

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**  
**DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
PO BOX 8476  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00910-8476

9 de octubre de 2008

**MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 18 - 2008**

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos y Jefes de Corporaciones Públicas

  
Marta Vera Ramírez  
Directora  
ORHELA

  
José R. Ocasio García  
Procurador de las Personas  
con Impedimentos

  
Hon. Román M. Velasco González  
Secretario  
Departamento del Trabajo y  
Recursos Humanos

**CUMPLIMIENTO CON LA LEY NÚMERO 219 DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2006, "LEY PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS CUALIFICADAS EN LAS AGENCIAS, DEPENDENCIAS Y CORPORACIONES DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO"**

La población de personas con impedimentos en Puerto Rico está estimada, conforme a los datos del Censo del año 2000, en unas 934,674. De éstas, se estima que aproximadamente sólo un 2% de las personas hábiles para trabajar está empleada. Con el propósito de mejorar las oportunidades de empleo de estos ciudadanos, se aprobó la Ley Núm. 219 referenciada en el epígrafe.

Dicha Ley establece que todas las agencias, dependencias y corporaciones públicas del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deben de cumplir con que, como mínimo, el cinco por ciento (5%) de sus empleados sean personas con impedimentos cualificados. Se establece además que el cumplimiento con la ley se puede alcanzar de manera paulatina, concediéndose un lapso de cuatro (4) años para el cumplimiento a razón de 1.25% por año. Es decir, para el 28 de septiembre de 2010 todas las agencias, dependencias y corporaciones públicas deberán contar con que al menos el cinco por ciento (5%) de su capital humano lo constituyan personas con impedimentos cualificados.

El Artículo 2 (c) de la citada ley define persona con impedimentos cualificada como "aquella persona con impedimentos que legítimamente posee las destrezas, educación, u otros requisitos o cualidades necesarias para el empleo al cual aspira o ha obtenido y para el cual está capacitada para realizar las funciones esenciales de ese empleo, con o sin acomodo razonable."

**Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones**

Esta comunicación se emite al amparo de las Secciones 2.1 y 4.3 de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conforme se detalla en la Certificación sometida por la ORHELA ante la Comisión Estatal de Elecciones el 19 de diciembre de 2007, bajo el número CEE-C-08-052, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 8 de enero de 2008, notificado el 11 de enero de 2008.

Tomando en consideración que no todos los impedimentos pueden ser identificados a simple vista y que un empleado puede tener una incapacidad que no le afecte en el desempeño de sus funciones, existe la posibilidad de que actualmente, haya empleados públicos que sean personas con impedimentos cualificados y lo desconozcamos. Para poder cumplir con el mandato legal es necesario que cada agencia, dependencia y corporación pública cuente con la información actualizada sobre todos los empleados que puedan ser considerados como personas con impedimentos, es decir, que tengan algún impedimento físico, mental, cognoscitivo o sensorial que limite sustancialmente una o mas actividades esenciales de su vida.

A esos efectos, en el ejercicio de la responsabilidad que ostentamos al amparo de la citada Ley Núm. 219, hemos acordado que cada agencia, dependencia y corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico realizará una encuesta dentro de los próximos seis (6) meses entre sus empleados, donde éstos informen si tienen algún impedimento cualificado. Esta encuesta se hará sobre una base bienal (cada 2 años) y es compulsoria la participación. Sin embargo, el empleado puede optar por no indicar su nombre, pero sí tendrá que contestar unas preguntas demográficas básicas como lo son el sexo y la edad.

Para mantener un control, así como la confidencialidad de la información, se debe incluir con la encuesta un sobre donde cada empleado pondrá la encuesta contestada y lo sellará antes de entregarlo a la persona designada para llevar el control de que todos los empleados cumplieron con su responsabilidad. Además, la encuesta pasará a formar parte de los documentos que una persona debe completar cuando es nombrado. El(Los) empleado(s) designado(s) para trabajar con el cumplimiento de esta Ley, procederá(n) a abrir los sobres y tabular la información y conservar las encuestas bajo estrictas medidas que garanticen la confidencialidad individual de los empleados.

Para lograr la respuesta y cooperación necesaria de los empleados es imperativo que cada agencia, entidad y corporación pública desarrolle estrategias para que los empleados sean orientados sobre la importancia y propósito de la encuesta, de manera que se alimente la confianza en ellos de que la información no será utilizada para propósitos ajenos al cumplimiento con la Ley Núm. 219. Estamos acompañando un modelo de encuesta que puede ser utilizado.

Además, exhortamos a que todos revisen su reglamentación interna relacionada al área de reclutamiento e incorporen medidas para atraer y alentar a las personas con impedimentos cualificados a solicitar y obtener empleo. Ejemplos de iniciativas pueden ser, pero sin limitarse a, desde revisar los planes de clasificación para determinar si en algunas clases se pueden modificar los requisitos mínimos sin afectar las funciones esenciales a los efectos de hacerlas mas accesibles a la población que por motivo del (de los) impedimento(s) que tiene no ha podido proseguir y alcanzar los grados de escolaridad que se requieren, hasta la publicación y envío de las convocatorias a grupos y lugares accesibles a las personas con impedimentos como lo son las Asociaciones de Ayuda, Oficinas de Servicios a Personas con Impedimentos, la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos, Administración de Rehabilitación Vocacional, escuelas, colegios y universidades que cuenten con oficinas de asistencia dirigidas a esta clientela.

