

**PROCEDIMIENTOS  
PARA TRAMITAR Y  
ATENDER  
QUERELLAS POR  
DISCRIMEN,  
ASUNTOS DE  
NATURALEZA NO  
PENAL Y OTRAS  
QUERELLAS Y  
RECLAMACIONES**

**JUNTA LOCAL DE DESARROLLO  
LABORAL DE SAN JUAN**

Septiembre, 2022



**JUNTA LOCAL  
DE DESARROLLO LABORAL**  
S A N J U A N

**Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan**  
**Junta de Desarrollo Laboral de San Juan**

**I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Sección 1.1 - Propósito**

La *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA), 29 U.S.C. 3248, requiere que toda Área Local adopte y promulgue un procedimiento para resolver querellas o reclamaciones administrativas. Estas querellas o reclamaciones podrán ser presentadas por los solicitantes, participantes, clientes, proveedores de servicios, entidades colaboradoras o socios del Centro de Gestión Única, así como cualquier otra persona que entienda que sus derechos bajo la ley WIOA han sido violados.

Además, la Sección 188 de la ley WIOA establece que toda Área Local deberá contar con un procedimiento para atender las querellas instadas por quienes reclamen que, como parte de la implementación de dicha Ley, han sido discriminados por razón de su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, diversidad funcional o necesidades especiales (“discapacidad”), afiliación o creencias políticas o, en el caso de beneficiarios, solicitantes y participantes, por motivos de ciudadanía, estatus migratorio o participación en un programa o actividad asistida financieramente por el Título I de la ley WIOA.

En cumplimiento con los requerimientos de la ley WIOA, así como de la reglamentación adoptada al amparo de ésta, se adoptan y promulgan estos *Procedimientos para tramitar y atender querellas por discriminación, asuntos de naturaleza no penal y otros asuntos*.

**Sección 1.2- Base Legal**

1. *Workforce Innovation and Opportunity Act*, Public Law 113-128.
2. Ley 107-2020, según enmendada, mejor conocida como *Código Municipal de Puerto Rico*.
3. *Disposiciones administrativas bajo el Título I de WIOA* (20 CFR Sección 667 et seq., adoptadas por el Departamento del Trabajo Federal).
4. *Implementación de disposiciones en contra de la discriminación y para la igualdad de oportunidades bajo WIOA*, 29 CFR Sección 38 et seq., adoptadas por el Departamento del Trabajo Federal.

### **Sección 1.3- Aplicabilidad en general**

Las políticas y procedimientos aquí adoptados se aplicarán a solicitantes, participantes, voluntarios, proveedores, prospectos patronos, contratistas, entidades colaboradoras o socios del Centro de Gestión Única, así como a cualquier otra parte o individuo que entienda que ha sido adversamente afectado por una decisión, acción u omisión como parte de la implementación de las disposiciones de la ley WIOA y de la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley.

### **Sección 1.4- Interpretación**

Las políticas y procedimientos aquí adoptados se interpretarán flexible y liberalmente, de forma tal que se garantice y promueva el debido proceso de ley a las partes concernidas. Entendiéndose el debido proceso de ley como el derecho de cada persona natural o jurídica a ser notificado de las decisiones administrativas que le impacten, así como garantizar la participación activa y el derecho a ser escuchado en cuanto a reclamaciones por acciones discriminatorias o determinaciones administrativas adversas. A su vez, es exigencia del debido proceso de ley el que se garantice una adjudicación imparcial e independiente de cualquier reclamo debidamente sometido, así como la adecuada notificación de las determinaciones y el apercibimiento de los derechos que le asisten a las partes.

Las palabras, términos y frases aquí utilizados se interpretarán según el contexto y el significado reconocido por el uso común y corriente. Asimismo, las políticas y procedimientos aquí incluidas deben ser sobre todo interpretadas de forma cónsona con las disposiciones de la ley WIOA, de la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley y de cualquier otra disposición estatal o federal aplicable.

### **Sección 1.5- Relación con otras leyes, reglamentos o procedimientos**

Nada de lo aquí dispuesto debe ser interpretado como una exigencia, requisito o impedimento para que un participante, proveedor, empleado, patrono, contratista o cualquier otra parte que entienda que ha sido discriminada o adversamente afectada por una decisión, acción u omisión como parte de la implementación de las disposiciones de la ley WIOA y de la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley, agote otros remedios y procedimientos para llevar su reclamo.

