

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS  
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

17 de junio de 2016

### **MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 23-2016**

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial



Harry O. Vega Díaz  
Director

### **APROBACIÓN DE LA LEY NÚM. 50-2016**

La Ley Núm. 219-2006, 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*” fue creada con el fin de integrar a la fuerza laboral del Servicio Público un cinco por ciento (5%) de las personas con impedimentos cualificados en un plazo de cuatro (4) años. Sin embargo, a casi una década de la aprobación de la Ley Núm. 219, *supra*, no existe constancia del cumplimiento de la obligación impuesta por la misma<sup>1</sup>.

Para establecer un mecanismo legal que permita la efectiva fiscalización y seguimiento de la política pública del Estado en relación a la protección de las oportunidades de empleo de la población con impedimentos en Puerto Rico, el 23 de mayo de 2016, el Hon. Alejandro García Padilla, Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aprobó la Ley Núm. 50-2016<sup>2</sup>. Esta Ley dictamina que la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) aúne esfuerzos con la Defensoría de las Personas con Impedimentos del

---

<sup>1</sup> Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 50-2016.

<sup>2</sup> La Ley Núm. 50-2016 enmienda los Artículos 4 y 5 de la Ley Núm. 219, *supra* y añadió nuevos incisos (h), (i) y (j) a la Sección 4.3, inciso (1), del Artículo 4 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*”.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

Esta comunicación 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 OCALARH 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.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, la “Defensoría”) en la labor de velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 219, *supra*.

El precitado estatuto otorga a la OICALARH la facultad de auditar su cumplimiento y reglamentar, en conjunto con la Defensoría, el acatamiento de la Ley Núm. 219, *supra*. Igualmente, requiere a ambas Agencias el remitir anualmente al Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a la Asamblea Legislativa un informe detallado y comprensivo que debe evidenciar (a) el cumplimiento o no por parte de las agencias, dependencias o corporaciones públicas con la Ley Núm. 219, *supra*, y (b) las acciones, gestiones u otros acuerdos establecidos y las enmiendas necesarias a las leyes, reglamentos, órdenes y directrices para lograr los fines de la Ley Núm. 219, *supra*.

La OICALARH, conforme a 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*”, es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para la aplicación correcta del Principio de Mérito. El Principio de Mérito se refiere al concepto de que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todos los empleados públicos sean seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por sus ideas o afiliación política o religiosa, edad, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por su material genético o por algún **impedimento físico o mental**.

En aras de lograr la aplicación efectiva de la política pública contra el discrimen por razón de impedimento físico o mental en todos los organismos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la OICALARH ofrece capacitación y orientación al personal de las agencias, dependencias, municipios y corporaciones públicas sobre el cumplimiento de leyes que proscriben el discrimen<sup>3</sup>. Ahora, junto con la Defensoría, velaremos porque se cumplan con los parámetros estatuidos en la Ley Núm. 219, *supra*, en el Servicio Público.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras que notifiquen a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos sobre la información provista en este Memorando Especial para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Núm. 50, *supra*. Anejamos la Ley Núm. 219, *supra*, para su referencia.

Anejo

---

<sup>3</sup> Entre ellas está la Ley Núm. 238-2004, según enmendada, conocida como la “*Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos*”, que asegura que las agencias públicas cumplan y adopten un plan de trabajo dirigido a la prestación efectiva de servicios a las personas con impedimento; la Ley Núm. 219, *supra*; y la Ley Núm. 72-2007, que enmendó la Ley Núm. 184, *supra*, asignándole a la OICALARH la función de, en coordinación con la Defensoría, ofrecer adiestramientos sobre el vocabulario adecuado que se debe utilizar al dirigirse a personas con impedimentos.

# **Fomentar el empleo de las personas con impedimentos cualificadas en las agencias, dependencias y corporaciones públicas, Ley para**

Ley Núm. 219-2006  
29 de septiembre de 2006

(Contiene enmiendas incorporadas por la Ley Núm. 50-2016)

**(P. de la C. 2484)**

Para declarar como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que las, Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas incluyan en su fuerza laboral al menos a un cinco (5) por ciento de personas con impedimentos cualificadas.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Las personas con impedimentos persiguen la igualdad de condiciones, tanto laborales como sociales, en relación con sus pares sin impedimento. Es por esto que las personas que tengan algún impedimento tienen que ser integradas a la fuerza laboral, y a nuestra sociedad en general, de forma equitativa y plena.

