



PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS POR DISCRIMEN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA WIOA

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral

(WIOA, por sus siglas en inglés)

Revisado junio 2026



INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (por sus siglas en inglés WIOA) 113-128 del 22 de julio de 2014, provee un procedimiento y remedio administrativo a todo participante que entienda que la Entidad Administrativa o el Proveedor de Servicios para el cual trabaja o bajo el cual se está adiestrando, se sienta discriminado por razón de sexo, raza, color etc. (29 CFR PART.38).

PROPÓSITO Y APLICACIÓN

Las disposiciones de no discrimen e igualdad de oportunidades se encuentran citadas en la Sección 188 de la Ley Núm.113-128, mejor conocida como la "Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral" (WIOA, por sus siglas en inglés) y en el 29 CFR Parte 38 que expresamente prohíben; el discrimen por motivos de raza; color; religión; sexo (incluyendo el embarazo, partos y afecciones médicas relacionadas, condición de transgénero e identidad de género); origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés); la edad; discapacidad; afiliación o creencia política; y sobre su condición de su estado de ciudadanía o participación en un programa o actividad con asistencia financiera del Programa WIOA.

Mediante este Procedimiento se establecen las normas, formas, e instrucciones sobre el proceso que debe El Area Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja al recibir una querella de discrimen por las razones antes señaladas o cualesquiera otra que pudiera surgir. Dicho proceso debe garantizarse fielmente desde que la querella es radicada hasta que se emite la determinación final.

BASE LEGAL

- La Sección 188 de la Ley Pública Núm. 113-128, mejor conocida como la "Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral" (WIOA, por sus siglas en inglés) que *prohíbe el discrimen por motivos de raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo, el parto y afecciones médicas relacionadas, estado transgénero e identidad de género), origen nacional (incluido dominio limitado del inglés), edad, discapacidad o afiliación o creencia política y sobre su estado de ciudadanía o participación en un programa o actividad que recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.*

- El título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. 2000d *et seq.*) que *prohíbe el discrimen por motivos de raza, color u origen nacional y la exclusión a cualquier persona de poder participar y recibir los beneficios de cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal.*
- Sección 504 del título V de la Ley Pública 93-112, mejor conocida como "Rehabilitation Act of 1973" (29 U.S.C. 792), según enmendada, que *prohíbe el discrimen contra personas calificadas con impedimentos.*
- Ley Pública Núm. 94-135 de 1975 (42 U.S.C. 6101 *et seq.*) que *prohíbe la discriminación por edad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal.*
- Título IX de las Enmiendas de Educación de la Ley Pública Núm. 92-318 de 1972 (20 U.S.C. 1681 *et seq.*) que *prohíbe la discriminación por motivos de sexo en los programas educativos.*
- 29 CFR Parte 38, secciones 38.5 hasta 38.19, que establecen las prohibiciones sobre procesos discriminatorios prohibidos bajo el Programa WIOA.
- 29 CFR Parte 38, secciones 38.69 hasta 38.85, que establecen los procesos establecidos para atender las querellas que pudieran presentarse ("*complaint processing procedures*") y que requieren ser adoptadas de manera compulsoria por las Áreas Locales incluidas en este Manual.
- Orden ejecutiva Núm. 13166 de 11 de agosto de 2000, emitida por el Presidente de los Estados Unidos que *prohíbe a entidades que reciben fondos federales limitar el acceso de los servicios a personas con dominio limitado del inglés.*
- La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que en su Artículo II Carta de Derechos, Sección 1 - Establece que la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. El Artículo II, Sección 1 - señala, que *no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.*
- La Ley Núm. 100 del 30 junio de 1959, según enmendada, conocida como "Ley contra el Discrimen en el Empleo", *la cual protege a los empleados y aspirantes a empleo contra discrímenes por razón de sexo, color, raza, edad, origen social o nacional, condición social, ideales políticos y religión.*
- Ley 107-2020, según enmendada, mejor conocida como "Código Municipal de Puerto Rico", la cual rige la creación y funcionamiento de los Consorcios Municipales los cuales mediante acuerdo conforman las Áreas Locales.

