

Título: Política Pública y Procedimiento para Solicitar y Conceder Acomodo Razonable

Procedimiento Número: JLNO-26-045

Fecha de Aprobación: 22 de junio de 2026

Fecha de Efectividad: 23 de junio de 2026

Dirigido a: Participantes Área Local de Conexión Laboral Noroeste

ASUNTO: Mediante esta política pública y su procedimiento, se garantiza un ambiente de igualdad de oportunidades aquellos individuos que reúnan las condiciones establecidas en la Ley ADA y participación a los programas subvencionados con los fondos del Título I de WIOA.

Tabla de Contenido

Página

Artículo I-	
Introducción.....	2
Artículo II-	
Propósito.....	2
Artículo III-	
Base Legal.....	2
Artículo IV-	
Definición de Términos.....	3
Artículo V-	
Procedimiento para el Participante Solicitar Acomodo Razonable.....	4
Artículo VI-	
Guías de Derechos y Responsabilidades para la Persona con Impedimentos.....	5
VII-	
Procedimiento de Querellas.....	5-6
Confidencialidad.....	6
Aprobación y Vigencia.....	6

Artículo I - Introducción

La presente Política Pública de Acomodo Razonable tiene como fin garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo, servicios, programas y actividades ofrecidas por Conexión Laboral Noroeste. Reconociendo la diversidad de las personas y sus capacidades, esta política establece los principios, criterios y procedimientos necesarios para proveer ajustes razonables que permita a las personas con discapacidades, condiciones médicas u otras situaciones protegidas a ejercer plenamente sus derechos.

En cumplimiento con las leyes estatales y federales aplicables, así como los principios de equidad, inclusión y respeto a la dignidad humana, Conexión Laboral Noroeste se compromete a evaluar de manera individualizada las solicitudes de acomodo razonable, promoviendo un entorno accesible y libre de barreras. Esta política fomenta un proceso interactivo, confidencial y justo entre la persona solicitante y la entidad, con el fin de identificar soluciones efectivas que no representen una carga onerosa indebida para Conexión Laboral Noroeste.

Mediante esta política, se reafirma el compromiso institucional de crear un ambiente inclusivo, en el que todas las personas puedan participar de manera activa y equitativa, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, diversidad y la justicia.

Artículo II- Propósito

Esta Política Pública y Procedimiento tiene como propósito la concesión de un acomodo razonable para todo participante con discapacidad, conforme sea solicitado. De forma que se garantice la igualdad de oportunidades de empleo de aquellos individuos que reúnan las condiciones establecidas en la Ley ADA y participación a los programas subvencionados con los fondos del Título I de WIOA.

Artículo III- Base Legal

Ley núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley de Prohibición de Discrimen contra las personas con Impedimentos en el empleo.

Ley Publica 101-336 de 26 de julio de 1990(42 U.S.C.A 12101 et seq.), según enmendada, conocida como “Americans with Disabilities Act”.

Reglamento interpretativo de la sección 108 de la Ley WIOA codificado en el 29 CFR Part 38.14 “Implementation of the Nondiscrimination and Equal Opportunity Provisions of The Workforce Innovation and Opportunity Act”.

Sección 188 de la Ley Publica Federal 113-128 del 22 de julio de 2014 conocida como Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA).

Artículo IV- Definición de Términos

1.Acomodo Razonable- En general, un acomodo razonable es cualquier cambio o ajuste en el ambiente de trabajo que permita que una persona con impedimentos, según definida, desempeñe las funciones esenciales de su puesto. Incluye, pero no se limita, a ajustes en las tareas no esenciales o en el área o condiciones de trabajo, adaptaciones en instalaciones físicas, adquisición de equipos especializados y cualquier otra acción que razonablemente facilite su ajuste en el trabajo a una persona con limitaciones físicas, mentales o sensoriales y que no represente dificultad significativa o costos onerosos para la institución.

