



## *Secretaría*

*Lcda. Tania Barbarossa Ortiz*

- Ver al dorso
- Para su información
- Notas
- Para mantenerle al día
- Expediente
- Dar Cuenta
- Registrar y Procesar
- Archivar
- Preparar Carta

*JN*

*Senado*  
DE PUERTO RICO

El CAPITOLIO  
PO Box 9023431  
San Juan, Puerto Rico  
00902-3431

T: 787.722.3460  
787.722.4012  
F: 787.723.5413

W: [www.senadopr.us](http://www.senadopr.us)

## REFERIDO A:

### COMISIONES PERMANENTES

---

- Hacienda
- Gobierno
- Seguridad Pública y Judicatura
- Salud
- Educación y Asuntos de la Familia
- Desarrollo Económico y Planificación
- Urbanismo e Infraestructura
- Jurídico Penal
- Jurídico Civil
- Agricultura
- Recursos Naturales y Ambientales
- Comercio y Cooperativismo
- Turismo y Cultura
- Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos
- Bienestar Social
- Asuntos Municipales
- Recreación y Deportes
- Banca, Asuntos del Consumidor y Corporaciones Públicas
- Desarrollo de la Región del Oeste
- Asuntos de la Mujer
- Asuntos Internos
- Reglas y Calendario
- Asuntos Federales
- De la Montaña
- Ética

### COMISIONES ESPECIALES

---

- Puerto de las Américas
- Derecho de Autodeterminación del Pueblo de Puerto Rico
- Sobre Reforma Gubernamental

### COMISIONES CONJUNTAS

---

- Informes Especiales del Contralor
- Donativos Legislativos de Puerto Rico
- Internado Córdova-Fernós
- Internado Pilar Barbosa
- Internado Ramos Comas
- Código Penal
- Revisión y Reforma del Código Civil
- Alianzas Público Privadas
- Auditoría Fiscal y Manejo Fondos Públicos
- Revisión Continua Código Penal y Reforma de las Leves

# 1199

RECIBIDO  
OFIC. PRESIDENTE SENADO PR  
EDUARDO A. BHATIA  
2013 APR 31 AM 10: 59



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**

**PLAN ESTRATEGICO  
CARTA DE DERECHOS  
PERSONAS CON IMPEDIMENTOS**





**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**

Hon. Alejandro J. García Padilla  
Gobernador

Ángel A. Crespo Ortiz  
Jefe

P.O. Box 13325  
San Juan P.R. 00908-3325

T 787-725-3444  
F 787-726-2614  
[www.bomberos.pr.gov](http://www.bomberos.pr.gov)

## **INTRODUCCION**

En virtud de la Ley # 238 del 31 de agosto del 2004, mejor conocida como, **“LA CARTA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS”** El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, afirma su compromiso de establecer una política antidiscrimen dirigida a los empleados y candidatos a empleo con impedimentos físicos, sensorial y mental cualificados, y que esta no constituya ni pueda interpretarse como política de preferencia en las practicas de personal de empleo.



Este compromiso se basa también con lo establecido en la sección # 503 de la Ley Federal de Rehabilitación del 1973, según enmendada, la ley Federal para personas con impedimentos del 1990, según enmendada, (ADA, por sus siglas en ingles) la Ley Estatal # 44 del 2 de julio del 1985, según enmendada (ley de los derechos para las personas con impedimentos) y otras leyes Estatales y Federales relacionadas.

Estas leyes prohíben el discrimen por impedimento físico sensorial y mental en todos los procedimientos y normas de personal que afecten términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamientos, evaluaciones, selecciones, adiestramientos, compensaciones, concesiones de beneficios marginales, ascensos, traslados, cesantías, terminaciones, rempleos, programas educativos, sociales y recreativos auspiciados por el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**

Hon. Alejandro J. García Padilla  
Gobernador

Ángel A. Crespo Ortiz  
Jefe

P.O. Box 13325  
San Juan P.R. 00908-3325

T 787-725-3444  
F 787-726-2614  
[www.bomberos.pr.gov](http://www.bomberos.pr.gov)

**POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO DEL  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO PARA LAS PERSONAS  
CON IMPEDIMENTOS FISICOS SENSORIAL O MENTALES**

El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, afirma su compromiso con la Sección 503 de la Ley Federal de rehabilitación de 1973, según enmendada, la Ley Federal para Personas con Impedimentos de 1990, según enmendada, (ADA, por sus siglas en ingles), la Ley Núm. 44 del 2 de julio del 1985, según enmendada (Ley antidiscrimen hacia las Personas con Impedimentos) y otras leyes estatales y federales relacionadas. Estas leyes prohíben el discrimen por impedimento físico, Sensorial o mental en todos los procedimientos y normas de personal que afecten términos y condiciones de empleo, tales como: reclutamientos, evaluaciones, selecciones, adiestramientos, compensaciones, concesiones de beneficios marginales, ascensos, traslados, cesantías, terminaciones, repleos y en programas educativos, sociales y recreativos auspiciados por esta agencia.