DEFINICIONES

1. **Área Local** – Para fines de este Procedimiento, un Área Local de Inversión en la Fuerza Trabajadora puede componerse de un sólo municipio o de un conglomerado de éstos, conocido comúnmente como Consorcio. Renombrado como **Conexión Laboral**.
2. **Centro de Derechos Civiles (CRC)** – Entidad adscrita al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DOL), que es responsable de garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades de empleo a los beneficiarios de la asistencia financiera bajo el Título I, Sección 188, de *Workforce Innovation and Opportunity Act* (WIOA), socios de One Stop, receptores de la ayuda financiera del DOL y cualesquiera otros.
3. **Confidencia** – Información ofrecida durante la investigación de un caso y/o querella de discrimen, la cual debe mantenerse en total confidencialidad. Además, aplica al proceso a llevarse a cabo mediante una querella y/o investigación llevada a cabo por un Área Local contra un funcionario, empleado, participante o cualquier otro cuya identidad sea necesaria proteger como parte del proceso.
4. **Expediente de Querella** – Conjunto de documentos relacionados con la querella bajo consideración del Oficial de Igualdad o del Oficial Examinador del Área Local designado.
5. **Notificación Inicial** – Notificación que emite el Oficial Local de Igualdad de Oportunidades (OLIO) al querellante indicándole que su querella fue recibida y que se iniciará el proceso investigación y de resolución de esta.
6. **Notificación Final** – Notificación que emite el(la) Director(a) Ejecutivo(a) del Área Local o la persona designada por este a las partes envueltas en una querella de Discrimen, indicando el resultado final de la misma.
7. **Oficial Examinador** – Persona con experiencia y conocimiento designada por el(la) Director(a) Ejecutivo(a) del Área Local para llevar a cabo el proceso de investigación, recomendación y resolución de querellas por discrimen que se radiquen en el Área Local.
8. **Oficial Local de Igualdad de Oportunidades (OLIO)** – funcionario o empleado del Área Local del Desarrollo Laboral designado para atender las querellas por discrimen que se sometan en el Área Local.
9. **Oficial Estatal de Igualdad de Oportunidades (OEIO)** – persona designada por el Programa de Desarrollo Laboral para ofrecer asistencia técnica y

adiestramiento a las Áreas Locales en la adopción e implantación de la política pública anti discrimin.

10. **Participante** – Persona elegible para participar y que está o va a recibir servicios bajo un programa de Título I de WIOA, ya sea Jóvenes, Adultos o Trabajadores Desplazados o cualquier otro programa del Área Local.
11. **Proveedor de Servicio** – Operador de un programa y/o actividad contratada por el Área Local para ofrecer unos servicios.
12. **Querella** – Cualquier declaración oral y/o escrita radicada por un empleado, participante o sub-recipientes que entienda que ha sido discriminado por las razones establecidas en la Sección 188 de la Ley WIOA.
13. **Querellante** – Cliente, socio mandatorio, proveedor de servicio, empleados, participante y/o persona que provea o trabaje en los programas de WIOA o sea sub-recipientes y que entienda que ha sido discriminado por las razones establecidas en la Sección 188 de la Ley WIOA.
14. **Recipiendario** – Cualquier entidad que recibe asistencia federal bajo cualquiera de los títulos de la Ley WIOA.
15. **Solicitante** – Persona y/o cliente que busca servicios bajo los Programas de la Ley WIOA y que ha radicado una solicitud y para quien se ha hecho una determinación de elegibilidad.
16. **WIOA** – Ley Federal “*Workforce Innovation and Opportunity Act*”, mejor conocida como la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), aprobada el 22 de julio de 2014.

NORMAS GENERALES

Se prohíbe a toda persona, institución o entidad que recibe ayuda financiera federal bajo el programa WIOA discriminar por motivos de:

- raza/color;
- religión;
- sexo (incluyendo el embarazo, partos y afecciones médicas relacionadas, condición de transgénero e identidad de género);
- origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés);
- edad
- discapacidad;
- afiliación o creencia política; o,

- por razón de ciudadanía o por su situación como inmigrante legalmente admitido y autorizado a trabajar en Puerto Rico o en los Estados Unidos bajo programa que sean subvencionados en todo o en parte con fondos federales del Título I de WIOA.

