la Ley WIOA.
 - b. Recibe asistencia financiera bajo WIOA al momento de los hechos.
 - c. Está radicando la querella dentro del término de ciento ochenta (180) días calendario del alegado acto discriminatorio.
 5. Esta descripción debe ser de forma tal que se pueda determinar que la querella:
 - a. Cae bajo la jurisdicción del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center*.
 - b. No ha prescrito.
 - c. Tiene méritos.
- F. El Oficial de Igualdad de Oportunidades deberá emitir una comunicación al querellante certificando el recibo de la querella y notificándole su derecho a tener representación legal durante el proceso. La comunicación deberá incluir:
- a. Cada uno de los asuntos planteados en la querella y una declaración especificando si el recipiente acepta el asunto para investigación o si lo rechaza con sus fundamentos.
 - b. Un término para la investigación y recopilación de datos que fundamenten la querella.
 - c. Un término al recipiente para procurar la resolución de la querella. Los métodos disponibles para resolver la querella deberán incluir alternativas de resolución.

- G. Se mantendrá un Registro de Querellas radicadas por discrimen, con el nombre y dirección del querellante, la base o razón de la querella (raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, alumbramientos y condiciones médicas relacionadas, identidad de género y estatus de transgéneros), origen nacional, edad, discapacidad física o mental, afiliación política o creencia); una descripción de la querella, fecha de radicación, determinación y fecha de la misma y cualquier otra observación relevante.
- H. El *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center* notificará al Director del CRC sobre acciones administrativas y legales radicadas en su contra en las cuales se alegue discriminación por razones de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, impedimento, afiliación política o creencias, relacionados con clientes que solicitan o reciben los servicios del Título I de WIOA.
- I. El *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center* proveerá acceso a toda información solicitada por el CRC ya sea durante revisiones de cumplimiento de actividades de auditoría o durante investigaciones que estos realicen.
- J. El Oficial de Igualdad de Oportunidad para el Empleo, mantendrá los documentos relacionados con las querellas y determinaciones por un periodo de tres (3) años, a partir de la fecha de la resolución de la querella. Esto último, según establecido por el gobierno estatal.
- K. Todo Proveedor de Servicios es orientado en relación con la política de no discrimen del *Área Local de Desarrollo Laboral -Noroeste / American Job Center*. Como parte de los contratos se incluyen cláusulas relacionadas con el cumplimiento de la política de no discrimen y se establece que las querellas serán radicadas ante el Oficial de Igualdad de Oportunidad para el Empleo. Todos los Proveedores que ofrecen servicios directos a la clientela firmarán una Certificación relacionada con lo antes expuesto.

VI. PROCEDIMIENTO

A. Radicación de la querella ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades

1. Si la querella se radica ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center*, este:

- a. Recibirá la querella escrita y procederá a preparar un expediente a nombre del querellante y le asignará un número al caso.
- b. Analizará las alegaciones del querellante para determinar:
 - i. Jurisdicción
 - ii. Mérito de la querella
 - iii. Y si fue radicada dentro de los ciento ochenta (180) días del alegado del alegado acto discriminatorio.
- c. Si del análisis de la querella se determina que esta no tiene mérito, el Oficial preparará un informe donde consten las razones por las cuales no procede y lo discutirá con el querellante. Indicará que se discutió con el querellante la situación y la conformidad de este con la determinación tomada, procediéndose a cerrar el caso.
- d. Si la querella tiene mérito, el Oficial de Igualdad de Oportunidades deberá realizar una investigación de la situación planteada citando a las partes a una vista informal para discutir el asunto.
- e. Si las partes llegan a un acuerdo, preparará un informe donde conste que el querellante está conforme con la forma en que se resolvió la querella.

- f. De haberse celebrado la vista informal y el querellante determina continuar con la querella, el Oficial de Igualdad de Oportunidades se comunicará con el Oficial Examinador Independiente para que celebre una vista del caso.

B. Vista ante el Oficial Examinador Independiente.

1. Una vez recibida la querella por el Oficial Examinador Independiente, este les garantizará a todas las partes la oportunidad de que se celebre una vista.
2. El Oficial Examinador podrá citar a las partes o sus representantes autorizados e interventores, ya sea por su propia iniciativa o a petición de una de las partes a una conferencia con antelación a la vista, con el propósito de lograr un acuerdo definitivo o simplificar las cuestiones o la prueba a considerarse en la vista.
3. El Oficial Examinador notificará a las partes sobre la celebración de la vista formal, por correo o personalmente, por lo menos con quince (15) días calendario de antelación a la celebración de la vista, excepto que, por causa debidamente justificada, consignada en la notificación, sea necesario acortar dicho periodo.
4. La notificación para la vista incluirá la siguiente información:
 - a. Fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.
 - b. Cita de la disposición legal o reglamentaria que autoriza la celebración de la vista.
 - c. Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias presuntamente infringidas, si se imputa una infracción a las mismas, y a los hechos constitutivos de tal infracción.
 - d. Apercebimiento de las medidas que la agencia podrá tomar si una parte no comparece a la vista.
 - e. Los derechos procesales, tales como:

