



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

14 de noviembre de 2023

Sr. Yamil Rivera Vélez
Secretario del Senado
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Petición de Información 2023-0167

Estimado señor Secretario:

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, la OATRH), a tono con la petición de información de epígrafe, aprobada por el Senado de Puerto Rico en su sesión del 12 de octubre de 2023, responde al requerimiento de datos relativo a la administración y observación de la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, conocida 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*”. A tenor con el referido estatuto se faculta a la OATRH a auditar el reclutamiento de personas con impedimentos por parte de las agencias, dependencias y corporaciones públicas¹. En ese contexto, el mencionado precepto ordena que, una vez la OATRH apruebe un reglamento sobre la declarada disposición, las agencias, dependencias o corporaciones públicas debían aprobar o enmendar sus propios reglamentos para garantizar el reclutamiento de personas con impedimentos².

Al respecto de la petición de epígrafe (**Petición de Información 2023-0167**) se solicita a la OATRH provea los siguientes datos: **i)** copia de las auditorías realizadas por la OATRH en virtud de esta ley; **ii)** cuáles agencias, dependencias o corporaciones públicas han aprobado reglamentos para garantizar el reclutamiento de personas con impedimentos; y **iii)** cuáles agencias no cuentan con dichos reglamentos.

En el contexto de la referida solicitud, es pertinente que la OATRH provea el tracto de la Ley Núm. 219-2006 para el cabal análisis y comprensión de este importante tema. A tenor con la política pública de la Ley Núm. 219-2006, las agencias, dependencias y corporaciones públicas deben incluir en su fuerza laboral al menos un cinco (5) por ciento de personas con impedimentos cualificadas.³ Según estatuido, se considera que una persona con impedimentos está cualificada cuando cumple con el siguiente perfil, o sea que es: “*aquella persona con impedimentos que*

¹ Ley Núm. 219-2006, según enmendada, Artículo 4.

² Id.

³ Ley Núm. 219-2006, Artículo 3.



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”⁴.

Sobre la facultad que la Ley Núm. 219-2006 le concede a la OATRH, establece que nuestra Oficina creará la reglamentación necesaria sobre su acatamiento del referido mandato, la cual aplica a las agencias, dependencias o corporaciones públicas⁵. De igual forma, cónsono a dicho reglamento, las entidades y organismos públicos 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 provisto⁶. En cuanto al desarrollo de esta facultad, es importante mencionar que al inicio de la vigencia del citado precepto (2006) la legislación estatúa que las agencias y entidades públicas coordinarían la promulgación de la reglamentación concerniente a este amparo con nuestra predecesora la ORHELA⁷. En ese contexto, mediante enmienda promulgada por la Ley Núm. 50-2016, se modificó el articulado de la Ley Núm. 219-2006 (Artículo 5) para transferir la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones del estatuto a nuestra predecesora OALARH⁸, para que, en unión a la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, velaran por el fiel cumplimiento de las disposiciones del estatuto. Es decir, el mandato que antes ostentaban el citado organismo y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) se transfirió al primero y a la OALARH en el año 2016.

A este tenor, la OALARH promulgó el Reglamento 8868 de 5 de diciembre de 2016, intitulado, *“Reglamento para el Cumplimiento del Fomento en el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en el Servicio Público”*. Nótese que, como parte de las enmiendas que incorporó la Ley Núm. 50-2016 al ordenamiento jurídico de aquel entonces, expresamente enmendó nuestra ley habilitadora, la derogada Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como *“Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”*, para integrar a su articulado las responsabilidades ministeriales contenidas en la Ley Núm. 219-2006, según quedó enmendada por la Ley Núm. 50-2016.

Ahora bien, estas disposiciones de la Sección 3 de la Ley Núm. 50-2016 no fueron incorporadas a nuestra nueva ley orgánica, la Ley Núm. 8-2017, por lo que el mandato para velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones relativas al fomento de empleo de las personas con impedimentos solamente se encuentra en las competencias de la OATRH desde el año 2016, mediante lo estatuido por las enmiendas dispuestas por la mencionada Ley Núm. 50-2016, lo cual debe realizar en unión a la Defensoría de las Personas con Impedimentos.

⁴ Ley Núm. 219-2006, según enmendada, Artículo 2, acápite (c).

⁵ Ley Núm. 219-2006, según enmendada, Artículo 4.