Toda persona, institución o entidad vendrá obligada a cumplir estrictamente con los referidos procedimientos para la tramitación de querellas conforme a lo establecido en la Orden Ejecutiva 11246 del 24 de septiembre de 1965, y de las normas, reglamentos y ordenes pertinentes del Secretario del Trabajo de los Estados Unidos, de ser aplicable.

Oficial Local de Igualdad de Oportunidades (OLIO)

El Área Local designará un *Oficial de Igualdad Local*, en adelante denominado "OLIO", como la persona responsable de vigilar que se cumplan con las políticas de no discrimen y procurar que las querellas de discrimen se lleven a cabo en conformidad con el procedimiento requerido.

PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN Y/O RADICACIÓN DE QUERELLAS

Término para Presentar Querellas:

A tenor con la reglamentación interpretativa de la Sección 188 de WIOA, así como lo dispuesto en el 29 CFR 37.72, *toda querella debe ser presentada dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes al alegado acto discriminatorio*. Sin embargo, el Director Ejecutivo del CRC puede extender dicho período si se demuestra justa causa.

Contenido de Querellas:

Todas las querellas que aleguen discrimen deben presentarse por escrito y contendrán como mínimo la siguiente información:

- Nombre de la parte querellante, dirección física y postal, número de teléfono, número de celular, dirección de correo electrónico y cualquier otro medio por el cual se le pueda localizar;
- Nombre de la parte querellada, o sea, la persona o entidad que el querellante alega es la responsable del discrimen;

- Una descripción de las alegaciones de la parte querellante, incluyendo la fecha en que ocurrió el alegado discrimen y el lugar de los hechos. Se deberá evaluar si el querellante tiene la capacidad legal para radicar la misma, por pertenecer a uno de los grupos protegidos por la Sección 188 de la Ley WIOA o Leyes Federales que garantizan la Igual Oportunidad en el Empleo a los empleados, participantes y beneficiarios bajo estos fondos.
- La firma escrita o electrónica de la parte querellante o de su representante autorizado;
- La parte querellante puede presentar su querella completando y sometiendo la forma que provee el CRC llamada "Consentimiento para el Uso de Información Personal", las cuales pueden ser obtenidas en la oficina del OLIO o en el CRC a través de la dirección indicada en el cartel de Igualdad de Oportunidades correspondiente.
- La persona puede presentar la querella localmente; o directamente ante el Civil Rights Center (CRC) del Departamento del Trabajo Federal.

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER LAS QUERELLAS

Radicación y/o Presentación de Querellas:

- Todas las querellas deberán estar dirigidas al (la) Director(a) Ejecutivo(a) del Conexión Laboral. Como parte del proceso, se tomarán las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la información contenida en la querella. *Toda querella deberá ser resuelta, es decir, se emitirá por escrito una Notificación de Determinación Final, en un término que no excederá de noventa (90) días contados a partir del día que se radicó la querella.*
- Una vez el Director Ejecutivo reciba la querella, referirá la misma al OLIO, quien deberá revisar que la misma cumpla con todos los requisitos mínimos de contenido establecidos en este procedimiento.

En los casos en que la parte querellante no incluya información que pueda indicar el tipo de discrimen que se alega, nombre de la persona que cometió el alegado discrimen, hechos que dan lugar al discrimen, la querella se haya presentado fuera de tiempo o no exista jurisdicción por parte del Área Local, la querella debe ser denegada y devuelta al querellante indicando las razones

para su devolución. No obstante, se le apercibirá al querellante de su derecho de presentar su querella o apelación ante el CRC a la siguiente dirección:

**Civil Rights Center
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue NW.
Room N4123
Washington, DC 20210**

- En los casos en que la querella cumpla con todos los requisitos mínimos de contenido, se procederá a notificar a la parte querellante de que se ha recibido la querella y que se iniciará el proceso de resolución de querella.

