Gobierno de Puerto Rico
OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
P O Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

20 de octubre de 2011

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 34 – 2011

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

Samuel G. Dávila Cid
Director

POLÍTICA PÚBLICA DE NO DISCRIMEN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE CONFORMIDAD CON LAS ÁREAS ESENCIALES AL PRINCIPIO DE MÉRITO

Es política pública del Gobierno de Puerto Rico reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que todo servidor público o candidato a empleo público sea reclutado, seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin que se discrimine de forma alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas o creencias políticas o religiosas, edad, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

La política pública enunciada en 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"* (en adelante, Ley Núm. 184), tiene el propósito de reafirmar el Principio de Mérito de modo que sean los más aptos los que ingresen y sirvan al Gobierno, y a su vez, fortalecer las cinco (5) Áreas Esenciales:

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección
3. Ascensos, Traslados y Descensos
4. Adiestramiento
5. Retención

La Ley Núm. 184, dispone la creación de un Sistema de Administración de los Recursos Humanos con el objetivo primordial de aplicar, evaluar y proteger el Principio de Mérito en el Servicio Público. Esto, de forma compatible con la sindicación de empleados públicos y el ejercicio cabal de la responsabilidad de los Administradores Individuales por la administración de sus recursos humanos.

En las Secciones 5.3 y 5.4 de la Ley Núm. 184, se instruye a los Administradores Individuales cubiertos o no por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*", a que adopten reglamentos con relación a las Áreas Esenciales al Principio de Mérito. En cuanto al personal excluido de la sindicación, tal reglamentación debe incluir aquellas áreas de personal, que aún cuando no sean esenciales al Principio de Mérito, son necesarias para lograr que el Sistema de Administración de los Recursos Humanos sea uno atemperado a los tiempos presentes, pero sobre todo justo y equitativo, en armonía con la aplicación de dicho principio.

Se dispone además, que las Corporaciones Públicas o Público Privadas, deberán adoptar un reglamento de personal que incorpore el Principio de Mérito a la administración de sus recursos humanos, conforme a lo estatuido en la Ley Núm. 184. Asimismo, el Artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley de Municipios Autónomos*", establece que los Municipios deberán aplicar el Principio de Mérito, cónsono con las guías preparadas por nuestra Oficina.

La Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), tiene la responsabilidad de establecer las normas de aplicación general al Sistema de Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público para que se cumpla eficazmente con este Principio Rector, según estatuido en la Sección 4.3 de la Ley Núm. 184. Dado lo anterior y en el ejercicio de nuestros deberes y responsabilidades en la supervisión del Sistema de Administración de los Recursos Humanos y la aplicación del Principio de Mérito, los Administradores Individuales, las Agencias Excluidas de la Ley Núm. 184 y los Municipios, deberán adoptar en sus respectivos reglamentos de personal la **política de no discrimen** en la aplicación del Principio de Mérito, irrespectivamente de que se trate de un servidor público o candidato a empleo.

La política pública de no discrimen dispuesta mediante legislación aprobada, no está limitada únicamente a las modalidades de discrimen propiamente estatuidas, sino también a cualquier tipo de discrimen que violente o derrote los propósitos y fundamentos del Principio de Mérito. Por tanto, las instrumentalidades públicas deberán incluir en sus reglamentos de personal la prohibición de discrimen por "*identidad sexual real o percibida y la identidad de género*".

OCALARH, al amparo de la Ley Núm. 184, como estatuto habilitador, reafirma la importancia de salvaguardar el mérito como principio rector en toda transacción relacionada con los recursos humanos. Es menester, el cumplimiento de la política pública enunciada en la Ley Núm. 184, de "*reiterar que el servicio público demanda capacidad técnica y profesional así como actitud ética evidenciada en honradez, autodisciplina,* ***respeto a la dignidad humana, sensibilidad*** *y dedicación al bienestar general*" y "*ofrecer* ***igualdad*** *en el empleo en el servicio público*". (Énfasis suplido). Además, es preciso fomentar que los servidores públicos se desempeñen en un escenario de trabajo libre de prejuicios que facilite la consecución de los objetivos institucionales, así como brindar nuevos parámetros de excelencia en la administración de los recursos humanos, fundamentados en equidad, justicia, eficiencia y productividad.