⁶ Id.

⁷ Id. ORHELA remite al nombre (Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico) que inicialmente nos asignó la ahora derogada Ley Núm. 184-2004, según enmendada.

⁸ Véase, la Ley Núm. 133 de 12 de julio de 2011, mediante la cual se re denominó a nuestra agencia como *“Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos”* (OALARH), a fin de incorporar a su nombre institucional las funciones ministeriales que se le habían encomendado y que realizaba.

Al respecto de lo antes informado, es pertinente mencionar que, a tenor con el Artículo 4 de la Ley Núm. 219-2006, era deber de cada agencia, dependencia o corporación pública cumplir con el por ciento establecido como política pública (5%) en el término de cuatro (4) años, a partir de la aprobación de la citada legislación⁹. Es decir que para el año 2010 se debió haber logrado la intención del estatuto.¹⁰ Denotamos que según estatuido el por ciento se cumpliría de manera paulatina a razón de uno punto veinticinco (1.25) por ciento por año, hasta completar el lapso de cuatro (4) años en el 2010. Nótese que, sobre este particular, a esa fecha todavía nuestra Oficina no tenía delegada la facultad de velar por el fiel cumplimiento de los postulados del estatuto, si no el DTRH en unión a la Defensoría de las Personas con Impedimentos.

Ahora bien, sobre la uniformidad que mandata la Ley Núm. 8-2017, es esencial que destaquemos la promulgación del Reglamento Núm. 8992 de la OATRH, intitulado “*Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*”, de 24 de julio de 2017, el cual dispone en su sección 6.3.1 lo siguiente: “[a]sí también, el Gobierno cumplirá con el empleo de personas con impedimentos cualificadas conforme establece la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, conocida como “*Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agencias, Dependencias y Corporaciones Públicas de Puerto Rico*”. Es de notar que este reglamento es el que rige sobre todas las agencias públicas que integran el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Es decir, no hay reglamentos individuales para la administración de los asuntos de los empleados públicos, sujetos a la Ley Núm. 8-2017, sino que todos los organismos se rigen por la citada reglamentación.

Por otra parte, como indicado, en el año 2017 entró en vigor la Ley Núm. 8-2017 que ordenó la centralización del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Servicio Público. Uno de los postulados del citado estatuto es que los empleados públicos sean administrados a través de los mismos instrumentos y normas, por lo que no son empleados de las agencias, que antes constituían administradores individuales, sino del Sistema como un todo, el cual es gestionado por la OATRH. Sin embargo, es necesario resaltar que posterior a nuestra nueva ley habilitadora, se aprobó la Ley Núm. 17-2017, según enmendada, dirigida a instrumentar la creación de la Oficina del Inspector General. Una de las disposiciones centrales del citado estatuto es que prescribió la transferencia del personal que tuviera funciones relacionadas con la auditoría al citado organismo. Ello implica que el referido grupo de empleados rendiría servicios desde la Oficina del Inspector General, conforme a sus procedimientos y normativa. Dicha entidad está excluida de la Ley Núm. 8-2017.

⁹ Ley Núm. 219-2006, según enmendada, Artículo 4.

¹⁰ Véase, Memorando Especial de la ORHELA Núm. 18-2008, de 9 de octubre de 2008, intitulado “*Cumplimiento con 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*”. Disponible en: https://oath.pr.gov/ServiciosProgramas/Area_Asesoramiento_Legal/Division_Asuntos_Legales_Legislativos/Comunicaciones%20Numeradas/2008/ME%2018-2008.pdf, recuperado el 13 de octubre de 2023.

Véase, además, el Memorando Especial Núm. 60-2016 de 22 de diciembre de 2016, intitulado Promulgación del Reglamento para el Cumplimiento del Fomento en el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en el Servicio Público”. Disponible en:

https://oath.pr.gov/ServiciosProgramas/Area_Asesoramiento_Legal/Division_Asuntos_Legales_Legislativos/Comunicaciones%20Numeradas/2016/ME%2060-2016.pdf, recuperado el 13 de octubre de 2023.