Notificación Inicial a ser provista a todo Querellante:

En los casos en que la querella cumpla con todos los requisitos mínimos de contenido, el OLIO emitirá el escrito de notificación inicial a la parte querellante. La notificación inicial deberá contener los siguientes elementos:

- Certificación de que el OLIO recibió la querella;
- Que la parte querellante tiene el derecho a estar representado por abogado durante el procedimiento de querella y ayudas y servicios lingüísticos gratuitos en los idiomas.
- Indicar a la parte querellante que tiene la opción de escoger el método mediante el cual se va a resolver y/o atender su querella. Esto es, Método Alternativo de Resolución de Conflictos o Procedimiento Ordinario de Resolución de Querella;
- Una declaración escrita de la(s) controversia(s) encontradas que incluya la siguiente información:
 - Una lista de todas las controversias presentadas en la querella; y
 - Una declaración aceptando o rechazando cada una de las controversias y de haberse rechazado alguna, las razones que influyeron en esa decisión.

Procedimiento de Resolución de Querellas:

En los casos en que la parte querellante no haya optado por el Método Alternativo de Resolución de Conflictos (Mediación), el (la) Director(a) Ejecutivo(a) del Conexión

Procedimiento de Querellas por Discrimen de los
Participantes del Programa WIOA

Laboral Local referirá la querella ante un Oficial Examinador Independiente, quien procederá de la siguiente forma:

1. Evaluación del Expediente de Querella:

Una vez el Oficial Examinador reciba la querella, procederá a evaluar el expediente de querella. Una vez evaluados dichos documentos, el Oficial Examinador podrá:

- a.** Desestimar y/o archivar la querella, notificando de ello a ambas partes personalmente, por correo certificado, o por correo electrónico si luego de analizar las alegaciones, así como cualquier prueba documental que conste en el expediente, se determina que no existen hechos concretos o específicos que demuestren que existe una situación de discrimen.
- b.** Informar a la parte querellada que se ha radicado una querella en su contra, proveerle copia de la querella y darle la oportunidad de contestar las alegaciones por escrito admitiendo, negando o explicando sus razones;

Si luego de recibida la contestación de la parte querellada, de los documentos ante su consideración surge evidencia que acredite de forma clara que se ha cometido algún tipo de discrimen, el Oficial Examinador podría emitir un Informe de Determinación Final. Ello, sin tener que celebrar vista administrativa; o

- c.** Celebrar una vista administrativa donde las partes tengan el derecho de ser escuchados y de refutar la prueba presentada.

2. Vista Administrativa:

- a.** El Oficial Examinador presidirá la vista informal. La fecha para la celebración de la vista deberá ser notificada a las partes por correo certificado o personalmente con acuse de recibo, mediante correo electrónico con no menos de diez (10) días laborables con antelación a la celebración de la vista.
- b.** En la notificación escrita se les informará adecuadamente a las partes lo siguiente:
 - i. Fecha, hora y lugar donde se celebrará la vista;
 - ii. Propósito de la vista;

- iii. Derecho de asistir a la vista por derecho propio o representado por abogado; Se informará que, de ausentarse a la vista sin justa causa, renunciará a estar presente y el caso podrá ser celebrado en su ausencia.
 - iv. Derecho de escuchar toda la prueba testifical y ver toda la prueba documental que se presente en la vista;
 - v. Derecho a presentar toda prueba testifical y documental pertinente a la querella;
- c. La vista informal podrá ser pospuesta sólo por causa justificada de cualquiera de las partes, siempre que se solicite con cinco (5) días calendario de anticipación a la fecha pautada para la celebración de la vista. De lo contrario, queda a discreción del Oficial Examinador Independiente conceder dicha solicitud.
 - d. Para proteger el derecho del querellado de ser oído conforme al debido proceso de ley, el Oficial Examinador celebrará una vista informal para dilucidar la controversia, la cual será grabada para fines de récord.
 - e. La parte querellante iniciará la presentación de la prueba en la vista. Terminada la presentación de la prueba del querellante, la parte querellada presentará su prueba. El Oficial Examinador podrá alterar el orden de cómo se presenta la prueba, siempre y cuando lo crea conveniente.
 - f. Si la parte querellada no compareciere ni justificare su incomparecencia a la vista señalada, se procederá a llevar la misma en su ausencia y se someterá el caso para su evaluación e informe.

