

El Rol Estratégico de los Recursos Humanos en los Gobiernos Municipales: Algunos Apuntes desde la Óptica Jurídica

Por: Lcdo. Jesús A. Rodríguez Urbano

La importancia del manejo adecuado y responsable del recurso humano en el sector público

- Al igual que en toda empresa privada, el activo más importante en el sector público, incluyendo los gobiernos municipales, es su capital humano.
- Un manejo y atención responsable de ese capital humano incide directamente en la prestación de servicios de calidad y altamente eficientes a la ciudadanía.
- Tanto la Ley de Municipios Autónomos, como los reglamentos de las distintas dependencias del Estado Libre Asociado que manejan la temática de los recursos humanos, convergen en la aspiración de tener un servicio público de excelencia.

- En la consecución de ese fin, el rol de los funcionarios y encargados de los recursos humanos de los municipios juega un papel trascendental e irremplazable.
- Los directores de recursos humanos en cada uno de los municipios y su personal de apoyo, son los “filtros” de primera instancia en la adjudicación de controversias obrero patronales.
- El conocimiento adecuado y razonable de las normas jurídicas básicas en el tema es fundamental para una atención apropiada de las controversias que llegan a la dependencia.

- El manejo adecuado, ponderado, sensible y honesto de esa controversia laboral incipiente puede hacer la diferencia entre la solución de la misma o la génesis de un litigio civil o administrativo contencioso y altamente perjudicial para los intereses de los municipios.
- El establecimiento de una comunicación efectiva entre los empleados y el Directorado de Recursos Humanos es pieza fundamental en el manejo de las controversias que diariamente puedan surgir en el centro de trabajo.

- La atención de los reclamos de los(as) empleados(as) en cuanto a cualquier problemática o controversia en el centro de trabajo es indispensable para mantener un clima de diálogo y confianza en el propio sistema.
- El manejo adecuado de la información en cualquier dependencia de recursos humanos en un municipio es fundamental. La documentación de los procesos realizados y su correspondiente manejo es vital, mucho más cuando es predecible que la controversia desemboque en una litigación ante los tribunales.

El principal marco jurídico que atañe a los recursos humanos de los municipios

- I y XIV Enmienda de la Constitución federal
 - 42 U.S.C. sec. 1983.
- Art. II, secciones 1 y 7 de la Constitución del E.L.A.
- Cap. 223 de la Ley de Municipios Autónomos, 21 L.P.R.A. § 4551-4578.
 - Luego de la aprobación de la Ley de Municipios Autónomos se excluyó a los municipios de la Ley de Personal de 1975. **López v. Municipio de Mayagüez**, 158 D.P.R. 620, 628 (2003)
- Leyes especiales (e.g. Ley Núm. 115-1991; Ley Núm. 69-1985; Ley Núm. 17-1988; Art. 5A de la Ley de la C.F.S.E.)

El Principio de Mérito: alpha y omega en el empleo público municipal

- El Art. 12.001 de la Ley de Municipios Autónomos, 21 L.P.R.A. § 4551, establece que el sistema de administración de personal municipal se regirá por el Principio de Mérito.
- El Principio de Mérito en el sistema de administración de personal municipal es extensivo al proceso de reclutamiento y selección; clasificación de puestos; ascensos, traslados y descensos; adiestramiento y retención. Ver Art. 12.005, 21 L.P.R.A. § 4555.

El Principio de Mérito: alpha y omega en el empleo público municipal

- El Principio de Mérito en su concepción más genérica postula que “los empleados públicos se seleccionen y se retengan exclusivamente en consideración a sus méritos e idoneidad”. González Segarra v. CFSE, 188 D.P.R. 252, 280 (2013).
- Precisamente el Art. 12.007 de la Ley Núm. 81, 21 L.P.R.A. § 4557, establece el Principio de Mérito en el proceso de reclutamiento y selección.
 - Se debe permitir a cualquier persona calificada a competir para los puestos de carrera, sin tomar en cuenta **raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas.**

El Principio de Mérito: alpha y omega en el empleo público municipal

- El Principio de Mérito tiene como propósito que quienes sirvan al Gobierno sean los más aptos y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo, en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas, condición de veterano ni impedimento físico o mental. Martínez v. Oficina del Gobernador, 152 D.P.R. 586, 592 (2000); Vázquez Cintrón v. BDE, 171 D.P.R. 1, 12-13 (2007).

El Principio de Mérito: alpha y omega en el empleo público municipal

- El Principio de Mérito “es integral, pues cubre tanto la selección del empleado como su destitución”. Vázquez Cintrón v. BDE, 171 D.P.R. 1, 22 (2007).
- El Principio de Mérito que rige todo el sistema de administración de personal municipal es la base jurídica para el proceso de selección y reclutamiento de los empleados de carrera en los municipios. El cumplimiento con dicho principio es lo que concede a estos empleados un interés de continuidad en el empleo y unas garantías a la hora de terminar la relación obrero patronal.

La composición laboral en los gobiernos municipales

- Indudablemente la correcta clasificación de un empleado público municipal es determinante al momento de su selección y su terminación en el empleo.
- Existen cuatro clasificaciones estatutarias de los empleados municipales:
 - Empleado regular
 - Empleado transitorio
 - Empleado de confianza
 - Empleado irregular

Véase Art. 12.003 de la Ley de Municipios Autónomos, 21 L.P.R.A. §4553

La clasificación de los empleados de los gobiernos municipales

- **Empleado de confianza**- De conformidad con lo establecido en los Arts. 12.003(a) y 12.004(a) de la Ley Núm. 81 son empleados de libre selección y remoción y son aquellos que intervienen en el proceso de formulación de política pública, asesoran directamente o prestan servicios directos al Alcalde o al Presidente de la Legislatura Municipal.
- Los puestos correspondientes a los directores de unidades administrativas de cada municipio son de confianza.