A esos efectos, obsérvese que al implementarse nuestra nueva ley habilitadora y posteriormente la Ley Núm. 17-2017, el área de auditoría, evaluación y cumplimiento de la OATRH se afectó. Dicha situación se complicó con la experiencia que nos tocó enfrentar con el impacto del huracán María en 2017, el cual ocasionó la pérdida del edificio en donde estaba ubicada nuestra oficina, afectando marcadamente nuestras operaciones. Posterior a dicha situación la emergencia decretada como resultado de la pandemia (Covid-19), no permitió que la OATRH pudiera realizar planes para llevar a cabo auditorías de cumplimiento sobre los asuntos que detallan la Ley Núm. 219-2006. Las razones que provocaron dicha interrupción se remiten a lo siguiente:

- a. Por mucho tiempo y por motivos de seguridad no tuvimos acceso a los archivos en los que se encontraban los documentos. Las auditorías generan muchos documentos, los cuales no pueden ser digitalizados en la gran mayoría.
- b. No tenemos suficientes empleados para realizar las auditorías de cumplimiento, ya que por las disposiciones referentes al Coronavirus no nos era factible enviar a nuestros empleados a otras entidades gubernamentales. Para cada auditoría es necesario enviar por lo menos dos (2) empleados para que puedan ejercer las funciones propias de una auditoría. En el Área de Evaluación y Cumplimiento de la OATRH, solo contamos con tres (3) Oficiales de Evaluación y cumplimiento, además de la Ejecutiva del área.
- c. Al aprobarse la Ley Núm. 8-2017, se incorporó el proceso de movilidad, el cual fue asignado al Área de Evaluación y Cumplimiento. Además, se asignó a la referida unidad el proceso de análisis y aprobación de convocatorias establecido mediante el Memorando Especial Núm. 5-2018, según enmendada, "*Proceso de Reclutamiento Interno en todas las Entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico como Primera Alternativa para Ocupar un Puesto Vacante en Cualquiera de los Componentes del Poder Ejecutivo*". Este proceso incluye agencias y corporaciones. El proceso dispuesto por el referido memorando es de aplicabilidad a un promedio de 65 agencias a las cuales aplica la Ley Núm. 8-2017 y a las corporaciones y agencias excluidas de dicha ley. Estas entidades gubernamentales, constantemente están solicitando la publicación de convocatorias para atender sus necesidades de personal.

Para cada solicitud es necesario preparar o revisar las normas de reclutamiento y preparar la convocatoria con las correspondientes correcciones, además cuando el reclutamiento interno no resulta en una selección, se debe solicitar la aprobación de una convocatoria externa con la debida justificación firmada por la autoridad nominadora o la persona en quién esta delegue. Para estas diligencias se prepara un Memorando de Récord en el que incluimos las razones y justificaciones que nos certifica la agencia para poder autorizarlas. También debemos estar atentos al Portal de Convocatorias y Becas de manera que podamos determinar las fechas en que las convocatorias fueron publicadas.

No obstante, dentro de nuestro Plan Estratégico 2021-2024, publicado en la página de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), se expresa que la misión de la OATRH es garantizar la transparencia en los procesos, la confianza en la prestación de servicios y la construcción de un nuevo gobierno. En vista de ello, se retomará el proceso de auditorías, según se desprende del aludido Plan, en específico, en el Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos de la OATRH, el cual expresa como Meta Estratégica, evaluar el funcionamiento del sistema de recursos humanos, la aplicación del Principio de Mérito y de los métodos de retribución en las Entidades Gubernamentales, Municipios y Corporaciones conforme a las disposiciones legales vigentes. Véase Ley Núm. 8-2017, Artículo 4, Sección 4.3, inciso 2(f), y otra legislación atinente a las facultades delegadas como lo que representa la Ley Núm. 219-2006, según enmendada.

En relación al nombramiento de nuevos empleados, es importante destacar que fundamentado en la situación fiscal experimentada en prácticamente los últimos diez (10) años, desde el año 2014 se implementaron estatutos de control fiscal y presupuestario que pudieron afectar en parte el cumplimiento con lo que persigue la Ley Núm. 219-2006, por establecer controles rigurosos en la contratación de cualquier tipo de puesto, que no respondiera a la seguridad, salud o la educación¹¹.

