



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS  
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**REGLAMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL FOMENTO  
EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS  
CUALIFICADAS EN EL SERVICIO PÚBLICO**

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

Este Reglamento se emite al amparo de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la “*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”, Secciones 4.3 (1) y (2), conforme se detalla en la Certificación presentada por la OCLARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 11 de diciembre de 2015, bajo el número CEE-C-16-006, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 4 de enero de 2016, recibido el 7 de enero de 2016.

## ÍNDICE

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTICULO I – BASE LEGAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICULO II – TÍTULO .....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICULO III – APLICABILIDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICULO IV – DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICULO V – TÉRMINO PARA EL CUMPLIMIENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICULO VI – RESPONSABILIDADES DE LAS AGENCIAS, DEPENDENCIAS Y CORPORACIONES PÚBLICAS .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICULO VII – CUMPLIMIENTO CON EL POR CIENTO DE PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON IMPEDIMENTOS CUALIFICADAS .....</b>	<b>11</b>
<b>ARTICULO VIII – AUDITORÍAS Y ACCIONES CORRECTIVAS.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICULO IX – PUBLICACIÓN DE INFORMES .....</b>	<b>123</b>
<b>ARTICULO X – RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICULO XI – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICULO XII – INTERPRETACIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICULO XIII – CLÁUSULA DE DEROGACIÓN .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICULO XIV – VIGENCIA .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICULO XV – APROBACIÓN .....</b>	<b>15</b>

## INTRODUCCIÓN

En el año 2006 a través de la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, conocida como la “*Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”, el gobierno de Puerto Rico declaró como política pública el que las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas incluyan en su fuerza laboral al menos un cinco por ciento (5%) de Personas con Impedimentos Cualificadas. Esto con el genuino interés de integrar a las personas con impedimentos a la fuerza laboral y a nuestra sociedad en general de manera equitativa y plena.

Sin embargo, tras una década de la vigencia de la Ley Núm. 219-2006, no existe constancia del cumplimiento por parte de las Agencias del Gobierno Central y de las Corporaciones Públicas en cuanto a la exigencia porcentual anual en la ocupación de puestos por Personas con Impedimentos Cualificadas. Es por esto, que el pasado 23 de mayo de 2016, la Asamblea Legislativa enmendó la referida legislación a través de la Ley Núm. 50-2016 a los fines de que la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), remitan anualmente al Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a la Asamblea Legislativa, un informe sobre el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Núm. 219-2006.

Además, la Ley Núm. 50-2016 otorgó facultades adicionales al Director de la OCALARH dirigidas a confeccionar y aprobar la reglamentación necesaria para auditar el acatamiento de las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas, para

asegurar el cumplimiento con la Ley Núm. 219-2006. De igual forma, impuso la obligación a las agencias de aprobar y/o enmendar los reglamentos necesarios para garantizar el reclutamiento de Personas con Impedimentos y de esta manera poder alcanzar el porcentaje establecido por ley.

La OICALARH es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno para la aplicación correcta del Principio de Mérito. Entre los roles y facultades que esta entidad posee está capacitar, reglamentar, asesorar y fiscalizar, partiendo de dicho principio rector.

Además, la OICALARH es la Agencia con peritaje para velar por el acatamiento de la Ley Núm. 219-2006. Es por esto que a través de este Reglamento la OICALARH y la Defensoría de Personas con Impedimentos, pretenden crear las normas y mecanismo necesarios para que las agencias puedan cumplir con los porcentajes establecidos por Ley. Asimismo, dispone las herramientas para que las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas rindan un informe a la OICALARH con información requerida, de manera que permita auditar el cumplimiento con la Ley. Dicho informe constituirá una herramienta de retroalimentación del sistema de control interno de cada organismo gubernamental. De esta forma la función de auditar el cumplimiento de las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas con la Ley Núm. 219-2006 no sólo consistirá en indicar fallos y formular problemas, sino en proveer sugerencias y soluciones para que nuestra población de Personas con Impedimentos puedan contar con un sistema más equitativo y justo.