2.ADA- Ley Pública 101-336 de 26 de julio de 1990(42 U.S.C.A. 12101 et seq.), según enmendada, conocida como “American with Disabilities Act.”

3.Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo- Funcionario designado por el director(a) ejecutivo(a) de Conexión Laboral Area Local Noroeste, cuya responsabilidad es velar por el cumplimiento de la política pública de la agencia relativa a la Igualdad de Oportunidad en el empleo y hacer que se cumplan las disposiciones de no discriminación de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 y la Ley WIOA.

4. Dificultad significativa o costo oneroso- Es una acción que afecta sustancialmente el ofrecimiento de los servicios o la operación de una unidad de trabajo u oficina; o que implique un gasto excesivo al tomar en cuenta los recursos económicos de la institución.

5.Discrimen- Trato diferencial de inferioridad dado a una persona o entidad a base de criterios preconcebidos. Es ilegal discriminar contra una persona con impedimento cualificada, en términos de las condiciones de trabajo y las acciones tales como: realizar tareas manuales, cuidarse a sí mismo(a), caminar, ver, oír, hablar, aprender y trabajar.

6.Participante- Cliente a quien se le determinó elegible para participar y que está o va a recibir servicios de adiestramiento o empleo bajo un programa de Título I de WIOA, ya sea adultos, jóvenes o trabajadores desplazados.

7.Persona con Discapacidad- Persona con una discapacidad de naturaleza motora, mental o sensorial que limita sustancialmente unas o más actividades principales de su vida; que tiene historial de un impedimento o es considerada una persona con tal impedimento.

8.Querella- Declaración escrita presentadas por individuos que solicitan, reciben u ofrecen servicios bajo la Ley WIOA que entienden han sido discriminados por las razones establecidas en la sección 188 de la Ley WIOA.

Pág. 3

9. Recipiendario- Cualquier entidad que recibe asistencia federal bajo cualquiera de los títulos de la Ley WIOA.

10.WIOA- “Workforce Innovation and Opportunities Act” conocida en español como Ley de Innovación y Oportunidades de 22 de julio de 2014.

Artículo V- Procedimiento para el participante

Paso 1- Solicitud de Acomodo Razonable

1. El participante con discapacidad podrá solicitar servicios de acomodo razonable, al Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO). Esta solicitud facilita el proceso de proporcionar los ajustes necesarios de adaptación con la entidad o patrono de servicio al solicitante. Cada caso se evaluará individualmente.
2. Una vez que el Oficial de Igualdad de Oportunidades de Empleo recibe la solicitud, tiene la responsabilidad de activar el Comité de Acomodo Razonable (**CAR**) que estará compuesto por: Consejero Ocupacional, Planificador de Carrera y el Oficial de Igualdad de Oportunidades. Para completar este proceso, el solicitante, deberá incluir con su solicitud evidencia médica que especifique el acomodo requerido.

Paso 2- Análisis de la solicitud de Acomodo Razonable

1. El **CAR** (Comité Acomodo Razonable) debe examinar la solicitud y determinar si la adaptación solicitada es factible y no crea una dificultad excesiva(onerosa).
2. Se debe tener en cuenta que, si una adaptación solicitada resulta onerosa, el Oficial de Igualdad de Oportunidades, deberá después consultar con el solicitante, tomar cualquier otra acción que no resulte en tales dificultades, pero sin embargo garantice que, en la mayor medida posible, las personas con discapacidades reciban la ayuda, el beneficio, el servicio, la capacitación, o empleo proporcionado por el participante (29 CFR sec. 38.14(a)(3)).
3. Se podrá solicitar documentación de respaldo que justifique el acomodo requerido.

