



MEMORIAL ADMINISTRATIVO WIOA – 2018 – 002 (ENMENDADO)

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER QUERELLAS POR TRATO DISCRIMINATORIO

I. INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO DE LA ENMIENDA

Según establecido en la Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza Laboral (“Workforce Innovation and Opportunity Act” – WIOA) de 2014, cada Estado o Área Local de Desarrollo Laboral que esté recibiendo una asignación de fondos de esta ley, establecerá y mantendrá un procedimiento para ventilar quejas y agravios que surjan como consecuencia de violaciones a los requerimientos de ley y que provenga de participantes u otras partes interesadas y afectadas.

El mismo deberá incluir la oportunidad para una vista informal que deberá ser completada dentro de los sesenta (60) días después de haberse radicado una querrela ante el Oficial Local de Oportunidades del Área Local.

Se enmienda este Procedimiento para introducir disposiciones legales aplicables y correcciones técnicas requeridas por la ley.

II. BASE LEGAL

Este procedimiento, se adopta según las disposiciones y requisitos establecidos en la WIOA o su Reglamentación Final establecida en:

- “Workforce Innovation and Opportunity Act” (WIOA) de 2014, Sección 181(c) Procedimientos de Querellas y Sección 188 No Discriminación
- 20 CFR Part 603, 651, 652 et al, WIOA “Final Rule”, agosto de 2016, Sección 683.600
- 29 CFR 38 – “Implementation of Non-Discrimination and Equal Opportunity of WIOA”

III. PROPÓSITO Y APLICACIÓN

El propósito de este procedimiento es establecer las normas a seguir para atender las querellas de los solicitantes, participantes, Socios Mandatorios del Centro de Gestión Única/“American Job Center”, proveedores de servicios o personal con interés que entienda que algún derecho bajo la WIOA, le ha sido violado. Permite a cualquier participante que alegue violaciones a los estándares laborales.



IV. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Para propósitos de este Procedimiento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresan, a menos que del texto se desprenda claramente otro significado:

- A. Ley WIOA: Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza Laboral (“Workforce Innovation and Opportunity Act” - WIOA) de 2014.
- B. Área Local de Desarrollo Laboral: Área geográfica designada por el Gobernador de Puerto Rico regida por una Junta de Alcaldes en coordinación con una Junta Local de Desarrollo Laboral y una Entidad Administrativa para implantar los Programas de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) en los Municipios de Bayamón y Comerío.
- C. Entidad Administrativa: El Área Local de Desarrollo Laboral Bayamón – Comerío, designada por la Junta Local y Junta de Alcaldes para administrar los fondos de la WIOA para el Área Local de Desarrollo Laboral.
- D. Junta de Alcaldes: Principal(es) Funcionario(s) Electo(s) de los Municipios de Bayamón y Comerío, Puerto Rico, que constituyen la Junta de Alcaldes.
- E. Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio: La Entidad designada por el Gobernador de Puerto Rico para ser beneficiario de los fondos de la WIOA, en Puerto Rico y representante del Gobernador que puede actuar en torno a las querellas radicadas, alegando violación a la WIOA, su Reglamento, contratos o acuerdos bajo dicha Ley.
- F. Centro de Gestión Única/“American Job Center”: Es el lugar de entrada a los servicios del Área Local de Desarrollo Laboral, donde se tiene acceso a todo tipo de servicios integrados, que prestan los Socios del Sistema de la WIOA: Servicios Básicos de Carrera o Servicios de Adiestramiento.
- G. Actividades Programáticas: Conjunto de servicios, proyectos o enfoques particulares de los distintos Programas bajo la WIOA, dirigidos a proveer a los participantes las oportunidades de Servicios de Empleo o Adiestramiento, dirigidos a la obtención de un empleo o mejoramiento ocupacional; además de la prestación de los Servicios de Sostén de acuerdo con las necesidades particulares de cada solicitante o participante. Incluye todos los Programas o Proyectos a desarrollarse por el Área Local de Desarrollo Laboral, su Centro de Gestión Única/“American Job Center” dirigidos a adultos, jóvenes y trabajadores desplazados.
- H. Participante: Toda persona elegible para recibir los Servicios Básicos de Carrera o Adiestramiento bajo los auspicios de la WIOA, en el Consorcio Bayamón – Comerío.



- I. Proveedor de Servicios: Una entidad pública, corporación pública, negociado, junta, institución privada con o sin fines de lucro, institución educativa, empresa, contratista, corporación privada, concesionario, persona natural o jurídica que ofrezcan servicios a participantes del Programa WIOA o proveedor de servicios del Área Local de Desarrollo Laboral.
- J. Querrela: Cualquier declaración escrita, hecha por un participante indicando que el proveedor de servicios o la entidad administrativa, le ha violado cualquier derecho bajo el Programa WIOA o bajo cualquier otra ley local, estatal o federal que aplique a su situación particular.
- K. Oficial Local de Igualdad de Oportunidades: Funcionario designado por el Director Ejecutivo, cuya responsabilidad es hacer cumplir las disposiciones o propósitos de la WIOA o su Reglamento.
- L. Oficial Examinador: Persona designada por el Director Ejecutivo para que presida y celebre las vistas formales relacionadas con las querellas de los participantes del Programa WIOA ante el Área Local de Desarrollo Laboral. Debe ser una persona conocedora del derecho, preferiblemente abogado, y no ser funcionario, ni empleado del Área Local de Desarrollo Laboral.
- M. Procedimiento para Radicar Querellas: Es el mecanismo que utiliza el Área Local de Desarrollo Laboral para que la persona que presente una querella tenga la oportunidad de que su caso se resuelva en vista informal ante el Oficial Local de Igualdad de Oportunidades o mediante vista formal ante un Oficial Examinador.
- N. Procedimiento para Revisar Querellas: Es el recurso con el que cuenta el querellante para que su caso le sea resuelto en una vista formal, si no estuviese de acuerdo con la decisión tomada por el Oficial Local de Igualdad de Oportunidades.