Esta Política antidiscrimen esta dirigida a los(as) empleados(as) y candidatos(as) a empleo con impedimentos, cualificados(as), y no constituye ni puede interpretarse como política de preferencia en las practicas de personal y empleo antes indicadas.

En cumplimiento con esta Política antidiscrimen, Bomberos desarrolla e implanta su correspondiente Plan Estratégico.

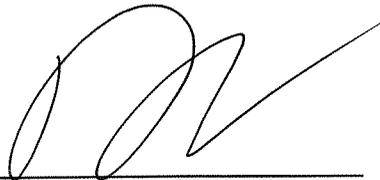
Copia de este Plan estará disponible para inspección de los(as) empleados(as) y solicitantes de empleo en la Oficina de Recursos Humanos en la Unidad de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Cuerpo de Bomberos. La misma esta localizada en el Edificio Casa Lee. Calle Loíza Esquina Doncella 3224, San Juan, Oficina de Recursos Humanos. Se atenderá mediante cita previa durante días laborables, de 7:45 de la mañana a 4:15 de la tarde.

El Cuerpo de Bomberos, realiza acomodos razonables para personas con impedimentos, cualificadas, que puedan desempeñar las funciones esenciales del puesto y posean las destrezas, experiencia y preparación académica requerida. Este acomodo es viable, siempre que no interfiera con la operación normal de la agencia y no constituya un gravamen excesivo para ésta.

El Cuerpo de Bomberos. Protege los derechos de las personas con impedimentos provistos en las leyes antidiscrimen mencionadas y no permite que los(as) empleados(as), clientes(as), contratistas, subcontratistas o visitantes las incumplan.

El (la) empleado(a) que se considere discriminado(a) por razón de impedimento físico sensorial o mental, puede comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos en la Unidad de Igualdad de Oportunidades en el Empleo al (787)725-3444, ext. 1308 / 1309 para solicitar la investigación y acción correctiva correspondiente. No se tomarán represalias contra aquellos(as) empleados(as) que soliciten una investigación de querrela o participen de una.

En San Juan, puerto Rico, hoy 16 de abril del 2013



---

**Sr. Ángel A. Crespo Ortiz**

**Jefe**

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Solicitud de Acomodo Razonable

Nombre Empleado @: \_\_\_\_\_  
Puesto que Ocupa: \_\_\_\_\_  
Núm. Seguro Social: \_\_\_\_\_  
Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_  
Supervisor Inmediato: \_\_\_\_\_  
Dirección Postal y Residencial: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tel. del Trabajo: \_\_\_\_\_ Tel. Residencial: \_\_\_\_\_

# Caso F. S. E.: \_\_\_\_\_ (si aplica)

Nombre, Dirección y Teléfono del Medico:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Funciones esenciales del puesto:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Funciones marginales:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

Indique que condición médica o impedimento afecta el desempeño de las funciones esenciales de su puesto:

---

---

---

---

Detalle las funciones del puesto que están afectadas o que no puede realizar debido a su impedimento:

---

---

---

---

¿Que acomodo solicita usted para poder desempeñar las funciones esenciales efectivamente?

---

---

---

Si el acomodo que solicita no fuera factible, indique que otra alternativa de acomodo es aceptable:

---

---

---

¿Se ha beneficiado de un acomodo razonable previamente?

Si ( ) No ( ) Explique:

---

---

---

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

¿Por que condición médica si no es la que se alega se le concedió un acomodo?

---

---

---

Alguna información adicional relevante a su petición. (Puede utilizar pliego de papel adicional si fuera necesario).