- i. Derecho de asistir a la vista solo, acompañado, y/o representado por un abogado o cualquier otro representante de su selección.
 - ii. Derecho a escuchar toda prueba testifical y ver toda prueba documental que se presente en la vista.
 - iii. Derecho a interrogar y contrainterrogar testigos y de refutar la prueba presentada.
 - iv. Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella.
 - v. 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.
5. Para toda vista que se lleve a cabo ante él o la Oficial Examinador deberá haber un récord, por escrito o algún método electrónico.
6. El o la Oficial Examinador deberá comenzar la vista con un resumen de las controversias envueltas en la querella y explicará la forma que se desarrollará la vista.
7. El o la Oficial Examinador ofrecerá a todas las partes la extensión necesaria para una divulgación completa de todos los hechos y cuestiones en discusión, la oportunidad de responder, presentar evidencia y argumentar, conducir contrainterrogatorio y someter evidencia en refutación, excepto según haya sido restringida o limitada por estipulaciones efectuadas en la conferencia con antelación a la vista.
8. El o la 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/la Oficial Examinador(a) podrá alterar las circunstancias del caso.

9. El o la Oficial Examinador podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial, repetitiva o inadmisibles por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios evidenciarios reconocidos y aplicables en los tribunales de Puerto Rico.
10. El o la Oficial Examinador podrá tomar conocimiento oficial de todo aquello que pudiera ser objeto de conocimiento judicial en los tribunales de justicia.
11. Las Reglas de Evidencia no serán aplicables a las vistas administrativas pero los principios fundamentales de evidencia se podrán utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del procedimiento.
12. Todas las personas que comparezcan a presentar declaración en la vista deberán prestar juramento ante el/la Oficial Examinador. Una vez juramentados, los testigos se retirarán del salón de sesiones mientras declaran los otros testigos, salvo que sean las partes, quienes tienen derecho a escuchar la prueba que se presente en el transcurso de la vista.
13. El o la Oficial Examinador podrá conceder a las partes un término de quince (15) días después de concluir la vista para la presentación de propuestas sobre determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Las partes podrán voluntariamente renunciar a que se declaren las determinaciones de hechos.
14. Será responsabilidad del o de la Oficial Examinador enviar copia certificada de la decisión de las partes al Oficial de Igualdad de Oportunidades del *Área Local de Desarrollo Laboral – Noroeste / American Job Center* y al querellante, dentro de los noventa (90) días de la fecha en que fue radicada la querella. Se indicará para cada asunto presentado las razones que fundamentan cada decisión. Se incluirá 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 expuesta 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 derecho.
- f. Que la decisión del Oficial Examinador será la decisión final del *Área Local de Desarrollo Laboral – Noroeste / American Job Center*.
- g. Apercibir sobre el derecho a solicitar ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC) la revisión de la resolución emitida por el Oficial Examinador del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center del Noroeste*.

VII. REBELDÍA

Si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista o a cualquier otra etapa durante el procedimiento adjudicativo, el funcionario que preside la misma podrá declararla en rebeldía y continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte su determinación, los fundamentos para la misma y el recurso de revisión disponible.

VIII. SUSPENSIÓN DE VISTAS SEÑALADAS

El o la Oficial Examinador no podrá suspender una vista ya señalada, excepto que se solicite por escrito con expresión de las causas que justifican la solicitud de suspensión. La solicitud será sometida con cinco (5) días de anticipación a la fecha de la vista. La parte peticionaria deberá enviar

copias de su solicitud a las demás partes e interventores en el procedimiento, dentro de los cinco (5) días señalados.

IX. TÉRMINOS

1. El/la participante tiene ciento ochenta (180) días para radicar la querella por alegado discrimen ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades del *Área de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center*.
2. El/la Oficial de Igualdad de Oportunidades tendrá noventa (90) días para emitir una resolución y notificarles a las partes.
3. Si el/la Oficial de Igualdad de Oportunidades o el Oficial Examinador Independiente no emiten una resolución en estos noventa (90) días, el querellante tiene derecho a radicar una querella ante el CRC sin esperar a la resolución del Oficial de Igualdad de Oportunidades.
4. El querellante o querellado tiene treinta (30) días a partir de la fecha de la Determinación Final, para radicar una querella ante el CRC, si no está satisfecho con la decisión del *Área de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center*
5. El Oficial Examinador Independiente tiene treinta (30) días calendario luego de radicada la querella para celebrar la vista formal del caso.
6. El Oficial Examinador Independiente tiene que notificar por lo menos con cinco (5) días calendario de antelación a la celebración de la vista formal a las partes concernidas.

