

ENMENDADO MAYO 2026

MEMORIAL ADMINISTRATIVO WIOA – 2018 – 002

PROCEDIMIENTO QUERRELLA POR TRATO DISCRIMINATORIO

SECCIÓN 188 WIOA

ARTÍCULO I: INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (“Workforce Innovation and Opportunity Act” - WIOA) de 2014, establece que cada Estado o Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) requiere que la entidad que esté recibiendo una asignación de fondos de esta ley, establezca y mantenga 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.

ARTÍCULO II: PROPÓSITO

El propósito de este procedimiento es establecer las normas a seguir para atender las querellas de los solicitantes, participantes, socios requeridos del Centro de Gestión Única/American Job Center, proveedores de servicios o personal con interés que entienda que ha sido discriminado, de acuerdo con las disposiciones de la sección WIOA 188.

ARTÍCULO III: 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 y su reglamento final establecida en la Sección 188.
- 29 CFR PART 38- Implementation of the Nondiscrimination and Equal Opportunity Provisions of the Workforce Innovation and Opportunity Act Subpart A General Provisions.

ARTÍCULO IV: DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A. Prohibiciones Generales de Discrimen (29 CFR § 38.5)

Ninguna persona en los Estados Unidos puede, por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad o afiliación o creencias políticas o, para los beneficiarios, solicitantes y participantes únicamente, por motivos de ciudadanía o

participación en cualquier programa o actividad asistida financieramente por el Título I de WIOA, ser excluido de la participación en, negado los beneficios de, sujeto a discriminación o negado el empleo en la administración de o en relación con cualquier programa o actividad asistida financieramente por el Título I de WIOA.

B. Prohibiciones Específicas (29 CFR § 38.6): Prohibiciones de acciones discriminatorias específicas prohibidas en otras causas que no sean de impedimento, como las siguientes:

1. Discriminación prohibidas basadas en sexo (29 CFR § 38.7)
2. Discriminación prohibidas basadas en embarazo (29 CFR § 38.8)
3. Discriminación prohibidas basada en origen nacional, incluyendo la limitación en la proficiencia en el inglés (29 CFR § 38.9)
4. Prohibición del acoso (29 CFR § 38.10)
5. Discriminación prohibida basada en el estatus de la ciudadanía (29 CFR § 38.11)

C. Discriminación prohibida basada en impedimento (29 CFR §38.12)

D. Discriminación sobre Requisitos de accesibilidad (29 CFR§ 38.13)

1. Acomodo y modificaciones razonables a personas con impedimento (29 CFR§ 38.14)
2. Comunicaciones con personas con impedimentos (29 CFR §38.15)

E. Discriminación Prácticas de empleo cubiertas (29 CFR § 38.18)

F. Discriminación Prohibición de intimidación y represalias (29 CFR § 38.19)

G. Designación de los Oficiales de Igualdad de Oportunidades (29 CFR§ 38.28)

H. Responsabilidades del Oficial de Igualdad de Oportunidades (29 CFR § 38.31)

ARTÍCULO V: REQUISITOS DE LEY APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR TRATO DISCRIMINATORIO

1. Este procedimiento está basado en lo dispuesto en la Sección 29 CFR 38.670.
A tales fines, las personas que entiendan que han recibido un trato discriminatorio, podrán acudir ante el Oficial de Igualdad de Oportunidad de la Conexión Laboral del Área Local de Bayamón-Comerio y radicar por escrito la información que requiere este procedimiento, como se indica a continuación:
 - a) Se incluirá el nombre y dirección postal y electrónica de él o la querellante.
 - b) Se proveerá la identidad del individuo o entidad que se alega es responsable del acto de discriminación.