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma del Empleado @

\_\_\_\_\_  
Fecha de radicación

\_\_\_\_\_  
Fecha en que se entrega y se discute con el Supervisor

Nota al solicitante:

Usted debe ser capaz de desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. Es su responsabilidad documentar su solicitud acompañándola de información médica. Cualquier información médica que suministre la Corporación del Fondo del Seguro del Estado u otras fuentes de tratamiento documentan su petición y se consideran recomendaciones. Es necesario que un especialista en el área establezca las limitaciones funcionales. Para cumplir con lo estipulado por la Ley puede ser necesario requerirle que se someta a una evaluación médica.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE ACOMODO RAZONABLE  
INFORME DEL SUPERVISOR

Nombre del empleado @ que solicita el acomodo:

Seguro Social: \_\_\_\_\_

Años en el puesto: \_\_\_\_\_

Nombre Supervisor Inmediato: \_\_\_\_\_

Tiempo supervisando al empleado @: \_\_\_\_\_

Dirección del centro de trabajo:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Fax: \_\_\_\_\_

¿Cuáles son las funciones esenciales que establece la OP-16 del empleado?  
Cualquier otro formulario para establecer las funciones del puesto.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si el empleado @ no está desempeñando las tareas que establece su OP-16,  
indique cuales está realizando:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Cuáles de estas funciones esenciales están limitadas por el impedimento?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

¿Fue el acomodo solicitado voluntariamente por el empleado @?

Si ( ) No ( ) Explique:

---

---

---

El acomodo solicitado consiste en:

---

---

---

¿Puede el empleado @ con o sin el acomodo hacer sus funciones esenciales?

Si ( ) No ( ) Explique:

---

---

---

El acomodo solicitado fue otorgado: Si ( ) No ( )

Si no se le otorgó, ¿Qué acomodos o alternativas de acomodo se han ofrecido al empleado @.

---

---

---

Tiene alguna recomendación que ayude al empleado @ en el proceso:

---

---

---

Nombre Empleado @: \_\_\_\_\_

Si el acomodo solicitado por el empleado @ o cualquier otra alternativa no es posible, explique detalladamente la razón. (Puede usar pliegos de papel adicional si es necesario).

---

---

---

---

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Discutido con el empleado:

Lugar: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

**Nota:** El empleado debe ser informado de todas las gestiones realizadas en su petición.

El proceso de acomodo razonable incluye información médica sobre limitaciones o impedimentos, debe manejarse en forma confidencial. Cumpliendo con la Ley HIPAA. Atención y tiempo no adecuado de una petición de acomodo razonable, conlleva penalidades, ya que esta cubierto por la Ley Federal ADA.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

EVALUACIÓN MÉDICA

Acomodo Razonable:

Nombre Empleado @: \_\_\_\_\_  
Número Seguro Social: \_\_\_\_\_  
Síntomas o queja principal: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

El empleado @ ha estado bajo cuidado médico:

Desde: \_\_\_\_\_ Hasta: \_\_\_\_\_

Diagnóstico:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La condición se considera: Temporera \_\_\_\_\_ Permanente \_\_\_\_\_

Si es temporera, estime el tiempo: \_\_\_\_\_

Nota: Es importante que sea preciso al identificar los hallazgos médicos en aquellas áreas que reducen la capacidad física del empleado para realizar funciones de su puesto.

¿La actividad de "levantar o cargar" está afectada por alguna condición o impedimento?

Si ( ) No ( )

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

De contestar Si ¿Cuántas libras puede el empleado levantar o cargar?  
\_\_\_\_\_ Libras

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---

---

---

¿La actividad de “pararse o caminar” está afectada por la condición e impedimento?

Si ( ) No ( )

De contestar Si ¿Cuántas horas al día laborable de ocho (8) horas puede caminar o estar parado?

Total horas caminando \_\_\_\_\_ con interrupción ( ) sin interrupción ( )  
Total horas parado \_\_\_\_\_ con interrupción ( ) sin interrupción ( )

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---

---

¿Se afecta el estar “sentado” por la condición o impedimento?

Si ( ) No ( )

De contestar Si ¿Cuántas horas al día laborable de ocho (8) horas puede estar sentado?

Total horas sentado \_\_\_\_\_ con interrupción ( ) sin interrupción ( )

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---

---

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

¿Con que frecuencia puede el empleado @ realizar las siguientes actividades?

Actividad	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
trepar, subir, Encaramar			
(hacer) balance, equilibrio			
doblarse, inclinarse			
Agacharse			
Arrodillarse			
Arrastrarse			

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---



---

¿Están afectadas las siguientes actividades por la condición o impedimento?

Actividad	Si	No
Alcanzar		
Palpar		
Empujar		
Hablar		
Destrezas manuales		
Ver		
Leer		
Escuchar		
Respirar		
Cuidado personal		

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

¿Cómo están afectadas las actividades identificadas Si con las tareas que realiza el empleado @?