El Propósito de este Reglamento es establecer las normas aplicables para auditar el cumplimiento de las Agencias, Dependencias, y Corporaciones Públicas con

la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, así como establecer criterios adicionales a favor de las Personas con Impedimentos Cualificadas en sus evaluaciones durante los procedimientos de Reclutamiento y Selección para un puesto regular en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como durante sus exámenes de calificación a un puesto. De igual forma, se dispone en cuanto a las sanciones y penalidades a las que estarán expuestas las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas, de incumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006 como de este Reglamento.

Asimismo, la OCALARH está facultada para facturar por los servicios que provee a las Agencias y Corporaciones Públicas. Los costos dependerán del tipo de auditoría, según notifique la OCALARH mediante memorando especial. No obstante, el Director de la OCALARH tendrá discreción para reducir el costo de una factura.

## **ARTÍCULO I – BASE LEGAL**

Este Reglamento se emite al amparo de la facultad conferida a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y a la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por el Artículo 4, Sección 4.3, inciso 1(h), de la Ley Núm. 184, *supra*, y el Artículo 4, de la Ley Núm. 219-2006, *supra*, para reglamentar el cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006, *supra*. Además, del Artículo 4, de la Ley Núm. 219-2006, *supra*, que confiere a la OCALARH la facultad para auditar el cumplimiento de todas las agencias, dependencias y corporaciones públicas con el mandato de incluir en su fuerza laboral al menos un cinco (5) por ciento de Personas con Impedimento. Por último, de conformidad con el Artículo 4, Sección 4.3, inciso 1(c) y (d), y 2 (a) de la Ley Núm. 184-2004, que confiere a la OCALARH la facultad para promulgar, modificar, enmendar, derogar o adoptar la normativa de aplicación general al sistema de administración de recursos humanos en el servicio público y que sean necesarios para administrar la referida Ley; y de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”.

## **ARTÍCULO II – TÍTULO**

El presente Reglamento se conocerá como “*Reglamento para el Cumplimiento del Fomento en el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en el Servicio Público*”.

### **ARTÍCULO III – APLICABILIDAD**

Las disposiciones de este Reglamento son aplicables a las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas de la Rama Ejecutiva.

### **ARTÍCULO IV – DEFINICIONES**

Para propósitos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

1. **Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas** - Significa todo departamento, agencia, instrumentalidad, oficina y todo otro organismo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo a toda corporación pública, sus subsidiarias o cualquier entidad gubernamental que tenga personalidad jurídica propia, creada por ley o que en el futuro pudiere crearse, sin excepción alguna.
2. **Director** - Significa el Director de la OCALARH.
3. **Informe de Auditoría** - Significa el documento oficial el cual se emite para notificar el resultado de la labor de auditoría realizada, creado por el Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos de la OCALARH. Contiene el alcance y la metodología del trabajo ejecutado, los señalamientos, hallazgos, recomendaciones y un listado de los funcionarios principales de la Agencia o Corporación Pública durante el periodo auditado.
4. **Ley Núm. 184** - Significa la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la *“Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”*.

5. **Ley Núm. 219** - Significa la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, conocida como la *“Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificados en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”*.
6. **Oficina u OCALARH** - Significa la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos.
7. **Persona con Impedimentos** - Significa toda persona que tiene un impedimento físico, mental, cognoscitivo o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida; tiene un historial o récord médico de impedimento físico, mental, cognoscitivo o sensorial; o es considerada que tiene un impedimento físico, mental, cognoscitivo o sensorial.
8. **Persona con Impedimentos Cualificada** - Significa toda 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.
9. **Plan de Acción Correctiva** - Significa el informe o plan de trabajo que deberá preparar y someter a la OCALARH todo funcionario principal de una Agencia o Corporación Pública auditada, donde especificará las medidas correctivas que ha adoptado o adoptará para cumplir con las recomendaciones contenidas en el Informe de Auditoría. Además, es un mecanismo para dar seguimiento y lograr que la Agencia o Corporación Pública auditada cumpla con las recomendaciones realizadas en los informes de auditoría.

