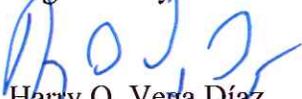


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
P O Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

16 de agosto de 2013

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 26 – 2013

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial


Harry O. Vega Díaz
Director

**POLÍTICA PÚBLICA EN CONTRA DEL DISCRIMEN EN LA ADMINISTRACIÓN DE
LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SERVICIO PÚBLICO**

La Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", creó 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.

A tales efectos, establece que es política pública del Gobierno de Puerto Rico reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo servidor público o candidato a empleo público sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en 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, *orientación sexual, identidad de género*, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Es importante destacar que la prohibición de discrimen por *orientación sexual e identidad de género* fue recientemente incorporada a la Ley Núm. 184, *supra*, mediante la aprobación de la Ley Núm. 22-2013. La citada Ley Núm. 22, *supra*, establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo público o privado. Establece, además, la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características mencionadas.

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. Por tanto, al amparo de la Ley Núm. 184, *supra*, como estatuto habilitador, reafirmamos la importancia de salvaguardar el mérito como Principio Rector en toda transacción relacionada con los recursos humanos. 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.

A tenor con 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, exhortamos a los Administradores Individuales, las Agencias Excluidas de la Ley Núm. 184, *supra*, y los Municipios, que adopten 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. Traemos a la atención que próximamente, a tenor con lo requerido por la Ley Núm. 22, *supra*, estaremos promulgando el protocolo de cumplimiento, educación y capacitación sobre la política para erradicar el discrimen que se constituye por orientación sexual o identidad de género, según definido en la referida Ley, el cual deberá ser adoptado por todos los Administradores Individuales, las Agencias Excluidas de la Ley Núm. 184, *supra*, y los Municipios.

Estamos en la mejor disposición para aclarar las dudas que puedan surgir al respecto.