Es deber de todos cumplir con lo establecido en la legislación aprobada, pero esto debe ir acompañado con iniciativas que eduquen y creen conciencia sobre las capacidades de las personas con impedimentos cualificados para que en un futuro no sea necesaria la aprobación de leyes protectoras que nos obliguen a considerarlos.

En el Artículo 5 de la Ley Núm. 219, supra, se dispone para que la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velen por el cumplimiento de esta Ley. A esos efectos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Unidad Antidiscrimen, realizará auditorias en las agencias, dependencias y corporaciones públicas comenzando el 28 de septiembre de 2009, para verificar y certificar el cumplimiento a la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos.

En aquellos casos que no se pueda certificar el cumplimiento, la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos iniciará los procedimientos para adjudicar el incumplimiento y la posible imposición de la multa correspondiente, si procediera, hasta un máximo de \$5,000.00, conforme le permite la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, en su Sección 7.1, y la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendadas. Dichos procedimientos se registrarán por lo dispuesto en el Reglamento 6085 de las *Reglas de Procedimientos Administrativos* ante la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos.

De necesitar clarificar cualquier información sobre lo aquí expuesto, pueden comunicarse en la ORHELA con la Srta. Idis M. Eleutice Martínez, Directora Auxiliar de Recursos Humanos, al teléfono (787)274-4300, extensiones 2020 y 2021 o en la División Legal de la OPPI, con el Lcdo. William Pelot, al teléfono (787) 725-2333 y libre de cargos al 1-800-981-4125.

Anejo

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO**

Estimado(a) compañero(a):

La Ley Núm. 219 de 29 de septiembre de 2006, "*Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", fue creada con el propósito de abrir oportunidades de empleo para las personas con impedimentos cualificados. Dicha Ley establece que en cuatro (4) años desde su firma todas las agencias, dependencias y corporaciones de la rama ejecutiva del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cumplan con que un mínimo de cinco por ciento (5%) de sus empleados sean personas con impedimentos cualificados.

Para poder cumplir adecuadamente con nuestra responsabilidad legal, necesitamos la cooperación de **todos** los empleados y funcionarios ofreciendo, de manera confidencial, información sobre sus impedimentos, condiciones y/o enfermedades que tengan el efecto de limitar sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida. Esto incluye impedimentos físicos, mentales, cognoscitivos y sensoriales.

A esos efectos, solicitamos que disponga de unos minutos para completar el formulario que se acompaña. El mismo cuenta con información demográfica que tiene que ser contestada por todos e información sobre la condición o enfermedad que lo cualifica como persona con impedimento, si aplica. Aparece un espacio para indicar su nombre, si así lo desea, pero es información **voluntaria**.

Una vez que llenes el formulario deberás ponerlo en el sobre provisto y sellarlo. Se entregará a la persona designada (poner el nombre de la persona), quien hará el análisis estadístico y mantendrá la información en un expediente confidencial por un periodo mínimo de dos (2) años.

Agradecemos el tiempo que has tomado para brindarnos la información necesaria para cumplir con este deber, que es de todos.

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DEL PROCURADOR DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ELA**

**Cuestionario Sobre Empleados/as Con Impedimentos, Condiciones y/o Enfermedades**

**Agencia:** \_\_\_\_\_

**Cuestionario número** \_\_\_\_\_

**Nombre (opcional):** \_\_\_\_\_

**Sexo:**  Femenino  Masculino

**Grupo de edad:**  18 – 25 años  
 26 – 35 años  
 36 – 45 años  
 46 – 55 años  
 56 – 65 años  
 66 años o más

**Escolaridad:**  
 Menos de cuarto año  
 Diploma de cuarto año  
 1 – 4 años de universidad o colegio  
 Bachillerato  
 Maestría  
 Doctorado

**Grupo Ocupacional:**  Ejecutivo  Supervisor

Profesional  Técnico

Trabajo de Oficina

Diestro y Semi-diestro

No diestro

¿Tienes alguna condición y/o enfermedad que limite sustancialmente una o más actividades esenciales de tu vida?  Sí (Continúa con las próximas preguntas)  
 No (Gracias, has terminado.)

**Tipo de impedimento: (Marque todos los que le apliquen)**

Ciego(a) de ambos ojos  
 Otros problemas visuales  
 Problemas ortopédicos  
 Ausencia de extremidades  
 Retardación mental  
 Desorden Respiratorio  
 Condiciones genitourinarias  
 SIDA – HIV positivo  
 Problemas específicos de aprendizaje (PEA)  
 Obesidad mórbida (doble del peso ideal)

Sordo(a)  
 Sordo(a) – Ciego(a)  
 Problemas auditivos  
 Condición mental  
 Desorden neurológico  
 Desordenes digestivos  
 Problemas del habla  
 Lesión traumática cerebral  
 Condiciones circulatorias y del corazón  
 Otras condiciones – Especifique:

---

---

---

¿Tiene actualmente algún acomodo razonable?  
 Si  No

**Explique:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_