- c) En el escrito la querella, se incluirá una descripción de los actos que dieron origen a la querella con suficiente detalle que permita la evaluación de la querella a los fines de determinar si existe jurisdicción, si se presentó en tiempo y si tiene méritos.
 - d) Se incluirá la firma escrita o electrónica de el/la querellante o representante autorizado.
2. Este procedimiento de querellas tiene los elementos requeridos en el 29 CFR 38.72, incluyendo:
- a) Cuando se reciba la queja, se entregará a él/la querellante un aviso inicial por escrito, que incluya acuse de recibo, información sobre el derecho a representación, derechos según el 29 CFR 38.35 y notificación sobre ayudas y servicios lingüísticos gratuitos en los idiomas.
 - b) Se le entregará a él/la querellante una declaración escrita de todos los asuntos incluidos en la querella, especificando para cada uno si será investigado o rechazado, con las razones del rechazo.
 - c) El OLIO tendrá un periodo para llevar a cabo la investigación o el esclarecimiento de los hechos relevantes de la queja, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Reglamento.
 - d) De igual forma, el OLIO, un período razonable para intentar resolver la queja, incluyendo la opción de métodos alternativos como la resolución alternativa de disputas (ADR por sus siglas en inglés).
 - e) El OLIO emitirá una decisión final dentro de 90 días de la fecha en que radicó la querella.
 - f) De igual forma, el OLIO, emitirá un Aviso de Acción Final por escrito dentro de los 90 días de radicada la queja, detallando la decisión en cada asunto y notificando el derecho de él/la querellado(a) a acudir al CRC dentro de los 30 días a partir de la fecha de la Determinación Final, si él/la querellado(a) está insatisfecho(a).
 - g) El OLIO, notificará a él/la querellado(a) su derecho a radicar la querella ante

el Centro de Derechos Civiles si el subreceptario no logra emitir una Determinación Final dentro de los 90 días requeridos.

A. Requisitos de Recopilación de Datos Estadísticos de las Querellas y de Confidencialidad del Expediente (State EEO):

El Oficial de Igualdad de Oportunidades, tendrá a su cargo cumplir con los requisitos de datos estadísticos y de confidencialidad aquí mencionados. Esto incluye los siguientes elementos:

1. La información vertida en las querellas, se recopilará los datos que permita realizar análisis estadísticos o cuantificables.
2. En el detalle de información se incluirá los datos que se recopilará al amparo de la sección 38.41 del 29 CFR inciso 2.
3. En el proceso de custodia y mantenimiento del expediente se atenderá los siguientes aspectos, en relación con la información recopilada en la sección antes mencionada:
 - a. Los expedientes con la información recopilada se manejarán con confidencialidad.
 - b. Toda información médica o relacionada a discapacidad de un individuo se recopilará en documento separado.
 - i. La información recopilada será para los siguientes usos solamente:
 - Usos estadísticos, para propósitos de cualificar a participantes, empleados, solicitantes, registrados o despedidos.
 - La información recopilada y/o suministrada por los programas que reciben fondos WIOA servirá para determinar el cumplimiento de éstos con las disposiciones de no discriminación de la sección 188 de WIOA.

La información médica o de discapacidad se recolectará y guardará

separadamente, ya sea en formato físico o electrónicamente, y serán almacenados de forma segura y confidencial para que garanticen su confidencialidad.

4. Se les indicará a las personas a las que se les podrá compartir la información médica o de discapacidad de un individuo.

- Esta lista incluirá:
 - a. Personal del programa que establecerá elegibilidad (donde la discapacidad es un criterio para la actividad o el programa);
 - b. Personal de seguridad y primeros auxilios del programa en situación de emergencia relacionada a la discapacidad o condición médica;
 - c. Oficiales gubernamentales envueltos en velar por la ejecución de esta sección o de leyes bajo el programa.
 - d. Los supervisores o gerentes serán parte de las personas a quien se notifique la información médica o de discapacidad en la medida que requiera para establecer cuidado o restricciones en las labores o cualquier acomodo razonable.
 - e. En cuanto a las querellas o quejas de discrimen en el área local, bajo esta política o guía se llevará un registro de las querellas de discrimen por razón de raza, color, sexo, origen de nacionalidad, edad, discapacidad, afiliación o creencia política, ciudadanía, etc.
- El registro contendrá como mínimo la siguiente información:

Se establecerá en la política o guía el contenido que debe obrar en el registro.