## **II. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA TRAMITAR Y ATENDER QUERELLAS POR DISCRIMEN**

### **Sección 2.1- Propósito**

El propósito de esta Sección es establecer la política, así como implementar las disposiciones de no discriminación e igualdad de oportunidades establecidas por la Sección 188 de la ley WIOA. A su vez, se busca establecer los procedimientos uniformes para implementar tales disposiciones.

Igualmente, esta Sección se promulga con el propósito de proteger de discrimen a todo empleado, solicitante, candidato a empleo, participante, proveedor de servicio o visitante. La Sección 188 de la ley WIOA prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, edad, diversidad funcional o necesidades especiales ("discapacidad"), afiliación o creencias políticas o, en el caso de beneficiarios, solicitantes y participantes, por motivos de ciudadanía, estatus migratorio o participación en un programa o actividad asistida financieramente por el Título I de la WIOA.

### **Sección 2.2- Aplicabilidad**

Las disposiciones y procedimientos establecidos en esta Sección son aplicables a cualquier persona o entidad que participe o solicite participar en las distintas actividades, iniciativas y programas de adiestramiento, búsqueda y colocación de empleo o que haya sido empleado bajo alguno de los programas subvencionados bajo la ley WIOA y que deseen presentar una Querella por discrimen en contra de cualquier funcionario del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan, algún subreceptante, participante, proveedor de servicios, patrono o prospecto patrono que reciba o haya recibido fondos asignados al amparo de la ley WIOA.

### **Sección 2.3- Política anti-discrimen**

Es política del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan el promover la igualdad de oportunidades en la operación y administración de todos los programas, iniciativas, servicios y actividades que sean subvencionados en todo o en parte con fondos federales al amparo de la ley WIOA, así como el cabal cumplimiento con las leyes federales y estatales de derechos civiles e igualdad en el empleo.

Resulta contrario a la ley WIOA, así como a la política, objetivos y propósitos del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan, el discriminar en los Estados Unidos o Puerto Rico a cualquier persona o entidad por razones de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, edad, diversidad funcional o necesidades especiales

("discapacidad"), afiliación o creencias políticas o, en el caso de beneficiarios, solicitantes y participantes, por motivos de ciudadanía, estatus migratorio o participación en un programa o actividad asistida financieramente por el Título I de la WIOA.

Se prohíbe discriminar:

- (1) Al establecer los criterios, evaluar o decidir la admisión o acceso a cualquiera de los programas, iniciativas o actividades financiadas bajo la ley WIOA.
- (2) Al ofrecer oportunidades o tratar a una persona o entidad en relación con cualquier iniciativa, programa o actividad bajo la ley WIOA.
- (3) Al tomar decisiones sobre empleos en la administración de cualquier iniciativa, programa o actividad bajo la ley WIOA.

Ningún empleado, participante, contratista, representante, voluntario o miembro del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan en sus funciones oficiales podrá, directa o indirectamente:

- (1) Negar a una persona cualquier ayuda, beneficio, servicio, adiestramiento o capacitación proporcionados en virtud de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo del Título I de la ley WIOA.
- (2) Proporcionar a una persona cualquier ayuda, beneficio, servicio, adiestramiento o capacitación que sea diferente, o se brinde de una manera diferente, de la que se brinda a otros en virtud de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo del Título I de la ley WIOA.
- (3) Someter a una persona a un trato dispar o segregarlo como parte de la implementación de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo del Título I de la ley WIOA.
- (4) Restringir o limitar de cualquier forma el que una persona o entidad, que tenga derecho a ello, obtenga un beneficio o privilegio disfrutado por otros que reciben tales beneficios o privilegios como parte de la implementación de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo del Título I de la ley WIOA.
- (5) Tratar a una persona de manera diferente a las demás para determinar si la persona cumple con cualquier admisión, inscripción, elegibilidad, membresía u otro requisito o condición para cualquier ayuda, beneficio, servicio o capacitación

proporcionados bajo un programa, iniciativa o actividad asistida financieramente por el Título I de WIOA.