En ese contexto, está vigente la Orden Ejecutiva 2021-03 de 2 de enero de 2021, mediante la cual se dispone que ninguna agencia o entidad podrá ocupar un puesto vacante del servicio de carrera sin que se evalúe y determine la necesidad para ello. La sección 3era. del referido documento establece que a partir de la vigencia de la Orden Ejecutiva ninguna agencia podrá crear nuevos puestos regulares de carrera, transitorios o podrá renovar los nombramientos de los transitorios a su expiración, sin la previa autorización de la Oficina de Presupuesto y Gerencia (OGP). Así también, la sección 2da. del aludido documento declara que todos los puestos regulares de carrera y transitorios que resulten vacantes con posterioridad de la entrada en vigor de la referida directriz no podrán ocuparse si no se fundamenta la necesidad para ello y la OGP lo apruebe por escrito.

Asociado a lo anterior, en consideración a la labor realizada por la OATRH para procurar el cumplimiento con la política pública que establece la Ley Núm. 8-2017 y otra legislación para la consecución de los objetivos delineados, es importante aludir a la existencia del **P. de la C. 534**, el cual tuvimos la oportunidad de comentar en el transcurso de la Primera Sesión Ordinaria de la presente Asamblea Legislativa y todavía se encuentra bajo análisis en la Cámara de Representantes de Puerto Rico. En ese sentido, la medida está dirigida a enmendar parte del articulado de la Ley Núm. 8-2017 para redimensionar las funciones de la OATRH para que sea nuestra Oficina quien, de manera centralizada, gestione el reclutamiento en el sector gubernamental. Como corolario a dicha modificación ministerial, se convierte a nuestro organismo en la “*Oficina de Administración de Personal del Gobierno de Puerto Rico*”, con la misión de fortalecer el mérito como principio regente en la administración de los recursos humanos públicos.

¹¹ Véase, Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como “*Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”; Ley Núm. 5-2017, según enmendada, “*Ley de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal de Puerto Rico*”; y Ley Núm. 3-2017, según enmendada, “*Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*”.

Al respecto, informamos que nuestra Administración ha comenzado a gestionar el reclutamiento a través del portal <https://www.empleos.pr.gov/> para impartir agilidad y mayor transparencia al proceso de solicitud y la evaluación de los solicitantes de empleo. Dicha iniciativa producto del trabajo conjunto de los recursos internos de la OATRH y de la Oficina de Innovación y Servicios de Tecnología (PRITS, por sus siglas en inglés). Aunque con mucha satisfacción podemos aludir a los resultados positivos y alentadores de la respuesta de los ciudadanos para solicitar ingreso en el servicio público a través del aludido mecanismo, consideramos que si el **P. de la C. 534**¹², o alguna medida análoga a dicho propósito, pudiera culminar el trámite legislativo en su cuerpo de origen y se aprobara, la OATRH estaría en mejor posición de atender la centralización de recursos humanos y procurar el cumplimiento cabal con la legislación relacionada a dichos procesos como lo es la Ley Núm. 219-2006, ya que todo el procedimiento para el nombramiento de un empleado o empleada se gestionaría desde un solo lugar.

Así pues, informamos que la OATRH está experimentando un proceso de reorganización interna, para lo cual, entre otras iniciativas, estamos gestionando el establecimiento de un área destinada a ejercer propiamente las auditorías especializadas relativas a las responsabilidades ministeriales asignadas a la Oficina, para lo cual se requiere el reclutamiento de empleados que puedan ejercer dichas funciones. Ello para poder atender de manera particular las facultades que nos asigna tanto la Ley Núm. 8-2017, como otros preceptos relacionados, como lo es el caso que nos ocupa, referente a la Ley Núm. 219-2006¹³.

Bajo dichas consideraciones, conforme la solicitud que nos remitieron, le informamos lo siguiente:

- i) Copia de las auditorías realizadas por la OATRH en virtud de la Ley Núm. 219-2006, según enmendada.

Debido a la centralización de la administración de los recursos humanos de las agencias que componen el Sistema creado por la Ley Núm. 8-2017, todos los organismos (65) sujetos al referido precepto se administran bajo las mismas normas y procedimientos. Ante ello y por las razones compartidas, al momento no contamos con alguna auditoría que remita al lapso desde 2016 cuando se legisló dicha facultad.

- ii) Cuáles agencias, dependencias o corporaciones públicas han aprobado reglamentos para garantizar el reclutamiento de personas con impedimentos.

Refrendamos que nuestras predecesoras, ORHELA y OCALARH, promulgaron normativa y directrices sobre este importante asunto. Véase, Memorando Especial de la ORHELA Núm. 18-2008, de 9 de octubre de 2008, intitulado "*Cumplimiento con 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*".