V. NORMAS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR TRATO DISCRIMINATORIO

- A. Todo participante del Programa WIOA, que entienda que el proveedor para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, le ha violado cualquier derecho cobijado por la WIOA o no está cumpliendo con cualquier propósito o disposición de la Ley o su Reglamento podrá si éste tiene su propio Procedimiento de Querellas, radicar su querella por escrito ante el mismo.
- B. Si el proveedor de servicios no contara con un Procedimiento para Ventilar Querellas, permitirá al participante radicar su querella por escrito ante el Oficial Local de Igualdad de Oportunidades del Área Local de Desarrollo Laboral.
- C. Este Procedimiento o el que se establezca por el proveedor debe garantizar como requisito mínimo lo siguiente:
 - 1. Notificación del alcance y disponibilidad de dicho Procedimiento de Querellas, desde el momento en que los participantes se presentan a solicitar servicios o son reclutados para



adiestramiento o empleo, o cualquier otra actividad subsidiada por un Programa de la Ley WIOA, y para la cual es elegible.

2. Al momento de ser radicada la querella, se le notificará por escrito al querellante el Procedimiento bajo el cual será atendida su queja a nivel local y se notificarán todos los ítems contenidos en la misma. Se hará una relación detallada de los aspectos específicos objeto de su querella y de los que no se consideró pertinente entender en ellos y la razón por las cuales no se consideraron.
 3. Celebración de vista dentro de los quince (15) días subsiguientes de haberse radicado la querella. Notificación por escrito, emitida con respecto a la querella radicada. El término dentro del cual dicha decisión deberá ser emitida y notificada será dentro de los quince (15) días a partir de la fecha en que se radicó la querella.
 4. Garantizará:
 - Que se celebre una vista
 - Asistencia de un abogado o representante
 - Derecho a presentar prueba testifical y documental pertinente a la querella
 5. Al concluir la investigación, se le notificará al querellante por escrito del resultado de la investigación y las razones en las cuales se basó dicha decisión, la cual será emitida dentro de los sesenta (60) días después de haberse radicado la querella.
- D. Los proveedores de servicios activos tienen que regirse por el Procedimiento establecido por el Área Local de Desarrollo Laboral para atender y resolver alguna querella sometida por discrimen.

VI. SOLICITUD DE REVISIÓN

- A. Un querellante radicó originalmente su queja, ante un proveedor de servicios, podrá solicitar una revisión ante el Área Local de Desarrollo Laboral sobre la decisión tomada por el proveedor de servicios en su caso.
- B. La decisión del proveedor de servicios será notificada por este al Área Local de Desarrollo Laboral dentro de los cinco (5) días posteriores a su determinación. El Director Ejecutivo del Consorcio tendrá quince (15) días para revisar dicha determinación y emitir su decisión.



- C. Toda querrela, excepto las que aleguen fraude o abuso y aquellas donde se alegue discrimen, deberán radicarse dentro del término de un (1) año, a partir de las fechas en que ocurrieron las mismas.
- D. Si el Proveedor de Servicios optara por utilizar el Procedimiento de Naturaleza No Criminal establecidas por el Área Local de Desarrollo Laboral, deberá referir los participantes al Oficial Local de Igualdad de Oportunidades del Área Local de Desarrollo Laboral.
- E. El Oficial Local de Igualdad de Oportunidades del programa velará porque los proveedores de servicios tengan su propio procedimiento de querrelas de naturaleza no criminal o que adopten el establecimiento por el Área Local de Desarrollo Laboral.
- F. La designación del Oficial Examinador no podrá recaer en ningún miembro del personal del Área Local de Desarrollo Laboral que ocupe un puesto bajo la supervisión del Director Ejecutivo, responsable de implantar los Programas.
- G. Si cualquier palabra, inciso, sección o parte del presente reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un Tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este reglamento. La nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de este reglamento por determinación judicial, no se entenderá que afecte o perjudique en sentido alguno la aplicación o validez en cualquier otro caso donde no estén presentes las partes específicas que fueron declaradas nulas o inválidas.
- H. Este procedimiento podrá enmendarse por la Junta Local de Desarrollo Laboral y la Junta de Alcaldes en cualquier momento, así lo creyeren pertinente o cuando el interés público lo requiera.

VII. APROBACIÓN Y VIGENCIA


Este Memorial Administrativo deroga y sustituye el Memorial Administrativo WIA-2007-013: Procedimiento para Resolver Querellas por Trato no Discriminatorio del 10 de agosto de 2010.

El mismo comenzará a regir al momento de su aprobación y firma. Se mantendrá vigente hasta que el mismo sea Enmendado o derogado.

En Bayamón, Puerto Rico, a 16 de junio de 2022.

Eliud M. Díaz González
Presidente
JLDL Bayamón – Comercio




Edwin A. Zayas Miranda
Director Junta Local
JLDL Bayamón – Comercio