- (6) Negarse a hacer acomodos o ajustes necesarios por razón de las prácticas o creencias religiosas de una persona, a menos que hacerlo resulte en una carga muy onerosa.
- (7) Negarle a una persona la oportunidad de participar como miembro de un organismo asesor o de planificación que sea parte integral de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo del Título I de la ley WIOA.

El Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (“Equal Opportunity Officer”) del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan es la persona encargada de recibir y tramitar cualquier Querrela por discrimin. De usted entender que ha sido discriminado, podrá querrellarse ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo a la siguiente dirección:

**Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan**  
**Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo**  
Calle Georgetti 82  
Segundo Piso  
Río Piedras, San Juan, PR 00925  
Tel. (787) 480-5680

Además de asistirle el derecho de presentar una querrela ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo, cualquier persona o entidad que entienda que ha sido discriminada puede presentar su reclamación directamente ante el Director del Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) en Washington, DC, a la siguiente dirección:

**Civil Rights Center**  
**Director**  
US Department of Labor  
200 Constitution Avenue NW Room N-4123  
Washington, DC 20210  
Tel. (202) 693-6500

Si el querellante decide acogerse al proceso federal, la queja o Querrela será remitida directamente al CRC. De lo contrario, si el querellante escoge el procedimiento establecido por el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan, el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberá informarle sobre sus derechos y de la opción de

presentar su reclamación ante el CRC. Además, deberá asistir al querellante en la preparación de la Querrela de acuerdo con los procedimientos aquí establecidos.

#### **Sección 2.4- Personas con derecho de presentar una Querrela por discrimen**

Cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de un representante autorizado o legal, que crea que existe alguna de las siguientes circunstancias podrá presentar una Querrela conforme a lo dispuesto en esta Sección:

- (1) Una persona, grupo o entidad que entienda que ha sido o está siendo discriminada por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, orientación sexual, el estado transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluido el dominio limitado del idioma inglés), edad, diversidad funcional o necesidades especiales (“discapacidad”), afiliación o creencias políticas, estatus migratorio o participación en cualquier programa o actividad con asistencia financiera del Título I de la ley WIOA.
- (2) Una persona, grupo o entidad que entienda que ha sido o está siendo objeto de represalias conforme descrito en la Sección 38.19 de la *Implementación de disposiciones en contra de la discriminación y para la igualdad de oportunidades bajo WIOA*, 29 CFR § 38.19.

#### **Sección 2.5- Presentación de una Querrela por discrimen**

Cualquier persona, por sí o a través de un representante autorizado o legal, podrá presentar por escrito una Querrela ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo del Área de Desarrollo Laboral de San Juan o ante el Director del CRC.

Las Querellas ante el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberán ser entregadas personalmente o enviadas por correo a la dirección indicada en la Sección 2.3 de este documento. También podrán ser instadas mediante correo electrónico a la dirección: lacevedo@sanjuan.pr.

Aquellas Querellas ante el Director del CRC deben enviarse por correo a la dirección indicada en la Sección 2.3 de este documento o mediante correo electrónico a la dirección: CivilRightsCenter@dol.gov.

#### **Sección 2.6- Término para la presentación de una Querrela por discrimen**

Por lo general, una Querrela por discrimen deberá ser instada en o antes de los 180 días posteriores a la ocurrencia de la alegada discriminación o represalia. No obstante, cuando

exista justa causa, el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo o el Director del CRC podrán extender el término para la presentación de una Querella.

El término para instar una Querella por discrimen se establece únicamente para fines administrativos, por lo que incumplir con el mismo no representará la pérdida de legitimación del querellante o la falta de jurisdicción del Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo o del Director del CRC.

La presentación tardía de una Querella no podrá ser usada como defensa de la parte querellada.

### **Sección 2.7- Contenido de una Querella por discrimen**

Todas las Querellas en las que se alegue discriminen, deben presentarse por escrito y deben contener como mínimo la siguiente información:

- (1) Nombre completo del o los querellantes, dirección física y postal, números de teléfono, dirección de correo electrónico y cualquier otro medio por el cual se le pueda localizar.
- (2) Nombre del querellado, o sea, la persona o entidad que la parte querellante alega es el responsable del discrimen.
- (3) Descripción de las alegaciones que dan origen a la Querella. Esta descripción deberá incluir todos los detalles suficientes, como lo son la fecha y lugar de los hechos, programa al que pertenece, base de la Querella, etc., que permitan determinar:
  - a. Si el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan tiene jurisdicción sobre la Querella presentada.
  - b. Si la Querella fue presentada dentro del término dispuesto para ello.
  - c. Si la Querella aparenta tener méritos, entiéndase, si las alegaciones del querellante, de ser ciertas, constituirían un incumplimiento con las disposiciones de no discriminación e igualdad de oportunidades de la ley WIOA o de la reglamentación promulgada al amparo de ésta.
- (4) La firma escrita o electrónica del o los querellantes o de su representante autorizado; o la firma escrita o electrónica del representante legal de la parte querellante.