---

---

---

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---

---

---

¿Cuáles de las siguientes restricciones ambientales son causadas por la condición o impedimento?

Actividad	Si	No
Alturas		
Mover maquinarias		
Temperaturas extremas		
Químicos		
Polvo		
Ruido		
Humo		
Humedad		
Vibración		
Otros (especifique)		

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

¿Cuáles de las siguientes restricciones son causadas por la condición o impedimento emocional? (Si aplica)

Restricciones en Funcionamiento	Si	No
Capacidad para sostener la concentración en un ambiente de trabajo		
Capacidad para tolerar condiciones estrésicas o presión excesiva		
Habilidad para adquirir o aplicar conocimiento		
Capacidad para tomar decisiones		
Habilidad para seguir instrucciones		
Habilidad para relacionarse con compañeros y Supervisors		
Aceptación de supervisión		

¿Cómo afectan las restricciones identificadas Si las tareas que realiza el empleado@?

---



---

¿Cuáles son los hallazgos médicos que apoyan esta evaluación?

---



---

Si el empleado @ necesita algún equipo asistido personalizado, favor detallar las especificaciones:

---



---

RH-AR-03

PÁG. 6 – EVALUACIÓN MÉDICA - ACOMODO RAZONABLE

NOMBRE EMPLEADO @: \_\_\_\_\_

Otra información que permita hacer las decisiones sobre el acomodo, la más adecuada:

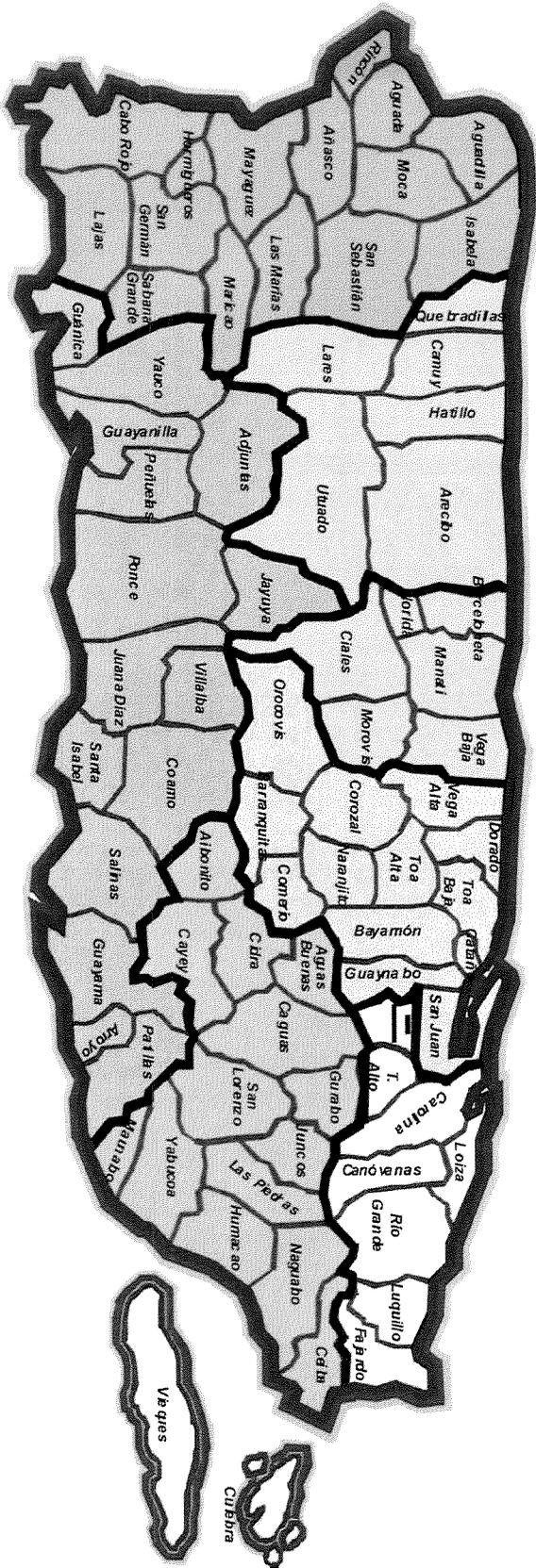
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre del Médico: \_\_\_\_\_ # Lic. \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