10. **Puesto** - Significa un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la Autoridad Nominadora, que requieren el empleo de una persona.
11. **Reclutamiento y Selección** - Significa el proceso de reclutar a un empleado para el Servicio de Carrera que comienza desde la convocatoria y culmina con el cambio de estatus a empleado regular, una vez completado satisfactoriamente el periodo probatorio. Incluye, entre otras cosas, la publicación de la convocatoria a exámenes, procesar las solicitudes, crear un registro de elegibles, certificar los elegibles, seleccionar el candidato más idóneo y que se evalúe el periodo probatorio. Es una de las Áreas Esenciales al Principio de Mérito.

#### **ARTÍCULO V – TÉRMINO PARA EL CUMPLIMIENTO**

1. De conformidad con la Ley Núm. 219-2006, todas las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas incluirán en su fuerza laboral al menos un cinco por ciento (5%) de Personas con Impedimentos Cualificadas, en un término de cuatro años, a partir de la vigencia de dicha Ley.
2. El cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Núm. 219-2006, será objeto de señalamiento por la OICALRH.
3. Para efectos de la imposición de multas, sanciones y/o penalidades, se concederá un término de cuatro (4) años para el cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006, contados a partir de la vigencia de este Reglamento.

## **ARTÍCULO VI – RESPONSABILIDADES DE LAS AGENCIAS, DEPENDENCIAS Y CORPORACIONES PÚBLICAS**

1. Será responsabilidad de las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas incluir en su fuerza laboral al menos un cinco por ciento (5%) de Personas con Impedimentos Cualificadas. El por ciento será calculado tomando como base el total de puestos ocupados en el Servicio de Carrera y en el Servicio de Confianza de la Agencia, y el total de puestos ocupados por Personas con Impedimentos Cualificadas en ambos servicios.
2. Todas las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas aprobarán dentro de los sesenta (60) días, contados a partir de la vigencia de este Reglamento, las normas y reglamentos internos que sean necesarios para dar cumplimiento a lo aquí dispuesto. Las Agencias enviarán a la OICALARH copia de dichas normas y reglamentos, dentro de diez (10) días siguientes a la aprobación de estos.
3. Todas las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas presentarán a la OICALARH un informe titulado “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”, dentro de un término no mayor de noventa (90) días, a partir de la fecha de vigencia de este Reglamento.
4. En lo sucesivo, el “*Informe de Ley Núm. 219-2006*” contendrá la información actualizada al treinta (30) de junio de cada año. El mismo, deberá ser entregado a la OICALARH por las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas, el día 30 de agosto de cada año.

5. El “*Informe de Ley Núm. 219-2006*” será certificado por el Director de Recursos Humanos y contendrá la siguiente información:
- a. Cantidad total de puestos en la Agencia, Dependencia o Corporación Pública.
  - b. Cantidad total de puestos ocupados.
  - c. Cantidad total de puestos vacantes.
  - d. Cantidad total de puestos ocupados por Personas con Impedimentos Cualificados.
    - 1) Fecha del nombramiento de cada Persona con Impedimentos Cualificada, realizado durante el año fiscal correspondiente al “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”.
    - 2) Número de Personas con Impedimentos Cualificados, que se desvincularon del servicio durante el año fiscal correspondiente al “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”.
  - e. Convocatorias de empleos publicadas en el año fiscal correspondiente al “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”.
    - 1) Fecha de la convocatoria.
    - 2) Copia del anuncio de la convocatoria.
    - 3) Requisitos mínimos para los puestos convocados.
    - 4) En los casos en que un examen fuese parte de los criterios de evaluación de candidatos, enviar un informe que incluya los resultados de todos los candidatos que fueron certificados en el

registro de elegibles. El “*Informe de Ley Núm. 219-2006*” deberá incluir como mínimo lo siguiente:

