

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1151

23 de marzo de 2026

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

Referido a

LEY

Para añadir un nuevo Artículo 2.004A y enmendar el Artículo 2.047 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el “Código Municipal de Puerto Rico”, a los fines de establecer un mecanismo excepcional para el nombramiento de funcionarios municipales en casos de difícil reclutamiento; autorizar, bajo circunstancias debidamente documentadas, la utilización de requisitos alternos de preparación académica y experiencia para determinadas posiciones directivas, gerenciales o de confianza que no requieran licencia profesional para su desempeño; requerir que dichos requisitos alternos consten previamente en el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme o en la reglamentación municipal aplicable; establecer salvaguardas para su aplicación; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el “Código Municipal de Puerto Rico”, constituye el cuerpo legal vigente que regula la organización, administración y funcionamiento de los municipios de Puerto Rico. Como parte de dicho esquema normativo, el Código dispone lo relativo al nombramiento de funcionarios municipales, así como la adopción de planes de clasificación de puestos y retribución uniformes para regir el sistema de recursos humanos municipal.

No obstante, la experiencia administrativa de los municipios demuestra que existen determinadas posiciones directivas, gerenciales o de confianza para las cuales, por razón de la compensación autorizada, la realidad del mercado de empleo y la complejidad funcional del puesto, resulta difícil reclutar candidatos que cumplan con todos los requisitos académicos ordinarios establecidos para la clase de puesto correspondiente. Esa dificultad se manifiesta con particular intensidad en posiciones que, aunque conllevan deberes de supervisión, dirección administrativa, coordinación operacional o manejo programático, no requieren licencia profesional ni credencial compulsoria impuesta por ley para su desempeño.

La ausencia de mecanismos expresos y uniformes para atender estos escenarios puede provocar vacantes prolongadas, inestabilidad administrativa, designaciones interinas sucesivas y afectación a la continuidad de los servicios municipales. Por ello, resulta conveniente que el Código Municipal reconozca de forma clara una facultad excepcional, debidamente delimitada y documentada, para permitir el nombramiento de personas que, aunque no cumplan con todos los requisitos académicos ordinarios del puesto, posean experiencia sustancial, competencias demostradas o preparación equivalente previamente reconocida en el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme o en la reglamentación municipal aplicable.

Esta Asamblea Legislativa entiende que dicha flexibilidad debe estar rodeada de criterios objetivos y salvaguardas estrictas. No se persigue debilitar el principio de mérito ni eliminar los requisitos profesionales exigidos por ley, sino reconocer que, en determinados casos de difícil reclutamiento, la experiencia progresiva, la capacidad acreditada de dirección y otras cualificaciones equivalentes pueden constituir una base legítima para el nombramiento, siempre que el puesto no requiera licencia profesional ni esté sujeto a requisitos mandatorios establecidos por legislación especial.

Mediante esta Ley se añade un nuevo Artículo 2.004A al Código Municipal de Puerto Rico, a fin de regular específicamente el nombramiento de funcionarios municipales en casos de difícil reclutamiento, y se enmienda el Artículo 2.047 para requerir que todo requisito alterno que pueda utilizarse en tales circunstancias conste

previamente en el correspondiente Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme o en la reglamentación municipal aplicable. De ese modo, se fortalece la claridad normativa, se protege la continuidad del servicio público municipal y se mantiene la integridad del sistema de recursos humanos de los municipios.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. Se añade un nuevo Artículo 2.004A a la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como el “Código Municipal de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 2.004A.- Nombramiento de Funcionarios Municipales en Casos de Difícil Reclutamiento

(a) Cuando un municipio demuestre la existencia de una dificultad real de reclutamiento para ocupar una posición directiva, gerencial o de confianza que no requiera licencia profesional, colegiación compulsoria, certificación obligatoria o cualquier otra credencial mandatoria impuesta por ley para su desempeño, el Alcalde podrá someter a la consideración de la Legislatura Municipal el nombramiento de una persona que satisfaga requisitos alternos de preparación académica y experiencia, conforme a lo dispuesto en este Artículo.

(b) Para fines de este Artículo, se entenderá que existe dificultad real de reclutamiento cuando el municipio, mediante su dependencia de recursos humanos, certifique y documente en el expediente administrativo correspondiente que ha realizado gestiones razonables, suficientes y de buena fe para reclutar candidatos para el puesto, sin haber logrado identificar o retener aspirantes que reúnan los requisitos ordinarios establecidos para la clase de puesto, debido, entre otros factores, a la compensación autorizada, a la escasez de candidatos disponibles o a las condiciones objetivas del mercado de empleo.

(c) Los requisitos alternos que podrán utilizarse al amparo de este Artículo deberán constar previamente en el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme o en la reglamentación municipal aplicable, guardar relación razonable con la naturaleza y funciones del puesto, y preservar el principio de mérito en la selección del personal.

(d) Todo nombramiento sometido al amparo de este Artículo deberá ir acompañado de una certificación de la autoridad municipal competente en materia de recursos humanos, en la que conste:

(1) la identificación de la clase de puesto;

(2) sus funciones esenciales;

(3) los requisitos ordinarios aplicables;

(4) los requisitos alternos autorizados;

(5) la descripción de la dificultad real de reclutamiento;

(6) las gestiones realizadas por el municipio para reclutar candidatos;

(7) la justificación de la idoneidad de la persona nominada; y

(8) una certificación expresa de que el puesto no requiere licencia profesional, colegiación compulsoria ni otro requisito mandatorio impuesto por ley especial.

(e) Los requisitos alternos podrán incluir combinaciones equivalentes de preparación académica, experiencia progresiva, adiestramientos especializados, experiencia supervisora, competencias ocupacionales demostradas o cualquier otro criterio objetivo previamente definido por el municipio en su Plan de Clasificación de Puestos y Retribución Uniforme o en su reglamentación.

1 (f) Lo dispuesto en este Artículo será de carácter excepcional y no se interpretará como
2 autorización para dispensar requisitos profesionales mandatorios ni para aplicar automáticamente
3 criterios alternos a todos los nombramientos de puestos directivos, gerenciales o de confianza.

4 (g) La consideración legislativa de los nombramientos sometidos al amparo de este Artículo
5 se regirá por las demás disposiciones aplicables del Código Municipal de Puerto Rico."

6 Sección 2. Se enmienda el Artículo 2.047 de la Ley 107-2020, según enmendada,
7 conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", para añadir un nuevo inciso, que
8 lea como sigue:

9 “(e) En el caso de puestos directivos, gerenciales o de confianza que no requieran licencia
10 profesional, colegiación compulsoria, certificación obligatoria o cualquier otra credencial
11 mandatoria impuesta por ley para su desempeño, el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución
12 Uniforme podrá incluir requisitos alternos de preparación académica y experiencia aplicables
13 exclusivamente en casos de difícil reclutamiento, siempre que dichos requisitos alternos estén
14 definidos con claridad, respondan a criterios objetivos de equivalencia, guarden relación con la
15 naturaleza del puesto y preserven el principio de mérito.”

16 Sección 3. - Clausula de Separabilidad.

17 Si cualquier disposición de esta Ley fuera declarada inconstitucional, nula o
18 inválida por un tribunal competente, dicha declaración no afectará las demás
19 disposiciones de esta Ley, las cuales continuarán en pleno vigor y efecto.

20 Sección 4.- Vigencia.

21 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.