3. Informe y Recomendaciones:

- a. Luego de celebrada la vista, el Oficial Examinador deberá preparar y rendir un informe incluyendo determinaciones de hecho, conclusiones de derecho, y sus recomendaciones;
- b. El Informe debe ser sometido a (el) (la) Director(a) Ejecutivo(a) en un plazo no mayor de quince (15) días calendario luego de finalizada la vista.

4. Determinación Final:

- a. El (la) Director(a) Ejecutivo(a) podrá aceptar, modificar o no acoger las recomendaciones que le formule el Oficial Examinador tomando en consideración el derecho aplicable, las determinaciones de hecho y la naturaleza o gravedad de la conducta imputada que lo justifiquen;
- b. La determinación final del (la) Director(a) Ejecutivo(a) se dará a conocer mediante una notificación escrita dirigida a las partes concernidas en un plazo razonable que no será mayor de noventa (90) días de presentada la querella. Dicha notificación debe contener la siguiente información:
 - i. Por cada controversia levantada, una declaración de:
 - La decisión tomada junto a la explicación de las razones para llegar a esa determinación;
 - Una descripción de la forma en que las partes resolvieron la controversia en los casos en que las partes se hayan acogido al Método Alternativo de Resolución de Conflictos. En estos casos se añadirá el acuerdo firmado por las partes.
 - Apercibimiento a la parte querellante de su derecho a presentar su querella y/o apelación al CRC dentro de los treinta (30) días siguientes al recibo de la Notificación de la Determinación Final. Ello, a la siguiente dirección:

**Civil Rights Center
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue NW.
Room N4123
Washington, DC 20210**

REMEDIOS

De determinar el Oficial Examinador que el querellado ha incurrido en conducta discriminatoria, se seguirá el siguiente procedimiento:

- A. Se le recomendará al querellado que voluntariamente corrija la violación, lo cual deberá hacer dentro de los sesenta (60) días próximos a recibir la notificación de la decisión. De las acciones correctivas tomar más de sesenta (60) días para su cumplimiento y esto se debe a su propia naturaleza o a circunstancias fuera del control del querellado, se tomará esto en consideración antes de imponer cualquier remedio por incumplimiento.
- B. Del querellado no actuar dentro de los sesenta (60) días en que se fueron sometidas las acciones correctivas, se procederá a imponer remedios que tengan el efecto de vindicar y poner fin a la conducta discriminatoria. Estos remedios podrán ser los siguientes:
1. Remedios retroactivos, diseñados para corregir acciones pasadas entre los cuales se incluye lo siguiente:
 - a) Pagar salarios/beneficios perdidos o dejados de recibir por la acción discriminatoria (no se puede usar fondos federales)
 - b) Proveer el servicio que fue negado o dado en forma discriminatoria
 - c) Eliminar el expediente del querellante cualquier información discriminatoria.
 2. Remedios prospectivos, diseñados para evitar recurrencia del discrimen, entre los cuales están los siguientes:
 - a) desarrollo y publicación de las políticas de igualdad de oportunidades;
 - b) adiestramiento e igualdad de oportunidades para consejeros, entrevistadores, personal de oficina, etc;
 - c) monitoria formal de seguimiento para garantizar el cumplimiento de los compromisos;
 - d) prohibición de la ubicación de un participante inelegible en una actividad WIOA.

- e) Notificación al Programa de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos del acto de discrimen si es proveedor de servicios suscrito en la lista de proveedores del Estado, para que este proceda con su expulsión.

DISPOSICIONES ESPECIALES

A. Trato Discriminatorio

Toda querella donde se delegue discrimen basado en razones de raza, color, origen nacional, edad, sexo, afiliación y/o creencias políticas o religiosas y ciudadanía en violación de la Sección 188 de la Ley WIOA podrá ser radicada directamente ante el Oficial de Derechos Civiles del Departamento del Trabajo de los Estado Unidos de conformidad con lo dispuesto en "Code of Federal Regulations", dentro de los **ciento ochenta (180) días** próximos a la ocurrencia de los hechos constituidos de la violación. Este tipo de querella podrá ser radicada directamente a la siguiente dirección:

