



INFORME DE EXAMEN

OIG-E-22-014

Sistemas de Retiro para Maestros de Puerto Rico

6 de abril de 2022



OFICINA DE LA
INSPECTORA GENERAL
GOBIERNO DE PUERTO RICO

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
RESUMEN EJECUTIVO	1
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD EXAMINADA.....	3
BASE LEGAL.....	4
OBJETIVOS.....	4
ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL EXAMEN	5
HALLAZGOS	5
COMUNICACIÓN GERENCIAL.....	14
RECOMENDACIONES	14
CONCLUSIÓN	15
APROBACIÓN	15
ANEJOS.....	16
INFORMACIÓN GENERAL.....	18

RESUMEN EJECUTIVO

El Área de Pre intervención y Exámenes de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico (OIG), como parte de sus funciones de pre-intervención atendió una comunicación del Sistema de Retiro para Maestros (SRM), fechada del 5 de febrero de 2020, en la cual refieren un Informe de Auditoría Externa sobre Procesos de Reclutamientos preparado por una consultora de Recursos Humanos del SRM, el 31 de enero de 2020. Dicho informe incluyó evaluaciones sobre varios nombramientos realizados en el SRM durante el periodo de diciembre de 2015 a septiembre de 2016.

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia de la OIG, se determinó extender el alcance del examen para incluir otros nombramientos realizados hasta el 2019, así como establecer un Plan de Acción Correctiva. Como parte de la evaluación realizada, se examinaron los 15 casos referidos y 25 casos adicionales para un total de 40 nombramientos. Entre ellos los 5 casos de empleados transitorios convertidos a empleados regulares bajo las disposiciones de la Ley Núm. 89- 2016, conocida como *Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público*, en los cuales no se encontró excepción. En este informe se señalaron posibles irregularidades con relación a nombramientos realizados durante el 2016.

Como resultado del examen, se encontró que:

- a. En 14 de los 15 casos referidos, el expediente de recursos humanos provisto no contenía el Formulario 66-1001 como documento adicional para el perfeccionamiento del nombramiento de carrera. Entre estos 15 expedientes se observó que 5 de ellos incluían el Formulario 66-1001 como parte de los nombramientos transitorios o de confianza realizados anteriormente a los mismos empleados.
- b. A base de la documentación examinada, todos los empleados cumplieron con los requisitos mínimos de clasificación de puestos para ocupar los puestos en que fueron nombrados en el servicio de carrera. En el informe del 31 de enero de 2020, preparado por la consultora y enviado por el SRM a la OIG como parte de los documentos incluidos en el referido, también se llega a esta conclusión.
- c. Se obtuvieron las autorizaciones iniciales de la OGP, y de la Secretaría de la Gobernación, si aplicaba, para ocupar los puestos en todas las transacciones examinadas, excepto para las cantidades adicionales otorgadas en los salarios.
- d. Se identificaron en la nómina 6 situaciones de cantidades pagadas clasificadas como diferenciales que no fueron encontrados en el Sistema de Planteamientos como aprobados por la OGP. De éstas, dos situaciones se comentan en este informe: un diferencial por

interinato otorgado a un empleado de confianza y otro diferencial que no se canceló oportunamente al realizar el nombramiento de confianza.

Las restantes 4 situaciones (dos empleados de confianza y dos empleados de carrera) deben ser evaluadas por la OGP y la OATRH para determinar el concepto de dichos pagos y si aplica el recobro de los salarios y diferenciales pagados sin la autorización de OGP. (Vea Anejo 1).

Se establece que este examen se realizó basado en la documentación, las certificaciones y los expedientes de personal provistos hasta septiembre 2020, por entonces la Directora de Recursos Humanos designada del SRM. Además, fueron consideradas opiniones emitidas por la OGP (23 de marzo de 2021) y la OATRH (16 de agosto de 2021), para la evaluación realizada. Esto último considerando que la OGP fue la agencia llamada a implementar la normativa relacionada a los asuntos examinados, y que a su vez, la OATRH establece y regula la política pública relacionada a los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

Se hace la salvedad que, la existencia de otros documentos o datos no provistos por la entidad gubernamental intervenida durante el examen, podría llevar a conclusiones diferentes a las señaladas en el presente informe. De igual forma, aunque se observó la documentación, este examen no tuvo como objetivo evaluar el proceso de reclutamiento y selección de dichos empleados.

El examen fue realizado por auditores del Área de Pre-Intervención y Exámenes y revisado por los directores del Área.

Este informe se hace público conforme a lo establecido en la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico* y otras normativas aplicables.

La OIG está comprometida en fomentar los óptimos niveles de integridad, honestidad, transparencia, efectividad y eficiencia en el servicio público. De igual forma rechaza todo acto, conducta o indicio de corrupción por parte de funcionarios o empleados públicos que inflija sobre la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades.

De usted conocer sobre actos que podrían poner en peligro el buen uso de fondos públicos, así como actos que podrían constituir corrupción, puede comunicarse con la línea confidencial de la OIG al 787-679-7979 o a través del correo electrónico informa@oig.pr.gov.

INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD EXAMINADA

El Sistema de Retiro de Maestros fue creado en principio por la Ley Núm. 91-2004, conocida como la *Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado libre Asociado de Puerto Rico*, y esta posteriormente fue derogada por la nueva Ley Núm. 160-2013. Su propósito primordial es administrar el sistema de anualidades y pensiones de los maestros de Puerto Rico como una organización de servicios a los miembros de su matrícula.

Mediante estipulación firmada el 15 de septiembre de 2014, el SRM y la Federación Central de Trabajadores del SRM incorporaron a su convenio colectivo el “Acuerdo entre el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y los Trabajadores Públicos del Gobierno” en virtud de la Ley Núm. 45-1998 suscrito el 7 de junio de 2014, con vigencia hasta el 2017. Dicho acuerdo modificó y extendió el convenio colectivo entre las partes en virtud de la Ley Núm. 66-2014, *supra*.

A partir de la aprobación de la Ley Núm. 106-2017, conocida como la “*Ley para Garantizar el pago a nuestros pensionados y establecer un nuevo plan de aportaciones definidas para Nuestros Servidores Públicos*”, se reformó el Sistema de Retiro del Gobierno y el de Maestros, según las disposiciones del Plan Fiscal para Puerto Rico de la Ley Pública del Congreso 114-187, conocida como PROMESA. Ante esto, los sistemas pasaron a ser gobernados por la Junta de Retiro integrada por 13 miembros.

La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales administra los recursos humanos del Sistema de Retiro para Maestros, a través de las áreas esenciales al Principio de Mérito. Entre los trabajos regulares se encuentran el reclutamiento y selección, la reclasificación de puestos, la realización de ascensos, traslados, reinstalaciones y descensos, y la retención en el servicio. Además, realiza investigaciones administrativas y aplica las medidas correctivas que correspondan. Entre el personal de esta Oficina se encuentra un director(a), un director(a) auxiliar, un oficial y tres especialistas de Recursos Humanos. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tuvo 4 directores durante el período de noviembre de 2015 a septiembre de 2019, según certificación provista.

El Informe de Transición Gubernamental 2020-2021 del 21 de octubre de 2020, menciona que, a junio de 2019, el SRM trasladó 7 empleados al Negociado de la Policía de Puerto Rico, y estaban en proceso de trasladar otros 6 casos adicionales al Departamento de Seguridad Pública. De igual forma, mantenían 20 destagues vía movilidad, mientras ocurría el trámite presupuestario de las entidades receptoras para la transferencia oficial del capital humano. Varios de los casos incluidos en el referido a la OIG se encuentran en esta situación.

BASE LEGAL

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 4, 7, 8 y 9, 16 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico*.

OBJETIVOS

El examen estuvo dirigido a verificar lo siguiente:

- a. Atender las situaciones presentadas y dar seguimiento al informe referido por SRM, como parte de las funciones de fiscalización y prevención de la OIG.
- b. Determinar el cumplimiento con leyes, reglamentos, normas y procedimientos aplicables, y evaluar si tomaron las medidas de control interno correspondientes.
- c. Someter recomendaciones para un plan de acción correctiva.

Conforme a lo establecido en las siguientes regulaciones y opiniones legales:

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*" (derogada por la Ley Núm. 8-2017).

Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*".

Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como "*Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*".

Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*".

Reglamento de Personal del Sistema de Retiro para Maestros del 12 de septiembre de 2008.

Carta Circular Núm. 117-14 de 1 de julio de 2014 de la OGP, sobre disposiciones para la implementación inmediata del Capítulo II de la Ley Núm. 66-2014.

Carta Circular Núm. 121-15 de 3 de marzo de 2015 de la OGP, para enmendar el procedimiento de autorización previa para ocupar puestos en las corporaciones públicas.

Carta Circular Núm. 144-17 de 10 de marzo de 2017 de la OGP, sobre las Disposiciones para la Implementación Inmediata de la Ley 3-2017, conocida como "*Ley para Atender La Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar El Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*".

Opinión del Secretario de Justicia Núm. 24 de 1994.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL EXAMEN

El examen cubrió el período del 1 de diciembre de 2015 al 15 de agosto de 2020. Se evaluaron 40 nombramientos aprobados por la OGP.

La metodología utilizada fue la siguiente:

1. Realizar un estudio preliminar sobre los documentos referidos.
2. Examen y análisis de leyes, reglamentos y normas aplicables a la administración de recursos humanos y asuntos fiscales.
3. Examen y análisis de cartas circulares y órdenes administrativas emitidas por la OGP y OATRH
4. Análisis de los expedientes y la información sometidos por la Directora de Recursos Humanos designada por el SRM.
5. Examen de las transacciones en el Sistema de Planteamientos de la OGP bajo los accesos otorgados.
6. Examen de los archivos electrónicos de las nóminas pagadas desde el 15 de julio 2015 hasta el 15 de agosto de 2020, provistos por la Directora de Finanzas del SRM.

En algunos aspectos, se examinaron transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores.