También se podrá instar una Querella ante el CRC completando y enviando una "Hoja de Información sobre Queja" junto al "Consentimiento para el Uso de Información Personal" o cualquier otro formulario adoptado por el CRC a esos fines. Tales formularios podrán ser obtenidos a través del Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Además, los formularios están disponibles electrónicamente en el sitio web del CRC o mediante copia impresa a ser enviada por correo previa solicitud al CRC.

Las Querellas al CRC deben enviarse por correo a la dirección indicada en la Sección 2.3 de este documento o mediante correo electrónico a la dirección: [CivilRightsCenter@dol.gov](mailto:CivilRightsCenter@dol.gov).

El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan preparará y hará disponibles los formularios necesarios para instar Querellas por discrimen conforme a lo aquí dispuesto. De igual modo, el personal del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan asistirá y facilitará el proceso a toda persona que pretenda instar una Querella.

### **Sección 2.8- Insuficiencia de información en la Querella**

Si la Querella instada no contiene suficiente información para identificar adecuadamente a la parte querellada, la alegada acción u omisión discriminatoria o los méritos de ésta, el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberá tratar de obtener la información necesaria a través de la parte querellante.

El Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo podrá ordenar el archivo sin perjuicio de la Querella:

- (1) Si a pesar de los esfuerzos realizados resultó imposible contactar a la parte querellante.
- (2) Si a pesar de habersele requerido, la parte querellante no proporciona la información necesaria dentro del término concedido para ello.

Si el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo ordenase el archivo sin perjuicio de la Querella instada, deberá notificar por escrito tal determinación a la última dirección conocida de la parte querellante, a su dirección de correo electrónico o mediante otro método posible.

### **Sección 2.9- Jurisdicción**

- (1) Instada una Querella, el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberá determinar si posee jurisdicción para dirimir lo alegado en esta. A esos fines, el

Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberá considerar, entre otras cosas, los siguientes asuntos:

- a. En la Querella se debe alegar conducta constitutiva de discrimen al amparo de la ley WIOA o cualquier otro estatuto federal o estatal.
  - b. En la Querella se debe alegar que el discrimen está ocurriendo u ocurrió en un programa, iniciativa o actividad asistida en todo o en parte con fondos asignados al amparo de la ley WIOA.
  - c. El alegado discrimen ocurrió dentro de la jurisdicción de la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan.
  - d. Lo alegado no debe constituir "cosa juzgada".
- (2) Si el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo determinase que no posee jurisdicción para atender una Querella, deberá así notificarlo por escrito a la parte querellante en un término no mayor de diez (10) días calendario, contados a partir de la fecha en que fue instada la Querella.

La determinación notificada por el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo deberá indicar las razones y fundamentos por los cuales la Querella presentada no cumple con las disposiciones de no discriminación e igualdad de oportunidades establecidas por la ley WIOA o por la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley.

Asimismo, como parte de su determinación y en la medida de lo posible, el Oficial de Igualdad de Oportunidades deberá orientar a la parte querellante de las agencias o entidades con jurisdicción para atender su reclamación.

- (3) La determinación sobre falta de jurisdicción notificada por el Oficial de Igualdad de Oportunidades deberá apercibir a la parte querellante de su derecho a instar una Querella ante el Director del CRC en el término de treinta (30) días, contados a partir del recibo de dicha determinación.