Paso 3 – Seleccionar e Implementar el Acomodo Razonable)

1. Dentro de los diez (10) laborales posteriores al recibo de una solicitud de acomodo razonable, el Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO), tomando en consideración la evaluación del **CAR**, concederá o denegará la solicitud por escrito.
2. Cuando la provisión o implementación de una adaptación razonable demore más de diez (10) laborales, se documentarán las medidas tomadas para solicitar, asegurar o llevar a cabo la adaptación.
3. Para aquellos casos en que el individuo se niegue a proporcionar la documentación razonable solicitada, la concesión o denegación se emitirá dentro de los cinco (5) días laborales posteriores a la notificación de la denegación.

Artículo VI. Guías de Derechos y Responsabilidades de participantes con Impedimentos

Derechos:

1. Toda persona tendrá acceso en igualdad de condiciones a las áreas, programas, adiestramientos, cursos, servicios, oportunidades de empleo, actividades y facilidades disponibles.
2. Se garantizarán acomodos razonables y apropiados, tales como cambios de área, asignación de salones en cursos o adiestramientos, así como ajustes en administración de pruebas.
3. Se permitirá el uso de equipo de asistencia de propiedad del participante durante evaluaciones, tales como:
 - a. Grabadoras, audífonos u otros dispositivos
 - b. Perros guía
4. La persona podrá decidir qué información relacionada a su impedimento puede divulgarse y a quien será divulgada.

Responsabilidades:

1. La persona con impedimento deberá notificar a su supervisor, profesor o instructor sobre el uso de equipo asistido para su conocimiento y aprobación.
2. Sera responsabilidad del participante solicitar con anticipación cualquier acomodo razonable y presentar la documentación necesaria que justifique el equipo o asistencia requerida.
3. Los participantes que necesiten acomodos deberán informarlo al inicio del proceso de solicitud de servicios.
4. Conexión Laboral Área Local Noroeste deberá cumplir con los procedimientos establecidos para la provisión de acomodos razonables o asistencia técnica.
5. Toda institución, escuela, o proveedor de servicios será responsable de cumplir con los procedimientos de acomodo razonable cuando un participante así lo requiera.
6. La persona con impedimento deberá presentar certificación medica o evidencia emitida por un profesional de la salud, Conforme a la necesidad identificada, se gestionarán los procesos correspondientes para la provisión de acomodos razonables.
7. El comité de acomodo razonable de Conexión Laboral Área Local Noroeste evaluara y determinara el acomodo razonable más adecuado, siempre que este no represente una carga excesiva o costo oneroso para la institución.
8. Se podrá rechazar cualquier solicitud que este incompleta, que no evidencie el impedimento o que no incluya la documentación requerida dentro del tiempo establecido.
9. Conexión Laboral Noroeste podrá, cuando lo estime necesario, solicitar actualizaciones o certificaciones que confirmen la vigencia de la condición del participante.

Artículo VII- Procedimiento de Querellas

Todo participante que no esté conforme con una determinación emitida y entienda que sus derechos han sido vulnerados por motivo de su impedimento, podrá presentar una querella conforme con el Procedimiento de Querellas de Discrimen de Conexión Laboral Área Local

Noroeste. De igual manera cualquier participante que requiera hacer una querella, la misma deberá ser canalizada a través del Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEO).

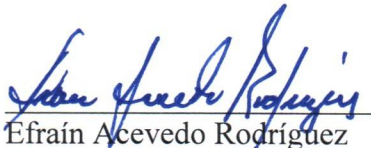
Artículo VIII- Confidencialidad

Toda la documentación e información relacionada con la condición medica o el historial de un participante con una discapacidad cualificada, que solicita un acomodo debe mantenerse en archivos separados de expedientes regular. La información se tratará como un expediente confidencial y el acceso a este debe ser limitado.

Artículo IX- Aprobación y Vigencia

Este procedimiento estará en vigor inmediatamente después de su firma y aprobación.

Aprobado en Aguadilla, Puerto Rico el 22 de junio de 2026.



Efraín Acevedo Rodríguez
Presidente
Junta Local
Conexión Laboral Noroeste