 - a. Se incluirá su nombre completo y dirección del querellante,
 - b. Base del discrimen de la querella,

- c. Se proveerá descripción de los hechos constitutivos del discrimen,
 - d. Se incluirá fecha de la radicación de la querella,
 - e. Se proveerá la fecha y lugar de los supuestos hechos constitutivos de discrimen,
 - f. Se incluirá nombre y dirección (si conocida) o lugar donde encontrar a la persona querellada,
 - g. Se proveerá cualquier información que pueda identificar la persona querellada,
 - h. Se proveerá el puesto de él/la querellado(a) y lugar de trabajo, si aplica.
 - Toda información de él/el querellado(a), su identificación, etc., se mantendrá de manera estrictamente confidencial.
 - Esta política pública integrará los mecanismos de recolección de información de etnicidad o raza y seguir las guías del OMB. Esto incluye:
 - a. La política o guía establecerá que se recopilarán datos utilizando una única pregunta combinada de raza y etnicidad, permitiendo múltiples respuestas;
 - b. En la recopilación, se añadirá Medio Oriente o Norte de África (MENA) como una categoría mínima de reporte, separada y distinta de la categoría Blanca;
 - c. Se exigirá e incorporará en la recopilación, un mayor nivel de detalle más allá de las categorías mínimas de reporte de raza y etnicidad (se les compartía hace años un documento revisado con esta información).
- La responsabilidad de recopilación de información de parte de los proveedores de servicios estará a cargo del Oficial de EEO

del Área Local y de todo lo contenido en esta sección de recopilación de información sobre las querellas sobre discriminación.

VI. REGLAS DEL PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR DISCRIMEN

Presentación de la Querella:

1. Las personas que entiendan que ha sido discriminadas bajo alguna de las prohibiciones cubiertas en este procedimiento, podrá presentar una querella.

Recibida la misma por el OLIO y debidamente registrada y numerada, se emitirá por éste, un escrito o una Notificación o Aviso Inicial a él/la querellante que contendrá lo siguiente:

- A. Un reconocimiento de que el área local ha recibido una querella de su parte.
- B. Que tiene derecho a ser representado en el proceso.
- C. Un aviso de los derechos contenidos que le asisten bajo la Sección 38.35 que indique lo siguiente:

La igualdad de oportunidades es la ley.

Es contra la ley que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por las siguientes razones: Contra cualquier persona en los Estados Unidos, por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, sexo estereotipos, condición de transgénero e identidad de género), origen nacional (incluido el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad o afiliación o creencias políticas, o contra cualquier beneficiario, solicitante o participante en programas asistidos financieramente en virtud del Título I de la Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral, sobre la base del estado de ciudadanía del individuo o la participación en cualquier programa o actividad asistida financieramente por el Título I de WIOA.

- D. Se le notificará a él/la querellado(a) a que tiene derecho a solicitar y recibir sin costo alguno, ayudas auxiliares y servicios, servicios de asistencia de lenguaje.

2. La querella debe ser presentada dentro de los 180 días del alegado discrimen o represalia. No obstante, por justa causa, el Director de la Oficina de Derechos Civiles (“Civil Rights Center”) CRC, podría extender el término, si es conveniente para la CRC y no le crea una defensa para el querellado (29 CFR Sec. 38.69).
3. La querella será evaluada por el OLIO designado por el área local y por escrito deberá hacer las siguientes determinaciones mínimas dentro de los próximos 15 días laborables:
 - A. Una lista de las cuestiones planteadas en la querella y si tiene jurisdicción. En el caso de que se determine que no existe jurisdicción, deberá emitir la Notificación de Decisión Final con la correspondiente explicación y el derecho a apelar dicha notificación, como establece el procedimiento.
 - B. Para cada una de las cuestiones, una determinación de si habrá de aceptar para investigación o rechazar la misma y las razones para cualquier rechazo.
4. **Etapa de Investigación**
 - A. **El OLIO deberá completar dentro de los 90 días de sometida la querella y la Notificación de Decisión Final.**
 - B. Se concederá, además, un periodo para que el Área Local intente resolver la querella, esto incluye, además, la inclusión de métodos alternos de resolución de querella, según dispuesto en la Sección 38.72 (c).
5. **Dentro de los noventa (90) días siguientes de haberse recibido la querella, el OLIO emitirá un Aviso de Acción Final, que contendrá la siguiente información:**
 - A. Para cada asunto presentado en la querella, una declaración que establezca si:
 1. Una decisión del área local y una explicación de las razones para la decisión sobre ese asunto, o
 2. Una descripción de la forma en que las partes resolvieron el asunto, y
 3. **Una notificación de que el querellante tiene derecho a presentar una querella al Civil Rights Center (CRC) dentro de los (30) treinta días del recibo del Aviso de Notificación Final, si el querellante está insatisfecho con la acción final del Área Local sobre su querella.**