- I. Nombre de las personas certificadas en el registro de elegibles.
  - II. Nombre de las Personas con Impedimentos Cualificadas, si alguna, certificadas en el registro de elegibles.
  - III. Resultado del examen de las personas certificadas en el registro de elegibles.
  - IV. Puntos adicionales, si alguno, aplicado por la agencia a cada uno de las personas certificadas en el registro de elegibles.
    - i. Debe explicarse el concepto por el cual se otorgaron puntos adicionales.
- f. En caso de incumplimiento o señalamientos anteriores, un análisis detallado de todas las acciones, gestiones o acuerdos establecidos por las agencias para dar cumplimiento a la Ley 219-2006, según enmendada, y a este Reglamento.
6. La OICALARH realizará un análisis de la información recopilada y confeccionará el Informe Comprensivo de cumplimiento por agencia.
  7. Para propósitos del análisis del cálculo de cumplimiento porcentual anual solo se tomarán en cuenta aquellos puestos en el servicio de carrera y de confianza ocupados por Personas con Impedimento Cualificadas.
  8. La OICALARH someterá a la Oficina del Gobernador y a la Asamblea Legislativa, a través de sus Secretarías, el Informe Comprensivo que evidencia el cumplimiento por parte de las Agencias, Dependencias y Corporaciones

Públicas con la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, en o antes del 31 de mayo del próximo año fiscal.

9. El Informe Comprensivo contendrá como mínimo lo siguiente:
  - a. Una compilación de la información presentada por las Agencias a la OICALARH en el “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”.
  - b. Análisis detallado de todas las acciones, gestiones o acuerdos establecidos por las agencias para dar cumplimiento a la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, y a este Reglamento.
  - c. Por ciento de cumplimiento de la agencia según el año objeto del Informe.
  - d. Acciones tomadas por la OICALARH contra aquellas Agencias, Dependencias o Corporaciones Públicas que no estén en cumplimiento con las disposiciones de este Reglamento y de la Ley Núm. 219-2006, según enmendada.

#### **ARTÍCULO VII – CUMPLIMIENTO CON EL POR CIENTO DE PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAS CON IMPEDIMENTOS CUALIFICADAS**

1. El cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006 y este Reglamento, será auditado por la OICALARH.
2. El incumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006 y este Reglamento, será objeto de señalamientos, multas, sanciones y/o penalidades, conforme a las disposiciones del Artículo V de este Reglamento.
3. Cuando el incumplimiento surja del “*Informe de Ley Núm. 219-2006*”, las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas deberán someter un análisis detallado de todas las acciones, gestiones o acuerdos establecidos por las

agencias para dar cumplimiento a la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, y a este Reglamento.

4. Cuando el incumplimiento surja de una auditoría realizada por la OICALARH, se procederá conforme con el Plan de Acción Correctiva establecido.
5. La OICALARH evaluará el incumplimiento de las agencias con el fin de determinar si existió justa causa para dicho incumplimiento. Algunos ejemplos de justa causa son: renuncia de empleados con impedimentos antes del cierre del año fiscal, destitución de empleados con impedimentos antes del cierre del año fiscal, y cualquier otra situación que esté fuera del control de la Agencia, Dependencia o Corporación Pública.

#### **ARTÍCULO VIII – AUDITORÍAS Y ACCIONES CORRECTIVAS**

1. La OICALARH podrá realizar una Auditoría Especial de conformidad con las disposiciones del Reglamento Núm. 8680, del 24 de diciembre de 2015, titulado *“Reglamento para Auditar el Cumplimiento de los Programas de Administración de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, la Aplicación del Principio de Mérito y los Métodos de Retribución en el Servicio Público”*.
2. La OICALARH podrá facturar por los servicios técnicos de auditoría que realice.
3. Si como resultado de la auditoría, surge el incumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006 y este Reglamento, se establecerá un Plan de Acción Correctiva.
4. Las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas que resulten en incumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 219-2006 y este Reglamento, vendrán obligadas a presentar a la OICALARH un Informe de

Cumplimiento con el Plan Acción Correctiva sobre los hallazgos encontrados en la auditoría. Las entidades deberán someter las acciones correctivas correspondientes dentro de los términos establecidos en el Plan de Acción Correctiva.