### **Sección 2.10- Notificación Inicial**

Como parte del trámite de una Querella por alegado discrimen, el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo deberá cumplir con lo siguiente:

- (1) Emitirá una Notificación Inicial por escrito que contenga, como mínimo, la siguiente información:

- a. Certificación de que el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo recibió y acogió la Querella.
  - b. Notificación de que a las partes les asiste el derecho de estar representadas por un abogado durante el procedimiento de la Querella.
  - c. Una notificación de los derechos que le asisten a la parte querellante, entre los que están el presentar su reclamación ante el CRC de conformidad con lo establecido en la Sección 38.35 de la *Implementación de disposiciones en contra de la discriminación y para la igualdad de oportunidades bajo WIOA*, 29 CFR § 38.35.
  - d. Una lista de las controversias y alegaciones contenidas en la Querella.
  - e. Una determinación aceptando o rechazando cada una de las controversias y alegaciones hechas en la Querella. De rechazarse alguna alegación de la Querella, se deberá exponer las razones o los fundamentos que dieron paso a esa determinación.
- (2) Como parte de la Notificación Inicial se deberá establecer el término, alcance, la forma y manera para que las partes lleven a cabo cualquier solicitud de documentos o información, así como el término con el que cuenta el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo para llevar a cabo investigaciones respecto a lo alegado en la Querella.

#### **Sección 2.11- Proceso alternativo para la solución de conflictos**

- (1) Como parte de la Notificación Inicial se deberá informar al querellante de su derecho de solicitar acogerse a un proceso alternativo para la solución de conflictos, así como la forma y manera en que se llevará a cabo tal proceso.

Será prerrogativa de la parte querellante escoger si opta por el proceso alternativo para la solución de conflictos o por el proceso ordinario. Será también necesario el consentimiento de la parte querellada para iniciar un proceso alternativo para la solución de conflictos.

- (2) El proceso alternativo para la solución de conflictos siempre requerirá de la celebración de una vista informal, en la cual el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo fungirá como mediador.

- (3) Si las partes no llegan a un acuerdo mediante el proceso alternativo para la solución de conflictos, el querellante podrá solicitar continuar con el proceso ordinario o instar una Querrela ante el Director del CRC, conforme a lo dispuesto en la Sección 38.35 de la *Implementación de disposiciones en contra de la discriminación y para la igualdad de oportunidades bajo WIOA*, 29 CFR § 38.35.
- (4) La parte perjudicada por el alegado incumplimiento con un acuerdo alcanzado bajo el proceso alternativo para la solución de conflictos podrá presentar una Querrela ante el Director del CRC.

La parte contra la que se alega haber incumplido con el acuerdo alcanzado, podrá presentar su posición al Director del CRC dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que le sea notificada la Querrela por incumplimiento instada por la otra parte.

- (5) El Director del CRC evaluará las alegaciones de las partes para determinar si se ha incumplido con el acuerdo alcanzado.

Si se determinase que la parte querrelada ha incumplido el acuerdo alcanzado, el querellante podrá instar una Querrela ante el CRC en base a las alegaciones incluidas en la Querrela instada originalmente. En estos casos no aplicará el término dispuesto para instar una Querrela por discrimen.

- (6) Las partes podrán solicitar recurrir al proceso alternativo para la solución de conflictos en cualquier etapa de los procedimientos.

#### **Sección 2.12- Celebración de Vistas**

- (1) Como parte del proceso ordinario de una Querrela por alegado discrimen, se podrá celebrar una vista informal a solicitud de parte o por orden del Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo.
- (2) La vista informal será presidida por el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo y se conducirá con la mayor flexibilidad posible.
- (3) Las Reglas de Evidencia o de Procedimiento Civil no se aplicarán en las vistas informales.

### **Sección 2.13- Término para la notificación de una Determinación Final**

El Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo deberá notificar por escrito su Determinación Final en cuanto a la Querella instada, en un término que no excederá de noventa (90) días, contados a partir de la fecha en que se presentó dicha Querella.

Si transcurrido el término de noventa (90) días antes dispuesto el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo no ha notificado su Determinación Final, el querellante podrá presentar una Querella ante el CRC dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del vencimiento del término inicial de noventa (90) días.

### **Sección 2.14- Notificación de Determinación Final**

La Determinación Final notificada por el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo deberá:

- (1) Incluir una determinación en cuanto a cada controversia planteada en la Querella y los fundamentos que sustenten la misma.
- (2) Detallar la forma y manera en que las partes resolvieron las controversias que dieron paso a la Querella.

Se deberá apercibir a la parte querellada de las posibles consecuencias por el incumplimiento con lo dispuesto en la Determinación Final. La parte querellada contará con el término de diez (10) días para dar cumplimiento con lo establecido en la Determinación Final.