**Director, Civil Rights Center, US Department of Labor,
Room N4123, 200 Constitution Avenue N.W.
Washington, D.C. 20210.**

Oficial Local de Igualdad de Oportunidades (EEO)
Area Local Guaynabo-Toa Baja
PO Box 7885 Guaynabo
Puerto Rico 00970
o electrónicamente a través de la siguiente
dirección de correo: eeo@gtbwioa.org

B. Impedimento Físico y/o mental

En toda querella donde se delegue discrimen por impedimento físico y/o mental se seguirá lo dispuesto en la Sección 504 de la Carta de Rehabilitación de 1973 ("Rehabilitation Act of 1973"). La misma requiere que los procedimientos de quejas y agravios locales sean agotados según lo dispone la ley WIOA y nada excluye que se aplique remedio dispuestos por otros estatutos federales aplicables.

C. Conservación de Expedientes en Casos de Discrimen

Cuando se presente una querella por discrimen o se inicie una revisión de cumplimiento, la entidad deberá conservar todos los expedientes y registros relacionados con el caso, ya sean físicos o electrónicos, incluyendo aquellos que sustenten las alegaciones y las acciones tomadas para su atención. Estos documentos deberán mantenerse por un período mínimo de tres (3) años contados a partir de la fecha en que se emita la determinación o resolución final del caso o de la revisión de cumplimiento.

D. Prohibición de Represalias

Ninguna persona podrá ser objeto de represalias, intimidación, amenazas, coerción o discrimen por presentar una querella, participar en una investigación o ejercer cualquier derecho protegido bajo la Sección 188 de WIOA y el 29 CFR Parte 38.

E. Acomodo Razonable

El Área Local garantizará acomodos razonables, ayudas y servicios auxiliares, así como asistencia lingüística gratuita a toda persona que lo requiera para participar efectivamente en el proceso de querellas.

FRAUDE O ABUSO

La radicación de querella por fraude o abuso se llevará a efecto según el procedimiento que se describe en la Ley y una querella presentada no podrá conducirse a la vez como querella por discrimen y fraude o abuso. La naturaleza de estas querellas se someterá inmediatamente a la siguiente dirección:

Department's Incident Report System
DOL Office of Inspector General, Office of Investigations,
Room S5514, 200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210.

PUBLICIDAD

Un cartel declarando la política de discrimen será colocado en todos los tableros de avisos de el Área Local en lugar visible y accesible a todos(as) los(as) empleados(as) y

visitantes en general, conforme a los requisitos del 29 CFR Parte 38. Igualmente, copia de este Procedimiento será entregada a todos(as) los(as) empleados(as) y funcionarios de las Áreas Locales y a todo aquel que ingrese posteriormente. Además, será requisito integrar esta política en aquellas áreas y medios electrónicos que tenga las Áreas Locales disponibles para ofrecer sus servicios, al igual que en todos sus manuales y contratos que se establezcan por estos.

CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

Este Procedimiento deja sin efecto cualquier norma que esté en conflicto con las disposiciones aquí establecidas.

VIGENCIA

Esta Política Pública comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Junta Local.

En Guaynabo, Puerto Rico, hoy 15 de Julio de 2026.



Sr. Oriel Ramírez Rodríguez
Presidente

Junta Local de Desarrollo Laboral

Formulario de Consentimiento

He presentado una querella por discriminación ante el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo / Toa Baja (ALDL) y entiendo y estoy de acuerdo con los siguientes términos y condiciones respecto a la resolución e investigación de mi querella:

- a) Durante el transcurso de la investigación de mi queja el ALDL podría revelar mi identidad al personal del programa mencionado en mi queja para obtener hechos y evidencia concernientes a la misma;
- b) Puedo solicitar y recibir una copia de cualquier información personal que el ALDL guarde en el expediente de mi queja para usos de investigación, y;
- c) Bajo ciertas condiciones y de conformidad con el procedimiento para presentar querellas del Área Local, se le puede requerir al ALDL que revele a otras personas información personal que he proporcionado con relación a la querella.