Véase, además, el Memorando Especial Núm. 60-2016 de 22 de diciembre de 2016, intitulado "*Promulgación del Reglamento para el Cumplimiento del Fomento en el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en el Servicio Público*".

¹² P. de la C. 534, 19^{na} Asamblea Legislativa, 1^{era} Sesión Ordinaria, (2021-2024), radicado el 16 de febrero de 2021.

¹³ Ley Núm. 219-2006, según enmendada, Artículo 4.

Igualmente, véase, el Reglamento 8992, antes citado.

iii) ¿Cuáles agencias no cuentan con dicho reglamento?

Debido a la explicación provista, referente a la uniformidad de los asuntos de administración de los recursos humanos a los cuales aplica la Ley Núm. 8-2017, nos proponemos emitir un Memorando Especial para recabar y actualizar la información concernida en torno a las agencias excluidas de nuestra ley habilitadora y las corporaciones públicas. Del resultado de dicha gestión, estaremos remitiendo una comunicación a la atención de su Secretaría.

Por otro lado, con el interés de poder acopiar información relevante a su petición, como informado en la solicitud de prórroga que le remitimos el 30 de octubre de 2023, la OATRH gestionó la colaboración del Director de la Defensoría de las Personas con Impedimentos (DPI). Ello a tenor con las facultades inherentes a su jurisdicción y la facultad de administrar los enlaces¹⁴ designados en cada organismo y otros recursos que abonen a la política de protección y defensa de las personas con impedimentos.¹⁵ En ese contexto, el DPI nos confirmó que presentó una instancia a los organismos públicos, incluyendo municipios, para que informaran los asuntos relativos a su requerimiento (Petición de Información 2023-0167).

Del resultado de dicha comunicación, al momento de atender la solicitud que presentaron a la OATRH, conforme la petición que promulgó y circuló el DPI podemos informarle lo siguiente:

Si cuenta con Reglamento¹⁶	Personas con Impedimentos reclutadas en los pasados cinco (5) años
1. Conservatorio de Música de Puerto Rico	(1) nombrada en el 2007 y continúa laborando
2. Corporación del Centro de Bellas Artes (Reglamento Ley Núm. 8-2017)	No se han emitido convocatorias a empleo
3. Departamento de Corrección y Rehabilitación (Reglamento Ley Núm. 8-2017, Órdenes Administrativas y Ley ADA)	No se han reclutado personas con impedimentos
4. Municipio de Arroyo (Reglamento en proceso)	Han reclutado cuatro (4) empleados con impedimentos en el término

¹⁴ Véase, la ley de la “*Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos*”, Ley Núm. 239-2004, según enmendada, la cual en su Artículo 16 requiere que toda entidad gubernamental, municipio y corporaciones del Gobierno designen un enlace inter agencial para gestionar el Plan Estratégico de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos.

¹⁵ Véase, la “*Ley de la Defensoría de las Personas con Impedimentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*”, Ley 158-2015, según enmendada. El citado estatuto en su Artículo 1.02, acápite I, alude al “*Sistema Integrado de Cumplimiento Laboral*”, el cual define como el “*programa que servirá como instrumento continuo de fiscalización y ajuste de la política pública, programas, beneficios, recursos, incentivos y servicios para las personas con impedimentos en el área de empleo y en oportunidades empresariales, comerciales, cooperativistas y actividades económicas relacionadas, públicas o privadas*”.

¹⁶ El DPI solicitó a las agencias y entidades públicas que, de no contar con reglamentación emitieran Certificación de la autoridad nominadora, con las razones para ello.