X. SANCIONES

Si el/la Oficial de Igualdad de Oportunidad de Igualdad del *Área Local de Desarrollo Laboral - Noroeste / American Job Center* determina en el caso de radicación de querellas o reclamaciones o luego de una auditoría, que se ha incurrido en conducta discriminatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se le recomendará al querellado que voluntariamente corrija la violación dentro de los treinta (30) días próximos a recibir la notificación de la decisión. Si el querellado solicita una extensión al término de treinta (30) días y demuestra justa causa para ello se considerarán sus planteamientos antes de conceder la extensión.
2. Del querellado no actuar dentro del tiempo establecido, se procederá a imponer remedios administrativos que tengan el efecto de vindicar y poner fin a la conducta discriminatoria.

Estos pueden ser los siguientes:

- a. Remedios retrospectivos tales como:
 1. Pagar salarios dejados de percibir por la acción discriminatoria;
 2. Proveer el servicio que fue negado u ofrecido en forma discriminatoria;
 3. Eliminar del expediente del querellante cualquier información discriminatoria.

XI. REMEDIOS PROSPECTIVOS

Remedios prospectivos dirigidos a prevenir la recurrencia del discrimen, tales como:

1. Asistencia técnica al querellado
2. Establecer un Plan de Acción Correctiva
3. Seguimiento al Plan de Acción Correctiva
4. Aplazar nuevas concesiones de fondos

Se emitirá una Notificación de Sanciones Propuestas al querellado. Este último tendrá diez (10) días, al recibo de la notificación, para contestar y someter evidencia del cumplimiento. Si no ha cumplido y no está de acuerdo con las sanciones propuestas, podrá solicitar una vista formal dentro de los diez (10) días del recibo de la notificación de las sanciones propuestas. La solicitud deberá incluir la admisión o

negación de los hallazgos identificados. Se notificará a las partes el lugar y fecha de la vista. Si no asiste o no solicita la vista, automáticamente renuncia al derecho de vista y las alegaciones serán admitidas.

XII. NULIDAD Y/O VALIDEZ DE LAS DISPOSICIONES

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente Procedimiento fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal, tal decisión no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Procedimiento. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte del procedimiento por determinación judicial no se entenderá que afecta o perjudicará en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

XIII. ENMIENDAS

Este Procedimiento podrá ser enmendado en cualquier momento que así lo creyere conveniente o si hubiese alguna revisión de parte de la Junta Local de Desarrollo Laboral - Noroeste.

XIV. VIGENCIA

Las disposiciones de este Procedimiento Interno sobre radicación de querellas por discrimen tienen vigencia desde el momento de su aprobación por la Junta Local de Desarrollo Laboral del Noroeste y la firma del Presidente de la Junta Local. Deja sin efecto cualquiera otra política pública, procedimiento, memorial o comunicado emitido por los cuerpos directivos del Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste, sobre este tema.

**Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste
Avisa de la Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo
Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA)**

Es ilegal que el Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste discrimine basándose en lo siguiente:

- En contra de cualquier persona en los Estados Unidos y Puerto Rico por razones de raza, color, religión, sexo (incluyendo embarazo, alumbramientos y condiciones médicas relacionadas, identidad de género y estatus de transgéneros), origen nacional, edad, discapacidad física o mental, afiliación política o creencia).
- En contra de un beneficiario de los programas apoyados financieramente bajo el Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), por razones de la ciudadanía del beneficiario/estado legal migratorio autorizado para trabajar en los Estados Unidos o por su participación en cualquiera de las actividades programáticas financiadas bajo el Título I de WIOA.

El Área Local de Desarrollo Laboral Noroeste no puede discriminar en ninguna de las siguientes áreas:

- Al decidir la admisión, o a quién puede tener acceso a cualquiera de los programas o actividades financiadas bajo el Título I de WIOA.
- Al ofrecer oportunidades o tratar a cualquier persona referente a tal programa o actividad.
- Al tomar decisiones sobre empleos en la administración de, o en conjunto con, tal programa o actividad.

De usted entender que ha sido discriminado, podrá querellarse ante el EEO a la siguiente dirección:

**Oficial de Igualdad de Oportunidades
PO Box 992
Aguadilla Puerto Rico 00605**

XV. CERTIFICACIÓN

Certifico que en reunión ordinaria celebrada el 16 de noviembre de 2022, la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral del Noroeste tuvo ante su consideración el Procedimiento interno para la radicación de querellas por razón de discrimen y aprobó el mismo, y para que así conste, estampo mi firma en calidad de Presidente de la Junta Local en el día de hoy 16 de noviembre de 2022.



Lcdo. Pedro García Morell
Presidente

Junta Local de Desarrollo Laboral – Noroeste

