

Omar E. Negrón Judice, MBA  
Comisionado



*“La mano amiga de los municipios”*

26 de febrero de 2009

MEMORANDO CIRCULAR NUM. 2009-09

ALCALDES(AS), PRESIDENTES(AS) DE LEGISLATURA MUNICIPAL,  
DIRECTORES(AS) DE RECURSOS HUMANOS

Omar Negrón Judice, MBA  
Comisionado

## PRINCIPIO DE MERITO Y ACCIONES DE PERSONAL

Este Memorando Circular se emite en cumplimiento con el deber y responsabilidad de la OCAM, de asesorar y regular los procedimientos administrativos y fiscales de los municipios, según establecido en el Capítulo Diecinueve de la **Ley Núm. 81** de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como **“Ley de Municipios Autónomos”**.

Nuestra Oficina ha recibido en este principio de cuatrienio, múltiples llamadas y consultas sobre el alcance de las cesantías de personal, la reducción de jornadas de trabajo y la retención de empleados, entre otros asuntos relacionados, en sus respectivas jurisdicciones. Por ello, y en aras de asesorarles correctamente sobre el alcance del principio de mérito en la administración de los recursos humanos en sus gobiernos municipales, le recordamos las disposiciones legales que les aplican y les referimos a las directrices y normas sobre reclutamiento y retención de personal, emitidas por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA).

El Artículo 11.001 de la **Ley Núm. 81**, *supra*, establece que el sistema autónomo para la administración del personal municipal se tiene que regir por el principio de mérito, **“de modo que promueva un servicio público de excelencia sobre los fundamentos de equidad, justicia, eficiencia y productividad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o**

*«Toda la correspondencia oficial deberá dirigirse al Comisionado»*

***religiosas o por ser víctima de violencia doméstica***". Además, requiere que los municipios adopten las guías y directrices de la ORHELA. A tales fines, le exhortamos a que revisen la Carta Normativa Especial Núm. 1-2007, Reglamento Núm. 7452, aprobado por la ORHELA, el 11 de enero de 2008, titulada **"Normas que Regirán las Acciones de Personal en las que se Apliquen las Áreas Esenciales al Principio de Merito"**.

Dicha reglamentación es de aplicación directa a los municipios ya que el Artículo 4, Sección 4.3, incisos 2(b), e (i) de la **Ley Núm. 184** de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como **"Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"**, dispone que la ORHELA está facultada para supervisar y auditar a los municipios en el funcionamiento del principio de mérito y el cumplimiento con los reglamentos adoptados. Además, la Carta Normativa contiene disposiciones específicas que deben adoptar sobre los procesos de reclutamiento, nombramientos, ascensos, retención, planes de cesantía y reducción de jornada de trabajo de los empleados adscritos al servicio de carrera.

Nótese que aunque la **Ley Núm. 184**, *supra*, no aplica directamente a los municipios, muchas de sus disposiciones sirven de guía en el establecimiento de sus sistemas de personal y otras le son aplicables por la ORHELA por su facultad reguladora y auditora sobre los municipios.

Por otro lado, cabe señalar, que la reglamentación y los procedimientos adjudicativos respecto del personal municipal, estarán sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como **"Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme"**. En dicha legislación se dispone un procedimiento estricto en cuanto a los procesos adjudicativos, que busca uniformar los procesos y garantizarle a los servidores públicos sus derechos propietarios sobre sus puestos.

Es de suma importancia revisar las disposiciones de ley y reglamentarias aplicables, previo a realizar cualquier transacción de personal en todas sus clasificaciones y en especial en el servicio regular de carrera, conforme el principio de mérito. También han surgido en los recientes años pleitos de clase, en los cuales los empleados transitorios han prevalecido en los tribunales, ante la expectativa de continuidad en el empleo que se le crea, durante sus años consecutivos de servicios. Además, es responsabilidad de los municipios, otorgar y garantizar a sus empleados el derecho a un **"debido proceso de Ley"**.

La ORHELA cuenta con unidades de servicio especializado que tienen como función proveer asesoramiento y asistencia técnica efectiva para que las agencias y los gobiernos municipales cuenten con un sistema de administración de recursos humanos ágil y moderno cónsono con los preceptos del Principio de Mérito. En la OCAM estamos a su disposición para asistirles en estas consultas o canalizarlas a la ORHELA, debido a su peritaje y la jurisdicción que tienen para opinar sobre los asuntos de personal y las acciones y transacciones de recursos humanos.

Le exhortamos a dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en este Memorando y de ser necesario enmienden sus Reglamentos sobre Personal para que sean cónsono con estas normativas.

ONJ/HGCF/SSP/frances.....