

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### **P. del S. 891**

18 de diciembre de 2025

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

*Referido a la Comisión de Asuntos Municipales*

#### **LEY**

Para enmendar el Artículo 3.002 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de facultar al Alcalde a flexibilizar requisitos educativos, tales como el grado de bachillerato, para el nombramiento en posiciones directivas o de difícil reclutamiento que no requieran licencia profesional para su desempeño, cuando se justifique por remuneración insuficiente en el plan de clasificación y retribución del municipio; establecer criterios claros para dicha flexibilización, priorizando experiencia profesional y mérito; requerir justificación documentada y aprobación de la Legislatura Municipal; y para otros fines relacionados.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico (Ley Núm. 81-1991) establece el marco para la organización administrativa de los ayuntamientos, incluyendo planes de clasificación y retribución que definen requisitos y salarios para posiciones públicas. Sin embargo, en muchos municipios, estos planes no se han actualizado adecuadamente, generando rigideces que impiden reclutar talento calificado para roles esenciales que no requieren licencia profesional, especialmente cuando los requisitos educativos –como el grado de bachillerato– se combinan con remuneraciones bajas que no son competitivas en el mercado laboral actual.

Esta problemática afecta la capacidad operativa de los gobiernos locales y compromete servicios públicos vitales. Por ejemplo, en el municipio de Villalba, la posición de Comisionado de Policía Municipal ofrece una remuneración mensual aproximada de tres mil dólares, lo que, junto al requisito de bachillerato, ha dificultado atraer candidatos idóneos, llevando a nombramientos interinos de oficiales con experiencia extensa pero sin el grado académico, y generando retrasos en confirmaciones legislativas municipales.

Similarmente, en otros ayuntamientos, posiciones directivas como directores de obras públicas (en roles administrativos no técnicos), gerentes de finanzas municipales o administradores de recursos humanos enfrentan escasez de personal debido a salarios no alineados con el costo de vida y requisitos educativos inflexibles, resultando en vacantes prolongadas que afectan la gestión cotidiana. Otro caso común involucra supervisores de mantenimiento o coordinadores de programas comunitarios, donde la remuneración limitada disuade a profesionales con bachillerato, a pesar de la disponibilidad de candidatos con experiencia práctica en el sector público o privado que podrían desempeñarse efectivamente.

Estos escenarios no son aislados; múltiples municipios luchan con planes de clasificación desactualizados, exacerbando la brecha entre requisitos formales y realidades fiscales, lo que limita la autonomía municipal y expone a las comunidades a ineficiencias administrativas. La flexibilización propuesta –excepcional, condicionada a justificación por difícil reclutamiento debido a remuneración insuficiente y limitada exclusivamente a posiciones que no requieran licencia profesional para su desempeño– permite priorizar experiencia, mérito y competencias prácticas, sin eliminar estándares educativos de manera general ni afectar roles regulados como ingeniería, contabilidad pública certificada o salud. Precedentes en leyes laborales federales y estatales han validado excepciones controladas para posiciones críticas, mejorando la eficiencia sin comprometer la integridad pública.

Esta enmienda es crucial para empoderar a los alcaldes en la gestión de personal, adaptando requisitos a contextos locales en cargos no profesionales licenciados,

garantizando continuidad en servicios esenciales y fortaleciendo la autonomía municipal en un marco de responsabilidad y transparencia.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Sección 1.- Se enmienda el Artículo 3.002 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de  
2 1991, según enmendada, para añadir un nuevo párrafo al final del apartado  
3 correspondiente a planes de clasificación y retribución, el cual leerá como sigue:

4           “Artículo 3.002.- Plan de Clasificación y Retribución.

5           .....

6           *No obstante lo anterior, en casos de posiciones directivas o de difícil reclutamiento que no*  
7 *requieran licencia profesional para su desempeño y que estén debidamente justificados por la*  
8 *remuneración fija asignada en el plan de clasificación y retribución del municipio, el Alcalde*  
9 *podrá flexibilizar requisitos educativos, tales como el grado de bachillerato, priorizando*  
10 *candidatos con experiencia profesional extensiva, competencias demostradas y cumplimiento de*  
11 *los demás requisitos establecidos.*

12           *Para ejercer esta facultad, el Alcalde deberá:*

13           (1) *Documentar exhaustivamente la dificultad de reclutamiento, incluyendo evidencia de*  
14 *procesos fallidos de reclutamiento público durante al menos seis (6) meses;*

15           (2) *Justificar que la remuneración ofrecida es insuficiente para atraer candidatos con los*  
16 *requisitos educativos estándar, comparada con posiciones similares en el sector público o privado;*

17           (3) *Presentar el nombramiento propuesto a la Legislatura Municipal para su examen y*  
18 *aprobación, acompañando la documentación requerida;*

1           (4) *Garantizar que el candidato seleccionado posea certificaciones relevantes (si aplican),*  
2 *experiencia mínima de diez (10) años en el área correspondiente y ausencia de historial*  
3 *disciplinario adverso.*

4           *La Legislatura Municipal deberá actuar sobre dicha solicitud en un plazo no mayor de*  
5 *sesenta (60) días; de no hacerlo, el nombramiento se considerará aprobado automáticamente para*  
6 *finés de continuidad operativa.*

7           *Esta flexibilización será excepcional, aplicable solo a posiciones identificadas en el plan*  
8 *municipal que no exijan licencia profesional, y revisable anualmente por la Oficina de*  
9 *Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno Municipal*  
10 *(OATR HGM) o entidad sucesora.”*

11           Sección 2.- Se faculta a los municipios a adoptar ordenanzas complementarias  
12 para implementar esta disposición, en armonía con sus planes de clasificación y  
13 retribución.

14           Sección 3. - Clausula de Separabilidad.

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

18           Sección 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su  
19 aprobación.