Asimismo, se deberá apercibir a la parte querellante que, de estar insatisfecho con la Determinación Final del Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo, tendrá derecho de presentar una Querella ante el CRC dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que recibió copia de dicha Determinación Final.

### **Sección 2.15- Remedios y sanciones**

Como parte de su Determinación Final el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo podrá imponer, entre otras, las sanciones y conceder los siguientes remedios:

- (1) Ordenar a la parte querellada el llevar acciones con el fin de terminar o remediar cualquier incumplimiento con las disposiciones anti-discrimen y de igualdad de oportunidades de la ley WIOA.

- (2) Ordenar a la parte querellada el pago del salario o beneficios perdidos o dejados de recibir como resultado de la acción u omisión discriminatoria incurrida. No se podrán utilizar fondos federales para el pago del referido salario o beneficios.
- (3) Ordenar que se provea o conceda el servicio o beneficio que fue negado o dado de manera discriminatoria.
- (4) Ordenar que se elimine cualquier información discriminatoria del expediente de la parte querellante.
- (5) Ordenar a la parte querellada el desarrollo, adopción y publicación de políticas de igual de oportunidades.
- (6) Ordenar a la parte querellada que provea adiestramientos en contra del discrimen y sobre igualdad de oportunidades a sus empleados, representantes, consejeros, entrevistadores, personal de oficina, etc.
- (7) Ordenar que se lleve a cabo una monitoria formal de seguimiento para garantizar el cumplimiento de los compromisos de igual oportunidad.

### **III. PROCEDIMIENTOS PARA TRAMITAR Y ATENDER QUERELLAS DE NATURALEZA NO PENAL (“NO CRIMINAL”), ASÍ COMO CUALQUIER OTRO TIPO DE QUERELLA O RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA**

#### **Sección 3.1- Propósito**

Esta Sección busca establecer los parámetros y procedimientos para la presentación, evaluación y resolución de Querellas por agravios de naturaleza no penal, ocurridos como parte de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo de la ley WIOA. A su vez, se podrá instar una Querella de naturaleza no penal cuando se alegue cualquier incumplimiento con la ley WIOA o a la reglamentación adoptada al amparo de ésta, así como cuando se alegue el incumplimiento con subvenciones o acuerdos específicos alcanzados en virtud de dicha ley o con los términos y condiciones de empleo de un participante.

Asimismo, el procedimiento establecido en esta Sección será extensivo, en lo que resulte pertinente, a cualquier otro tipo de Querella o Reclamación administrativa.

### **Sección 3.2- Aplicabilidad**

Las disposiciones y procedimientos establecidos en esta Sección son aplicables a cualquier persona o entidad que participe o solicite participar en las distintas actividades, iniciativas y programas de adiestramiento, búsqueda y colocación de empleo o que haya sido empleado bajo alguno de los programas subvencionados bajo la ley WIOA y que deseen presentar una querrela de naturaleza no penal en contra de cualquier funcionario del Área Local de San Juan, algún subrecipiente, patrono, contratista o proveedor de servicios que reciba o haya recibido fondos asignados al amparo de la ley WIOA.

De igual modo, en lo que resulte pertinente, el procedimiento aquí establecido será extensivo a cualquier otro tipo de Querrela o Reclamación administrativa, con excepción de aquellas en las que se alegue la ocurrencia de discrimen.

### **Sección 3.3- Personas con derecho de presentar una Querrela de naturaleza no penal u otro tipo de Querrela o Reclamación Administrativa**

Cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de un representante autorizado o legal, podrá instar una Querrela de naturaleza no penal según dispuesto en esta Sección, cuando entienda haber sufrido agravios como parte de un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo de la ley WIOA. A su vez, se podrá instar una Querrela de naturaleza no penal a tenor con lo aquí establecido, cuando se alegue el incumplimiento con la ley WIOA o a la reglamentación adoptada al amparo de ésta, así como cuando se alegue el incumplimiento con subvenciones o acuerdos específicos alcanzados en virtud de dicha ley o con los términos y condiciones de empleo de un participante.

También aquella persona o entidad que entienda que posee una reclamación o es acreedor de un remedio debido a una acción u omisión relacionada con un programa, iniciativa o actividad sufragada en todo o en parte con fondos asignados al amparo de la ley WIOA, tendrá derecho de instar una Querrela o Reclamación al amparo de esta Sección.