Dirección Postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_



# GOBIERNO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO

## ZONAS Y DISTRICTOS

**ZONA - AGUADILLA - 881-0125**  
 Distrito Aguadilla - 891-2330  
 Distrito Mayaguez - 834-9445

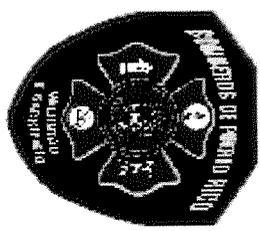
**ZONA - ARECIBO - 878-7970**  
 Distrito Arecibo - 878-1444  
 Distrito Barceloneta - 848-2388

**ZONA - CAJONS - 746-4043**  
 Distrito Caguas - 746-2188  
 Distrito Humacao - 852-3138

**ZONA - CAROLINA - 768-0505**  
 Distrito Carolina - 768-0505  
 Distrito R. Piedras - 767-6976

**ZONA - PONCE - 842-5305**  
 Distrito Ponce - 842-5305  
 Distrito Guayama - 864-3700

**ZONA - SAN JUAN - 722-1120**  
 Distrito San Juan - 722-1120  
 Distrito Bayamón - 785-3060

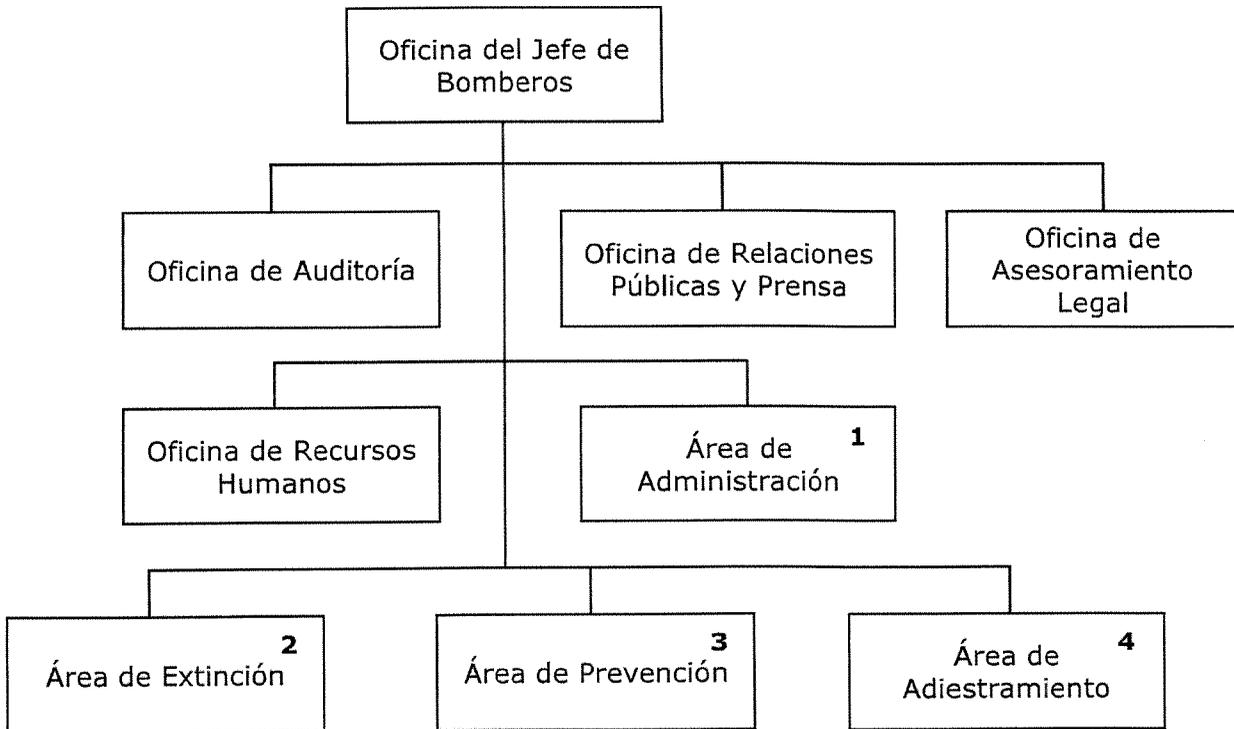


• SAN JUAN DOE - DIVISION OPERACIONES ESPECIALES

# CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO

## Organigrama Oficial

---



1. El Área de Administración está compuesta por las divisiones de Finanzas y Presupuesto, Compras y Suministros, Sistemas de Información, Propiedad, Servicios Generales y Archivo Inactivo.
  2. Esta Área se compone de (6) seis Zonas y (12) doce Distritos.
  3. El Área de Prevención está compuesta por las divisiones de Inspección y Endosos, Técnica, Planos y Certificaciones, Investigaciones de Incendios y Educación a la Comunidad. Estas divisiones se encuentran establecidas en las seis (6) Zonas.
  4. En el Área de Adiestramiento se encuentra la Academia de Bomberos y Bomberos Voluntarios.
-

**Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Cuerpo de Bomberos para las Personas con Impedimentos físicos, mentales o sensoriales**

El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico afirma su compromiso con la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según emendada, (ADA, por sus siglas en inglés) y otras leyes relacionadas **estatales y federales. Estas leyes prohíben el discriminar por imped-**

**mento físico, mental o sensorial en todos los procedimientos y normas del personal que afectan términos y condiciones de empleo tales como: reclutamiento, evaluaciones, selecciones, adiestramientos, compensaciones, concesiones de beneficios marginales, ascensos, traslados, cesantías, jubilaciones, reemplazos y en programas educativos, sociales y recreativos auspiciados por la agencia.**

La presente política antidiscriminación se dirige a los empleados y candidatos a empleo con impedimentos, cualificados, y no constituye ni podrá interpretarse como política de preferencia en los procesos de personal y empleo antes indicados.

En cumplimiento con esta política antidiscriminación, el Cuerpo de Bomberos, desarrolló e implementó su correspondiente Plan Estratégico.

Copia de este plan estará disponible para inspección de los empleados y solicitantes de empleo en la Oficina de Recursos Humanos Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Cuerpo de Bomberos. La misma estará localizada en el Edificio Caso Lee Cole Loza # 2432 Esq. Dancello, Punta Las Marías, San Juan Puerto Rico 00914. Se atenderá mediante cita previa durante días laborales, de 7:45 a.m. a 4:15 p.m.

El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico realizará acomodados razonables para personas con impedimentos cualificados, que puedan desempeñar las funciones esenciales del puesto y que poseen las destrezas, experiencia y educación requerida. Este acomodo será viable, siempre que no interfiera con la operación normal de la agencia y no constituya un gravamen excesivo.

El Cuerpo de Bomberos protege los derechos de las personas con impedimentos provistos en las leyes antidiscriminación mencionadas y no permitirá que ningún empleado, contratista, subcontratista o visitante los viole.

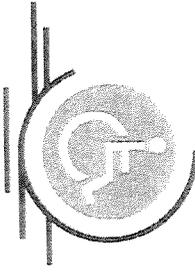
Aquel empleado de la empresa que discrimine por razón de impedimento físico sensorial o mental, se sancionará según las normas disciplinarias vigentes. El empleado que se considere objeto de discriminación debe comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos, Igualdad de Oportunidades en el Empleo al (787) 725-3444 ext. 1308 /1309 para la investigación y acción correctiva.



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico  
Negociado de Administración  
**Oficina de Recursos Humanos**  
Ave. # 2



Oficina de Recursos Humanos Unidad d  
Igualdad de Oportunidades  
en el Empleo



**Ley para Personas con Impedimentos de 1990**

**"Nuestra misión: garantizar la igualdad de derechos de empleo a nuestros clientes"**

"Somos un patrón con igualdad de oportunidades en el empleo y no discriminamos por razón de raza, color, sexo, edad, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, impedimento físico, sensorial, mental o condición de veterano"



**La Ley para Personas con  
impedimentos de 1990 (ADA por sus  
siglas en inglés)**

Prohíbe el discrimen por razón de impedimento y requiere a los patronos realizar Acomodos Razonables a aquellas personas con impedimentos, cualificadas que así lo soliciten.

**Personas con impedimentos es...**

- \* Aquella que tiene un impedimento físico, sensorial o mental que lo limita sustancialmente en una o más de las actividades principales de la vida,
- \* Aquella que tiene un historial de padecer de un impedimento o
- \* Aquella que se le considera como que padece de un impedimento, aún cuando no lo tiene.

**Personas con impedimento cualificada es...**

Aquella persona que cumple con todos los requisitos del puesto que tiene o solicita, y que con acomodo razonable o sin él puede llevar acabo las funciones esenciales del puesto.

**Las funciones esenciales son...**

Los deberes fundamentales o básicos de cada puesto, que el empleado puede desempeñar con acomodo razonable o sin él.