☐ **Sí, ALDL puede revelar mi identidad en caso de ser necesario para la investigación de mi querella.**

Nombre en letra de molde

Fecha

Firma

☐ **No, ALDL no puede revelar mi identidad, aun cuando sea necesario para procesar mi querella.** No otorgo mi consentimiento a ALDL para revelar mi identidad durante la investigación de mi querella. Solicito que ALDL procese mi queja, sin embargo, entiendo que ALDL podría archivar en caso de no poder iniciar una investigación debido a que no he autorizado a ALDL para que revele mi identidad.

Nombre en letra de molde

Fecha

Firma

Formulario de Queja Por Discriminación

1. Información de la Persona Quejada

Nombre Completo	Apellidos	Número de Seguro Social (voluntario / Opcional)
Dirección Postal:	Número de teléfono:	Número Alternativo:

Correo Electrónico:

2. Información del Presunto Responsable

Nombre de la Persona o Agencia:	Número de teléfono:
Dirección:	Correo Electrónico:

3. Datos Específicos de la Queja

Lugar en el que ocurrieron los hechos alegados. Especifique si fue en más de un lugar.	Fecha: _____ Hora: _____
¿Ha intentado resolver esta queja a nivel federal? (Por ejemplo: el Dpto. del Centro de Derechos Civiles Laborales de U.S., el Dpto. de Salud y Servicios Humanos de U.S., o el Dpto. de Agricultura de U.S.) ☐ Sí ☐ No	En caso de "sí", ¿se ha dictado una resolución definitiva sobre su queja a nivel Federal? ☐ Sí ☐ No

Describa en qué consistió el alegado acto discriminatorio. Incluya el nombre de cada persona en cuestión. Explique por qué cree que fue discriminado. (Asimismo, adjunte a esta forma cualquier otro material con relación a su caso.)

Según su conocimiento, ¿Cuál de los siguientes programas o servicios del sistema de Gestión Única (One Stop) de Guaynabo / Toa Baja estuvieron involucrados? (marque uno)

- ☐ Programa de Adultos
- ☐ Programa de Trabajadores Desplazados
- ☐ Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA)
- ☐ Programa de Jóvenes
- ☐ Otros: _____

Fundamento de la queja: ¿Cuáles de las siguientes opciones describen mejor por qué usted cree que fue discriminado?

- ☐ Edad Especifique (fecha de nacimiento): _____
- ☐ Ciudadanía Especifique: _____
- ☐ Color Especifique: _____
- ☐ Raza Especifique: _____
- ☐ Discapacidad Especifique: _____
- ☐ Género Especifique: _____
- ☐ País de Origen Especifique: _____
- ☐ Religión Especifique: _____
- ☐ Represalias / Castigo Especifique: _____
- ☐ Afiliación Política Especifique: _____
- ☐ Acoso Especifique: _____
- ☐ Otros: _____

¿Cree usted que la discriminación alegada involucró uno de los siguientes aspectos?: (marque uno)

- ☐ ¿Su trabajo o búsqueda de empleo?
- ☐ ¿El uso de las instalaciones o alguien proporcionándole servicios o beneficios?

De ser así, ¿Cuáles de las siguientes opciones estuvieron involucradas? (marque todas las que apliquen)

- ☐ Acceso/ Alojamiento Inscripción
- ☐ Exclusión
- ☐ Beneficios
- ☐ Procedimiento de quejas
- ☐ Actividad sindical
- ☐ Colocación
- ☐ Intimidación / represalias
- ☐ Clasificación de Puesto
- ☐ Despido temporal / licencia
- ☐ Transición
- ☐ Referencia
- ☐ representación sindical
- ☐ promoción capacitación
- ☐ prueba de calificación
- ☐ reintegración laboral (después de despido temporal / licencia)
- ☐ despido o terminación de empleo
- ☐ sanción
- ☐ antigüedad
- ☐ solicitud
- ☐ transferencia
- ☐ acoso
- ☐ evaluación de desempeño
- ☐ contratación
- ☐ salario
- ☐ Otro: _____

¿Qué otra información considera usted relevante para nuestra investigación?

¿Qué le gustaría que haga la Oficina Local como resultado de su queja? ¿Qué remedio busca?

4. Alternativas y Solución a la Disputa

Alternativa para resolver disputas, también conocido como la mediación de conflictos.