5. Las solicitudes de prórrogas para presentar el Informe de Cumplimiento con el Plan de Acción Correctiva se harán mediante solicitud escrita de la Agencia, Dependencia o Corporación Pública dirigidas al Director de la OICALARH.
6. El incumplimiento de las Agencias, Dependencias o Corporaciones Públicas en someter el referido Informe dentro del término requerido, será causa para hacer referidos a las entidades correspondientes, y la aplicación de una multa de quince dólares (\$15.00) por cada día laborable de retraso, entre otras sanciones y penalidades aplicables, según establecidas por la OICALARH mediante reglamentación al respecto.

## **ARTÍCULO IX – PUBLICACIÓN DE INFORMES**

La OICALARH publicará en su página de Internet el Informe Comprensivo y los Informes que surjan como resultado de las auditorías que realice, de conformidad a las disposiciones de este Reglamento.

## **ARTÍCULO X – RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

1. Como parte del proceso de publicación de las convocatorias para el reclutamiento de personal de carrera, toda Agencia, Dependencia o Corporación tendrá que enviar copia de la Convocatoria a la Defensoría de Personas con Impedimentos, quien a su vez enviará dicha convocatoria a todas las entidades

sin fines de lucro, personas de interés o cualquier otra organización que brinde servicios a las personas con impedimento.

2. Cuando se exija un examen como parte de los criterios de evaluación para el reclutamiento de un puesto regular, la Agencia, Dependencia y Corporación Pública otorgará cinco (5) puntos de preferencia o el cinco por ciento (5%), lo que sea mayor, al total de los puntos obtenidos en el examen, a toda Persona con Impedimentos Cualificada que apruebe dicho examen.

## **ARTÍCULO XI – CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo o parte del presente Reglamento fuese declarado nulo o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este Reglamento, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, inciso, artículo o parte específica declarada inconstitucional o nula. Además, la nulidad o invalidez de cualquier palabra, oración, inciso o artículo o parte de este Reglamento en algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

## **ARTÍCULO XII – INTERPRETACIÓN**

Las palabras o frases usadas en este documento se interpretarán según, el contexto y significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente, incluyen también el futuro; las usadas en singular, incluyen el plural, y las usadas en plural, incluye el singular; y las usadas en el género masculino, incluyen el femenino, salvo los casos en que tal interpretación resulte ilógica.

Este Reglamento se interpretará como un ente armónico, dándole sentido lógico a sus diferentes Partes, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 184, la Ley Núm. 219-2016 y cualquier otra legislación pertinente. Todas las disposiciones de este Reglamento serán interpretadas con miras a lograr un resultado sensato, lógico y razonable que represente y salvaguarde la efectividad de la intención legislativa de los estatutos aplicables.

### **ARTÍCULO XIII - CLÁUSULA DE DEROGACIÓN**

Este Reglamento deroga cualquier otro reglamento, norma o disposición vigente que esté en contravención o conflicto con las disposiciones de éste. En todo caso prevalecerán las disposiciones contenidas en éste.

### **ARTÍCULO XIV - VIGENCIA**

Las disposiciones de este Reglamento entrarán en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la *“Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”*.

### **ARTÍCULO XV - APROBACIÓN**

Se aprueba este Reglamento a      de      de 2016.

---

Harry O. Vega Díaz  
Director  
Oficina de Capacitación y Asesoramiento  
en Asuntos Laborales y de Administración  
de Recursos Humanos (OCALARH)

---

Frank Pérez Concepción  
Defensor  
Defensoría de las Personas  
con Impedimentos (DPI)