**Acomodo Razonable es...**

Cualquier cambio o ajuste a las funciones de un puesto o al ambiente de trabajo que permita a un solicitante o empleado con impedimento, cualificado, realizar las funciones de un puesto y poder disfrutar de los beneficios y privilegios en igual forma que los empleados sin impedimento.

**Si necesita un acomodo razonable...**

- \* Debe canalizar su solicitud a través de su supervisor inmediato. Este lo referirá a la Oficina de Recursos Humanos y esta a su vez a la Oficina del Jefe del Cuerpo de Bomberos, de Puerto Rico, para el procedimiento correspondiente.

**Obligaciones del patrono...**

- \* Proveer un acomodo razonable sin crear un gravamen excesivo a la empresa.
- \* Investigar las solicitudes de acomodo razonable.
- \* Hacer un intento de Buena Fe para proveer un acomodo razonable.
- \* Asegurarse de que el acomodo razonable no afecte negativamente a otro(s) empleado(s).

**Responsabilidades del empleado...**

- \* Informar su impedimento si necesita acodo razonable.
- \* Notificar adecuadamente a la gerencia su necesidad de acomodo.
- \* Proveer a la gerencia información suficiente

**Procedimiento de querrelas.**

**Querellante**

90 días para radicar la querrela.

**Ante el comité evaluador designado por el jefe de la agencia.**

90 días para realizar la investigación a partir de la fecha de recibo de la misma y someter informe con hallazgos y recomendaciones.

**Querellante**

30 días para apelar al Jefe del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico.

**Jefe del Cuerpo de Bomberos.**

60 días para evaluar y notificar la resolución final.

**Niveles apelativos externos**

De no estar de acuerdo con la resolución final.

**Para orientación, comunícate con la Oficina de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Oportunidades en el Empleo al:**

Tel. (787) 725-3444 ext. 1308 / 1309.  
De lunes a viernes de 7:45 a.m. a 4:15 p.m.

**Se atenderá mediante cita previa**





**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**  
**PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

**Meta Número 1**

Orientación y Capacitación del Personal sobre la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos

Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor a Realizar	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Capacitar a todos los empleados con relación a los derechos de las personas con impedimentos y la legislación aplicable.	Como Protocolo del Cuerpo de BOMBEROS DE P.R. El Negociado de Adiestramiento incluirá en el prontuario de la academia, la Ley 238 del 31 de agosto del 2004, mejor conocida como la "carta de derecho de las Personas con Impedimentos", como parte del cumplimiento académico, para todo el personal de nuevo ingreso al sistema de rango. La oficina de Recursos Humanos, será responsable de coordinar con el Negociado de Adiestramiento las orientaciones sobre "La Carta de Derecho de las	Oficial de enlace interagencial Sr. Alexander Arriaga Sanchez Ayudante Especial.  Jefe Auxiliar del Negociado de Adiestramiento  Director (a) de Recursos Humanos.	Documentación relacionada a la política de igualdad de oportunidades en el empleo del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico para las personas con impedimentos, físicos, sensorial y mental.  Folleto informativo sobre la igualdad de oportunidad en el empleo para personas con impedimento físico, sensoriales y mentales en el	ABRIL 2013	FEB. 2014	



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

<p>Personas con Impedimentos " , a todo los empleados de nuevo nombramiento del sistema clasificado. El Negociado de Adiestramiento será responsable de diseñar toda logística para orientar a todo el personal activo, clasificado y rango referente a la Ley # 238. La agencia será responsable de todos los empleados asistan a los adiestramientos, tanto en el sistema de rango como personal clasificado. El Cuerpo de Bomberos en coordinación con OPPJ certificara las horas de orientación , con el propósito de capacitar a los funcionarios y empleados sobre la responsabilidad del Estado para con las personas con impedimento , a los fines</p>		<p>C.B.P.R. Presentación técnico Visual para la divulgación de la Ley # 238. Todos los datos establecidos para orientación , estarán Disponible dentro de la pagina cibernética De nuestra Agencia.</p>			
--	--	---	--	--	--

*ER*



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

	<p>de sensibilizar a los servidores públicos en la atención a los asuntos que afectan a esta población.</p> <p>El Cuerpo de Bomberos mantendrán un archivo con evidencia de los trabajos realizados por el oficial de enlace interagencial de sobre la Carta de Derechos, los mismo estarán disponibles para inspección por las agencias pertinentes durante un periodo de tres años, luego de culminado los mismo.</p>					
--	---	--	--	--	--	--