Conforme a los datos del Censo del año 2000, en Puerto Rico hay 3, 808,610 personas, de las cuales 934,674 poseen algún tipo de impedimento. Aproximadamente ocho (8) de cada diez (10) personas de esta población con impedimentos están capacitados, pero no logran acceso a la fuerza laboral.

Según un estudio realizado por la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos (OPPI) en el año 2002-2003, titulado "Estudio de Empleados con Impedimentos en las Agencias de Gobierno", el por ciento de reclutamiento en las agencias gubernamentales de personas con impedimentos es de sólo un 2.02%.

La OPPI fue creada por virtud de la Ley Núm. 2 de 27 de septiembre de 1985, según enmendada, con el propósito de que la misma sirva como instrumento de coordinación para atender y solucionar los problemas y necesidades de las personas con impedimentos en las áreas de educación, salud, empleo, libre iniciativa comercial o empresarial, derechos civiles y políticos, transportación, vivienda y las actividades recreativas y culturales. Asimismo, tiene el propósito de establecer las normas y garantías necesarias para fomentar su espíritu de pertenencia a una sociedad que no le imponga barreras físicas ni actitudinales y procure el logro de sus aspiraciones e integrarlos al quehacer productivo del país en la medida de sus capacidades.

Además, la OPPI es la agencia fiscalizadora del sector público y privado, que tiene la responsabilidad legal de administrar la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, conocida como Ley Antidiscrimen y las Leyes Federales que amparan los derechos de las personas con impedimentos a través de los programas de protección y defensa. Tanto la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, como las Leyes Federales, garantizan el derecho de las personas a ser

tratados igual ante la Ley, el derecho a la vida, a obtener un empleo y a la igual paga por igual trabajo.

Es el genuino interés de esta Asamblea Legislativa integrar a las personas con impedimentos a la fuerza laboral, y a nuestra sociedad en general de manera equitativa y plena. Es por ello que resulta necesario promover y fomentar la política pública del Estado en relación a las personas con impedimentos físicos o mentales, ampliar sus oportunidades de empleo, prohibir el discrimen en el empleo contra tales personas y lograr que éstas alcancen su independencia económica, mediante su inclusión en la fuerza laboral.

*DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

Artículo 1.-Título.

Esta Ley se conocerá como “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”.

Artículo 2.-Definiciones.

Para efectos de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

- a) “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 cualesquiera entidad gubernamental que tenga personalidad jurídica propia, creada por ley o que en el futuro pudiere crearse, sin excepción alguna.
- b) “Persona con impedimentos” se refiere a 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.
- c) “Persona con impedimentos cualificada” se refiere a 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.

Artículo 3.-Política Pública.

Se establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que las agencias, dependencias y corporaciones públicas incluyan en su fuerza laboral al menos un cinco (5) por ciento de personas con impedimentos cualificadas.

Artículo 4<sup>1</sup>.-Será deber de cada agencia, dependencia o corporación pública cumplir con el por ciento establecido como política pública en el término de cuatro (4) años a partir de la aprobación de esta Ley. El por ciento se cumplirá de manera paulatina a razón de uno punto veinticinco (1.25) por ciento por año. La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos creada al amparo de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, estará facultada para auditar el cumplimiento con esta Ley y creará la reglamentación necesaria sobre su acatamiento, aplicable a las agencias, dependencias o corporaciones públicas. De igual forma, cónsono a dicho reglamento, éstas tendrán que aprobar o enmendar los reglamentos pertinentes para garantizar el reclutamiento de personas con impedimentos que le permita alcanzar el cinco (5) por ciento aquí establecido dentro del término provisto.

Artículo 5<sup>2</sup>.-Será deber de la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico junto a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos, velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones de esta Ley. Además, el confeccionar y remitir anualmente al Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y a la Asamblea Legislativa, por conducto de las respectivas Secretarías de la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico, un informe detallado y comprensivo que evidencie el cumplimiento o no por parte de las agencias, dependencias o corporaciones públicas de lo dispuesto en esta Ley; así como las acciones, gestiones u otros acuerdos establecidos y las enmiendas necesarias a las leyes, reglamentos, órdenes y directrices para lograr dichos fines.

Artículo 6.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Revisión de 13 de junio de 2016

---

<sup>1</sup> Enmienda de Ley Núm. 50-2016

<sup>2</sup> Enmienda de Ley Núm. 50-2016