Si cuenta con Reglamento¹⁷	Personas con Impedimentos reclutadas en los pasados cinco (5) años
5. Municipio de Carolina (Reglamento de Recursos Humanos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos)	Se encuentran recopilando la información
6. Municipio de Barranquitas (Reglamento en proceso)	8 personas con impedimentos reclutadas en el término
7. Oficina del Contralor (Reglamento de Recursos Humanos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos)	1 persona con impedimento reclutada
8. Autoridad del Distrito de Convenciones (Reglamento de Recursos Humanos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos)	No se han reclutado personas con impedimentos durante el periodo
9. Instituto de Cultura Puertorriqueña (Reglamento Ley Núm. 8-2017)	5 personas con impedimentos contratadas
10. Comisión de Derechos Civiles (Carta Circular 2017-01)	No se han reclutado personas con impedimentos
11. Administración de Terrenos (Reglamentos de Recursos Humanos de Carrera y Confianza en durante el término revisión)	No se han reclutado personas con impedimentos
12. Municipio de Loíza (Reglamento de Recursos Humanos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos)	No surge el dato de la respuesta presentada al DPI
13. Compañía de Turismo (Reglamento de Recursos Humanos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos, Carta Circular del 7/22/2015)	5 empleados con impedimentos reclutados
14. Municipio de Bayamón (Política Pública para Garantizar igualdad en el empleo)	12 personas reclutadas en el periodo
15. Universidad de Puerto Rico (PONCE) (Política Pública para Garantizar igualdad en el empleo)	En revisión cantidad de empleados reclutados
16. Oficina del Procurador del Paciente (Reglamento de Ley Núm. 8-2017)	13 personas reclutadas en el periodo, 5 continúan laborando

¹⁷ El DPI solicitó a las agencias y entidades públicas que, de no contar con reglamentación emitieran Certificación de la autoridad nominadora, con las razones para ello.

Si cuenta con Reglamento ¹⁸	Personas con Impedimentos reclutadas en los pasados cinco (5) años
17. Municipio Autónomo de Caguas (Reglamento de Recursos incluye derechos y reclutamiento de personas con impedimentos)	13 personas reclutadas en el periodo, 10 continúan laborando
18. Junta de Retiro de Gobierno (Reglamento Ley Núm. 8-2017)	No se han reclutado personas con impedimentos
19. Municipio Autónomo de Guayama (Reglamento y Política Pública declara la prohibición de discrimen y la igualdad)	No se han reclutado personas con impedimentos
20. Oficina de Ética Gubernamental (Reglamento de Recursos Humanos incluye protección y derechos de las personas con impedimentos)	Informan contar con 13 empleados con acomodo razonable
21. Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada (Reglamento de Ley Núm. 8-2017)	No se han reclutado personas con impedimentos
22. Municipio de Orocovis (Reglamento de Recursos Humanos incluye la protección de las personas con impedimentos y la prohibición de discrimen)	Han reclutado cuatro (4) empleados con impedimentos durante el término
23. Municipio de Naranjito (Certificación de que la cantidad de personas reclutadas cumple con el porcentaje que requiere la Ley Núm. 219-2006. Además, su Reglamento de Recursos Humanos incluye protección contra el discrimen y reconoce derechos de las personas con impedimentos y la igualdad)	10 personas con impedimentos reclutadas durante el término
24. OATRH (Se emitió el Reglamento Núm. 8868 (2016) “Reglamento para el Cumplimiento del Fomento en el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en el Servicio Público”. Además, el Reglamento para Administrar la Ley Núm. 8-2017, Reglamento 8992, provee para garantizar la igualdad, prohibir el discrimen y proteger los derechos de los empleados y candidatos con impedimentos cualificados.	No se han reclutado personas con impedimentos

¹⁸ El DPI solicitó a las agencias y entidades públicas que, de no contar con reglamentación emitieran Certificación de la autoridad nominadora, con las razones para ello.

Reiteramos que la OATRH protege el principio de mérito y procura el cumplimiento cabal con que sean los más aptos los que sirvan a nuestro pueblo. En ese sentido, concurrimos con el interés del legislador de que se mantenga una evaluación constante sobre la legislación y normativa que incida sobre el funcionamiento de las agencias de gobierno en cuanto a la prestación de servicios a la ciudadanía, los empleados que componen el capital humano de la Rama Ejecutiva, la implementación de la Ley Núm. 8-2017 y otra legislación especial paralela a los asuntos que gestionamos. Advertimos que conforme el DPI vaya compartiendo nueva información sobre este asunto, estaremos remitiéndola a su atención. Así también, estaremos promulgando un memorando especial para actualizar los datos sobre el presente asunto.

La OATRH está a su orden para aportar en todo aquello que entienda podamos colaborar, dentro de la jurisdicción y competencia que nos delega la Ley Núm. 8-2017.

Cordialmente,



Zahira A. Maldonado Molina
Directora

GCC/DRD/slr