Entre aquellos que pueden instar una Querrela de naturaleza no penal, así como cualquier otra Querrela o Reclamación administrativa, se encuentran los solicitantes, participantes, proveedores de servicios, subrecipientes, colaboradores, los empleados de la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan, los sindicatos en representación de su matrícula, las organizaciones sin fines de lucro o del tercer sector, así como cualquier otra persona interesada.

### **Sección 3.4- Presentación de Querellas de naturaleza no penal y de otras Reclamaciones o Querellas Administrativas**

Cualquier persona natural o jurídica, por sí o a través de un representante autorizado o legal, podrá presentar por escrito una Querella de naturaleza no penal, así como cualquier otra Querella o Reclamación administrativa, ante el Área de Desarrollo Laboral de San Juan, para que sea atendida por aquella persona o personas designadas por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan a esos fines.

Las Querellas o Reclamaciones ante el Área de Desarrollo Laboral de San Juan deberán ser entregadas personalmente o enviadas por correo a la dirección en adelante indicada. También podrán ser instadas mediante correo electrónico a la dirección: lacevedo@sanjuan.pr.

**Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan**  
Calle Georgetti 82  
Segundo Piso  
Río Piedras, San Juan, PR 00925  
Tel. (787) 480-5680

Asimismo, aquellas personas que opten por no agotar el procedimiento establecido para dilucidar Querellas ante el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan, podrán presentar su reclamación ante el Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (en adelante también, "DDEC").

**Programa de Desarrollo Laboral**  
**Departamento de Desarrollo Económico y Comercio**  
PO BOX 192159  
San Juan, PR 00919-2159  
Tel. (787) 754-5504

### **Sección 3.5- Término para la presentación de una Querella de naturaleza no penal y de otras Reclamaciones o Querellas Administrativas**

Toda Querella de naturaleza no penal, Reclamación o Querella administrativa deberá ser instada en o antes de que transcurra un (1) año desde la ocurrencia de la alegada acción u omisión que dio paso a la reclamación.



### Sección 3.6- Contenido de una Querrela de naturaleza no penal y de otras Reclamaciones o Querellas Administrativas

Todas las Querellas o Reclamaciones deberán presentarse por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- (1) Nombre completo del o los querellantes, dirección física y postal, números de teléfono, dirección de correo electrónico y cualquier otro medio por el cual se le pueda localizar.
- (2) Nombre del querellado, o sea, la persona o entidad que la parte querellante alega es el responsable o incurrió en el acto u omisión que dio paso a la presentación de la Querrela o Reclamación.
- (3) Descripción de las alegaciones que dan origen a la Querrela o Reclamación. Esta descripción deberá incluir todos los detalles suficientes, como lo son la fecha y lugar de los hechos, programa al que pertenece, base de la Querrela o Reclamación, etc., que permitan determinar:
  - d. Si el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan tiene jurisdicción sobre la Querrela o Reclamación presentada.
  - e. Si la Querrela o Reclamación fue presentada dentro del término dispuesto para ello.
  - f. Si la Querrela o Reclamación aparenta tener méritos, entiéndase, si las alegaciones del querellante, de ser ciertas, constituirían un incumplimiento con la ley WIOA o a la reglamentación adoptada al amparo de ésta, con subvenciones o acuerdos específicos alcanzados en virtud de dicha ley o con los términos y condiciones de empleo de un participante.
- (4) Los remedios solicitados por la parte querellante.
- (5) La firma escrita o electrónica del o los querellantes o de su representante autorizado; o la firma escrita o electrónica del representante legal de la parte querellante.

Las Querellas o Reclamaciones podrán ser retiradas o enmendadas para incorporar cambios técnicos en cualquier momento previo a la celebración de la vista informal.

No obstante, las Querellas o Reclamaciones no podrán ser enmendadas para añadir o acumular nuevas reclamaciones o partes, a menos que la parte querellante retire su

reclamación y posteriormente inste una nueva. Lo anterior, deberá hacerse dentro del término de un (1) año desde la ocurrencia de la alegada acción u omisión que dio paso a la reclamación.