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

**Meta Número 2**

**Base de Datos sobre las Personas con Impedimentos**

Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor Realizada	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Establecer la base de datos de la población con impedimentos en términos de oferta y demanda de servicios	Recopilación y registro de información para establecer la base de datos. La misma debe contener: a. Cantidad de personas y tipos de impedimentos b. Servicios solicitados por las personas con impedimentos información sobre las personas con impedimentos que sea relevante para fines estadísticos			ABRIL 2013	FEB. 2014	
Desarrollar los informes estadísticos sobre los servicios a las personas con impedimentos	Crear los informes estadísticos (semestrales) mediante el programa computarizado provisto por OPPI. Los informes serán entregados a OPPI en formato CD					



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**  
**PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

**Meta Número 3**

Divulgación de Información a la Población con Impedimentos

Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor Realizada	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Desarrollo y distribución de información sobre programas y servicios disponibles	El Cuerpo de Bomberos de P.R. establecerá material informativo ubicado en todas las facilidades físicas a nivel de toda la isla. El Negociado de Prevención de Incendio, a través de la División de Educación a la Comunidad, distribuirá material educativo relacionado a la Ley # 238 del 31 de agosto del 2004 en sus respectivas actividades tales como: conferencias,		Adiestramiento a todo el personal del Negociado de Prevención en conjunto con el Negociado de extinción y empleados civiles.	ABRIL 2013	FEB. 2014	



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

demostraciones, visitas Escolares y Conferencias al público en general en formatos alternos; letra agrandada, braille, CD, DVD, etc.						
--	--	--	--	--	--	--

*Handwritten signature or initials.*

<b>Meta Número 4</b> Identificación de Facilidades Accesibles y Remoción de Barreras Arquitectónicas						
Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor Realizada	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Identificación de la facilidades Accesibles	Adiestrar a todo el personal supervisor del C.B.P.R. referente a reclamación implantación de barreras arquitectónica existentes.	Jefes Auxiliares : Negociado de Extinción de Incendios, Negociado de Prevención de Incendios, Negociado de Adiestramiento y	Esta orientación Se coordinará con el personal de la Oficina del Procurador de Personas con Impedimento.	ABRIL 2013	FEB. 2014	



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**  
**PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

		Administración.						
Identificación de las facilidades con barreras arquitectónicas	Realizar un inventario de las facilidades con barreras arquitectónicas.							

Asistencia Tecnológica al alcance de las Personas con Impedimentos						
Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor Realizada	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Conocer qué tipo de asistencia tecnológica solicitan las personas con impedimentos	Como Agencia de Seguridad Publica , en conjunto con las demás Instituciones relacionadas, utilizando el sistema del 9-1-1 para asegurar el servicio de las personas con algún tipo de impedimento, ya sea emocional, sensorial o físico.	Junta de Gobierno del Sistema Oficial del 9-1-1.		ABRIL 2013	FEB. 2014	Este servicio funciona veinticuatro horas accesibles desde cualquier sistema telefónico.
Diseñar programa de servicios dirigido a atender las necesidades de asistencia tecnológica de las personas						

**Meta Número 5**



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
**CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO**  
**PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I. LEY # 238**

con impedimentos							
Garantizar el acceso a las páginas de internet- Ley 229 de 2003							

**I. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas**

Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor Realizada	Fecha de Ejecución		Observaciones Y Proyecciones
				Inicio	Final	
Identificar las Fortalezas para la prestación de servicios a las personas con impedimentos	Realizar un análisis de las fortalezas para la prestación de servicios a las personas con impedimentos.	Oficial de enlace interagencial Sr. Alexander Arriaga Sanchez Ayudante Especial. Jefe Auxiliar de los Negociados. Director (a) de Recursos Humano.	Se realizo un Análisis global de nuestra instrumentalidad.	ABRIL 2013	FEB. 2014	
Identificar las oportunidades que ofrece la instrumentalidad a las personas con impedimentos	Realizar un análisis de las oportunidades para la prestación de servicios a las personas con impedimentos.					
Identificar las debilidades y amenazas que	Realizar un análisis de las debilidades y amenazas para la					

*PR*



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO  
PLAN ESTRATEGICO O.P.P.I LEY # 238**

tiene la instrumentalidad y que afectan la prestación de servicios a las personas con impedimentos.	Prestación de servicios a las personas con impedimentos.						
---	--	--	--	--	--	--	--

**V. Conclusiones**

Firma de la Autoridad Nominadora:

Sr. Angel A. Crespo Ortiz

JEFE

Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

Nombre del (la) jefe(a) de la entidad gubernamental