Aviso: Debe indicar si desea mediar en su caso. El Área Local, no puede procesar su queja hasta que haya hecho una selección. Por favor marque sí o no en los espacios a continuación.

- La mediación es una alternativa para que se investigue su queja.
- Las partes no tienen nada que perder al participar en la mediación.
- Las partes de la denuncia revisan los hechos, discuten sobre los hechos y se esfuerzan por llegar a un acuerdo que sea satisfactorio para ambos.
 - El acuerdo para mediar no es una admisión de culpabilidad por parte de la (s) persona (s) / entidad que usted afirma haber sido discriminado.
 - La mediación la lleva a cabo un mediador capacitado, calificado e imparcial.
 - Usted (o su representante personal) tiene el control para negociar un acuerdo satisfactorio.
 - Los términos del acuerdo están firmados por el denunciante y la (s) persona (s)/entidad que usted afirma que le discriminó.
 - Los acuerdos son jurídicamente vinculantes para ambas partes.
 - Si no se llega a un acuerdo, se iniciará una investigación.
 - El incumplimiento de un acuerdo dará lugar a una investigación.
 - Se abrirá una investigación si se denuncian represalias.

¿Desea mediar su querrela? (Marque solo un encasillado)

- ☐ Sí, deseo la alternativa de la mediación de conflicto.
- ☐ No, deseo que se investigue.

Por favor a continuación haga un listado de las personas (testigos, compañeros de trabajo, supervisores, u otros) a las que podemos contactar para obtener información adicional en respaldo o clarificación de su querrela:

Nombre	Dirección postal o electrónica	Teléfono

¿Ha presentado anteriormente una queja contra esta(s) persona (s) o entidad? De haber contestado de manera afirmativa, responda las siguientes preguntas.

¿Su queja fue por escrito?

¿En qué fecha presentó la denuncia?

Nombre de la Oficina donde presentó esta queja.

¿Cuenta usted con un abogado? En caso de ser afirmativa su respuesta a continuación favor proporcione el nombre del abogado, dirección y número telefónico:

¿Quiere autorizar a un representante legal a manejar esta queja?

☐ Sí
☐ No

5. Autorización de Representante Legal

Deseo autorizar al abogado(a) identificado(a) a continuación a actuar en mi nombre como mi representante legal, en asuntos tales como: mediación, conferencias de conciliación o investigaciones relacionadas a la queja.

Nombre del abogado(a):

Dirección Postal:

Teléfono:

Email:

6. Demanda o Querella Ante Otra Entidad

¿Cuál de los siguientes organismos? (Marque todas las que apliquen)

- ☐ Centro de Derechos Civiles
☐ Tribunal Federal o Estatal
☐ ONU
☐ División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de U.S.
☐ Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de U. S.
☐ Otra, especifique _____

Agencia	Fecha de Presentación	Número de Caso o Expediente
---------	-----------------------	-----------------------------

Ubicación de la Agencia o Tribunal	Fecha de juicio o audiencia
------------------------------------	-----------------------------

Nombre del Investigador	Estatus del Caso
-------------------------	------------------

Comentarios

Agencia	Fecha de Presentación	Número de Caso o Expediente
---------	-----------------------	-----------------------------

Ubicación de la Agencia o Tribunal	Fecha de juicio o audiencia
------------------------------------	-----------------------------

Nombre del Investigador	Estatus del Caso
-------------------------	------------------

7. Completa y Firma

Esta queja no es válida a menos que esté firmada y fechada. Tenga en cuenta que, el presentar una queja por discriminación ante el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) no protege sus derechos legales por lo que, de así preferirlo puede consultar otras leyes de discriminación laboral. Si el participante no está de acuerdo con la decisión final del Recipiente sobre su querella, este podrá presentar una Querella a la siguiente dirección: Director del Centro de Derechos Civiles, Ave. Constitución 200, N.W. Room 4123, Washington, DC. 202210; o por correo electrónico: CRCEXternalComplaints@dol.gov. Dicha querella debe ser presentada dentro de los 30 días después de haber recibido la Notificación de la Determinación Final (29 CFR Parte 37.30).

Firma	fecha
-------	-------