El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan preparará y hará disponibles los formularios necesarios para instar Querellas y Reclamaciones conforme a lo aquí dispuesto. De igual modo, el personal del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan asistirá y facilitará el proceso a toda persona que pretenda instar una Querella o Reclamación.

### **Sección 3.7- Insuficiencia de información en la Querella o Reclamación**

Si la Querella o Reclamación instada no contiene suficiente información para identificar adecuadamente a la parte querellada o el alegado incumplimiento, acción u omisión que dio paso a su presentación, la persona o personas designadas a esos fines por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan deberán tratar de obtener la información necesaria a través de la parte querellante.

Se podrá ordenar el archivo sin perjuicio de una Querella o Reclamación:

- (1) Si a pesar de los esfuerzos realizados resultó imposible contactar a la parte querellante.
- (2) Si a pesar de habersele requerido, la parte querellante no proporciona la información necesaria dentro del término concedido para ello.

Si se ordenase el archivo sin perjuicio de una Querella o Reclamación instada, se deberá notificar por escrito tal determinación a la última dirección conocida de la parte querellante, a su dirección de correo electrónico o mediante otro método posible.

### **Sección 3.8- Proceso alternativo para la solución de conflictos o de arbitraje**

#### **A. Proceso alternativo para la solución de conflictos**

- (1) Como parte de los procedimientos relacionados con una Querella de naturaleza no penal, así como con cualquier otra Querella o Reclamación administrativa, se deberá informar al querellante de su derecho de solicitar acogerse a un proceso alternativo para la solución de conflictos, así como la forma y manera en que se llevará a cabo tal proceso.

Será prerrogativa de la parte querellante escoger si opta por el proceso alternativo para la solución de conflictos o por el proceso ordinario. Será también necesario el

consentimiento de la parte querellada para iniciar un proceso alternativo para la solución de conflictos.

- (2) Como parte del proceso alternativo para la solución de conflictos se llevará a cabo una reunión o vista informal, en la cual el personal designado a esos fines por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan fungirá como mediador.
- (3) Si las partes no llegan a un acuerdo mediante el proceso alternativo para la solución de conflictos, el querellante podrá solicitar continuar con el proceso ordinario para Querrelas de naturaleza no penal, Reclamaciones y Querrelas administrativas.

#### B. Arbitraje

Cuando en la Querrela o Reclamación instada se alegue la violación a alguna condición de empleo, el asunto será referido a un proceso de arbitraje, si existiese un convenio colectivo que así lo requiera.

#### **Sección 3.9- Celebración de Vistas**

- (1) Como parte del proceso ordinario de una Querrela o Reclamación, se podrá celebrar una vista informal a solicitud de parte o por orden del personal designado a esos fines por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan.
- (2) La vista informal será presidida por el personal designado a esos fines por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan y se conducirá con la mayor flexibilidad posible.
- (3) Las Reglas de Evidencia o de Procedimiento Civil no se aplicarán en las vistas informales.

#### **Sección 3.10- Término para la notificación de una Determinación Final**

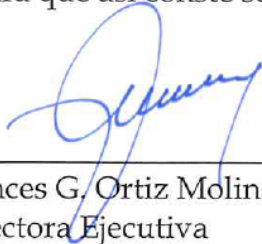
El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan deberá notificar por escrito su Determinación Final en cuanto a la Querrela o Reclamación instada, en un término que no excederá de sesenta (60) días, contados a partir de la fecha en que se presentó dicha Querrela o Reclamación.

Si transcurrido el término de sesenta (60) días antes dispuesto no se hubiere notificado la Determinación Final o si habiéndose notificado el querellante está inconforme con lo determinado en ésta, el querellante podrá presentar una apelación ante el Programa de Desarrollo Laboral del DDEC dentro del término de quince (15) días, contados a partir

- (5) Establecer un Plan de Acción o medidas correctivas.
- (6) Cualquier otro remedio o sanción que adelante y abone a los propósitos establecidos por la ley WIOA, así como por la reglamentación adoptada al amparo de dicha ley.

#### IV. VIGENCIA

Este procedimiento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación y para que así conste se firma hoy 28 de septiembre de 2022.



---

Frances G. Ortiz Molina  
Directora Ejecutiva  
Departamento Desarrollo Laboral  
San Juan



---

Juan P. Gutiérrez González  
Presidente  
Junta Local Desarrollo Laboral  
San Juan