Servicio de Confianza

- Unidades Administrativas
 - (a) Oficina del Alcalde;(b) Secretaría Municipal;(c) Oficina de Finanzas Municipales;(d) Departamento de Transportación y Obras Públicas;(e) Oficina de Administración de Recursos Humanos;(f) Auditoría Interna;(g) Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres;(h) Oficina Municipal de Programas Federales;(i) Oficina Municipal para el Desarrollo Turístico;(j) Oficina Municipal de Asuntos de la Mujer;(k) Oficina de Iniciativa de Base de Fe y Comunitaria.

Empleado de Confianza

- Los empleados de confianza son de libre selección y remoción y deben reunir aquellos requisitos mínimos de preparación académica y experiencia que el(la) Alcalde(sa), en su prerrogativa de realizar nombramientos a dichos puestos considere indispensables para el adecuado desempeño de sus funciones. López v. Mun. Mayagüez, 158 D.P.R. 620, 630-631 (2003).
- El empleo de confianza carece de un interés propietario en su posición. Por ende, no tiene permanencia y la ocupación del puesto es la entera discreción de la autoridad nominadora (Alcalde o Pres. Legislatura Municipal). *Id.*

La clasificación de los empleados de los gobiernos municipales

- **Empleado transitorio**- De conformidad con lo establecido en los Arts. 12.003(c) y 12.004(c) de la Ley Núm. 81 son empleados que ocupan puestos de duración fija. El nombramiento transitorio no puede exceder de un año. Se utilizan estos nombramientos para cubrir puestos permanentes del servicio de carrera cuando el empleado regular está bajo alguna licencia sin sueldo.
- El inciso (c) del Art. 12.004 de la Ley Núm. 81 hace una enumeración ilustrativa sobre los casos en que puede proceder este tipo de nombramiento.

Empleados Transitorios

- Los empleados transitorios solo tienen una expectativa de continuidad en el empleo que se limita al periodo contemplado en el contrato escrito entre las partes. Estos empleados no tienen una expectativa jurídicamente tutelada más allá de la que se contempla en el propio contrato de empleo. Ver Aponte Burgos v. Aponte Silva, 154 D.P.R. 117,131-132 (2001); García Meléndez v. Municipio de Arroyo, 140 D.P.R. 750, 754-755 (1996); Orta v. Padilla Ayala, 131 D.P.R. 227, 243 (1992); Departamento de Recursos Naturales v. Correa, 118 D.P.R. 689, 697 (1987).

Empleados Transitorios

- Los empleados transitorios tienen un interés propietario sobre su posición durante la vigencia del contrato. Es decir, que en caso de que sean despedidos debe observarse el procedimiento contemplado en la Ley Núm. 81. Ello es así porque tienen una expectativa legítima de retención durante la vigencia del nombramiento. **Depto. Rec. Nat. v. Correa**, 118 D.P.R. 689, 697 (1987).

La clasificación de los empleados de los gobiernos municipales

- **Empleado irregular**- De conformidad con lo establecido en los Arts. 12.003(d) y 12.004(d) de la Ley Núm. 81 son empleados irregulares aquellos que realizan labores fortuitas e intermitentes en el municipio, cuya naturaleza y duración hagan impráctico la creación de un puesto a jornada completa. Ese tipo de nombramiento responde al surgimiento de funciones de índole imprevistas, temporeras e imprevistas.
 - Ejemplos: Recogido de escombros y limpieza tras el paso de un fenómeno atmosférico.

Empleados Irregulares

- Es importante destacar que la propia Ley Núm. 81 establece que los empleados irregulares no se considerarán empleados de carrera, no adquirirán dicho estatus por el mero transcurso del tiempo. Art. 12.004(d) de la Ley Núm. 81.

La clasificación de los empleados de los gobiernos municipales

- **Empleado regular o de carrera**- De conformidad con lo establecido en el Art. 12.004(b) de la Ley Núm. 81 son empleados de carrera aquellos que han ingresado al sistema después de pasar por el procedimiento de reclutamiento establecido en la ley (Arts. 12.007-12.008, 21 L.P.R.A. §§ 4557-4558) y haber aprobado el periodo probatorio. Estos empleados tienen derecho a permanencia y solo podrán ser removidos de sus puestos por justa causa y previa formulación de cargos.

Empleados de carrera

- Los empleados de carrera tienen un interés propietario sobre sus plazas, por lo que son acreedores de un debido proceso de ley. González Segarra v. CFSE, 188 D.P.R. 252, 279 (2013); Domínguez Castro v. ELA, 178 D.P.R. 1, 46-47 (2010).
- En cumplimiento con dicha garantía constitucional es necesario, al momento de afectar ese interés, que se cumplan con los siguientes requisitos:
 1. Notificación adecuada del proceso
 2. Proceso ante un juzgador imparcial

Empleados de Carrera

Cont. Debido Proceso de Ley

3. Oportunidad de ser oído;
4. Derecho a contrainterrogar a los testigos y examinar la evidencia presentada en su contra;
5. Tener asistencia de abogado y
6. Que la decisión se base en el expediente.

González Segarra v. CFSE, 188 D.P.R. 252, 279 (2013).