Métodos Alternos de Resolución de Disputas

1. El querellante podrá solicitar en cualquier momento ante el OLIO, un método alternativo para la resolución de disputa en cualquier momento desde que se presenta la querrela escrita, pero antes de que se emita el Aviso de Notificación Final.
2. La decisión de utilizar el método alternativo o el método ordinario, será exclusivamente del querellante.
3. Una parte en cualquiera de los acuerdos alcanzados bajo el método alternativo, podrá notificar al Director del CRC en el caso de que se incumpla con el acuerdo. En tal caso, aplicarán estas normas:
 - A. La parte que no haya roto el acuerdo podrá notificar al Director dentro de los (30) treinta días de la fecha en que conozca el alegado incumplimiento y,
 - B. El Director del CRC, deberá evaluar las circunstancias para evaluar si ese acuerdo en realidad ha sido incumplido. Si el Director determina que el acuerdo fue incumplido, la querrela se volverá a presentar y se procesará de acuerdo con el proceso ordinario.
4. Si las partes no alcanzan un acuerdo bajo el método de resolución alternativo, el querellante podrá someter una querrela al Director del CRC, según se describe en las secciones 29 CFR 38.69 hasta la 38.71 (Proceso Ordinario).

ARTÍCULO VII: APELACIÓN

Una notificación de que el querellante tiene derecho a presentar una querrela al Civil Rights Center (CRC) dentro de los (30) treinta días del recibo del Aviso de Notificación Final, si el querellante está insatisfecho con la acción final del área local sobre su querrela a la siguiente dirección:

DIRECTOR
CIVIL RIGHTS CENTER
U.S. DEPARTMENT OF LABOR
ROOM N4123,
200 CONSTITUCION AVENUE NW.
WASHINGTON, DC 20210

ARTÍCULO VIII: OTRAS DISPOSICIONES

1. Las vistas de las querellas serán presididas por un abogado debidamente admitido a la práctica de la abogacía en Puerto Rico, quien actuará como Oficial Examinador.
2. La Decisión Final que sea emitida por el Oficial Examinador, podrá conceder cualquier remedio que proceda mediante leyes y reglamentos estatales y federales, que sean compatibles con las normas jurídicas que aplican a el área de Conexión Laboral.
3. El Oficial de Igualdad de Oportunidades cumplirá con proveer los informes requeridos en el 2021 EEO-4 (State and Local Government Information Report) Data Collection, y que sean aplicables al Área de Conexión Laboral Bayamón-Comerio en la implantación y operación de este procedimiento.
4. Este procedimiento no excluye o limita en forma alguna cualquier derecho, protecciones, inmunidades o remedios concedido a las personas naturales o jurídicas, por las leyes estatales y federales, así como por la Constitución de los Estados Unidos de América y de Puerto Rico.

ARTICULO IX: DESIGNACIÓN DEL OFICIAL DE IGUALDAD

Se designa a Sra. Matiss L. Sánchez Ferrer y Srta. Joan T. Taupier Agosto, para que ejerzan las funciones de Oficial de Igualdad de Oportunidades, conforme a la ley, reglamento y este procedimiento.

ARTICULO X: DEROGACIÓN

Este Memorial deroga y sustituye el Memorial Administrativo WIOA – 2018 – 002, Procedimiento para Resolver Querellas por Trato Discriminatorio.

ARTÍCULO XI: VIGENCIA

Este procedimiento entrará en vigor tan pronto sea aprobado.

En Bayamón, Puerto Rico, a 12 de mayo de 2026.



Elíud M. Díaz González

Presidente

Junta Local de Desarrollo Laboral

Área Local Bayamón - Comerío