HALLAZGOS

A continuación, detallamos los hallazgos relacionados con las situaciones detectadas durante el transcurso del presente examen.

Hallazgo 1 –Ausencia de formularios requeridos por leyes aplicables al momento de realizar los nombramientos.

Situación

La Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como “*Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*” facultó a la OGP para establecer la normativa sobre los documentos a cumplimentarse para autorizar los nombramientos, conforme a la normativa vigente, durante la emergencia fiscal decretada.

De manera similar, 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*"¹ le asignaba a la OATRH la función de implantar un plan de seguimiento al programa de administración de recursos humanos mediante auditorías sobre el funcionamiento del Sistema de Recursos Humanos, aplicación del Principio de Mérito y los métodos de retribución en los Administradores Individuales.

Se examinaron los expedientes de recursos humanos provistos de los 15 casos referidos para evaluación, suministrados por la Directora de Recursos Humanos designada, y se observó lo siguiente:

- a. Sólo 1 de 15 expedientes de recursos humanos con transacciones de creación y de ocupación de puestos de carrera durante el período de marzo de 2016 a agosto de 2016 contenía el Formulario 66-1001, requerido por Ley como documento adicional para el perfeccionamiento del nombramiento..
- b. Los 15 empleados cumplen con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto correspondiente, según las convocatorias y los documentos mantenidos en los expedientes de personal provistos. La consultora que preparó el informe del 31 de enero de 2020, enviado por el SRM a la OIG como parte del referido, concluyó lo mismo.

Posteriormente, el 3 de marzo de 2021, se enviaron consultas a la OGP y a la OATRH para conocer su interpretación sobre la anulación de puestos o nombramientos por la ausencia del Formulario 66-1001 de la OGP requerido por el Artículo 9 del Capítulo II de la Ley Núm. 66- 2014, *supra.*, y establecido mediante la Carta Circular Núm. 117-14 de 1 de julio de 2014 de la OGP.

El 23 de marzo de 2021, se recibió la respuesta de la OGP a la consulta donde en síntesis establecen que, basado en su análisis, la ausencia de dicho formulario no significa que procede de forma automática recomendar a la(s) autoridad(es) nominadora(s) la anulación, destitución o separación de empleo de empleados. Esto considerando que en la página 102 de la *Op. Srio. Just. Núm. 24 de 1994*, se indica que “si se determina que se cumplió con los requisitos mínimos para ocupar los puestos a que fueron asignados, estos nombramientos no serían nulos y no procedería que se dejaran sin efecto.” Véase *Op. Srio. Just. Núm. 15 de 1998*.

La OGP recomendó que se abordara a la OATRH sobre este particular ya que es la agencia que cuenta con la pericia necesaria para hacer la evaluación requerida sobre las cualificaciones de los nombramientos referidos al momento de su retención en el servicio público.

¹ Derogada por la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*"

Asimismo, el 16 de agosto de 2021, se recibió la respuesta de la OATRH a la consulta donde establecen que es su opinión legal que del (de la) empleado/a cumplir con los requisitos mínimos de la clase de puesto para la cual fue contratado/a, y a su vez, existir un documento emitido por la OGP que evidencie la aprobación y/o validación de la solicitud de autorización para ocupar el puesto realizado por la Autoridad Nominadora, los nombramientos realizados por las entidades gubernamentales en el año 2016, de conformidad con la Ley Núm. 66-2014, y que cumplan con los criterios aludidos, no serían nulos. Estimaron que se deben considerar los comentarios que tenga a bien presentar la OGP, toda vez que dicha agencia promulgó su normativa, al amparo de los preceptos legales estatuidos en la Ley Núm. 66-2014.

La OGP y OATRH, citaron jurisprudencia interpretativa proveniente del Tribunal de Apelaciones, la cual, si bien no es vinculante, resulta persuasiva. Sin embargo, la mayoría de la jurisprudencia citada es anterior a la adopción de la Ley Núm. 66, *supra*; entre otras cosas. Debido a ello, resulta imperativo determinar si, a base de los criterios y la normativa aplicable, la ausencia del Formulario 66-1001 tiene el efecto de declarar los nombramientos como un acto nulo o si por el contrario consiste en uno anulable con efectos jurídicos.

Criterio

La Ley Núm. 66-2014, es un estatuto de naturaleza socioeconómica y fiscal aprobado por la Asamblea Legislativa con el fin de “permitirle al Estado Libre Asociado de Puerto Rico contar con liquidez suficiente para poder pagar su nómina y sufragar servicios esenciales, mediante la implementación de medidas de reducción de gastos y estabilización fiscal”. Al amparo del antes citado estatuto se declaró un “estado de emergencia para la recuperación fiscal y económica”, y se adoptó “un plan para manejar las consecuencias de la misma y establecer una gerencia estructurada que permita cumplir con los compromisos del País” y a la vez continuar ofreciendo los servicios necesarios para la ciudadanía.

El Artículo 9 de la Ley Núm. 66, *supra*, estableció como regla general que las entidades de la rama ejecutiva estarán imposibilitadas de realizar nombramientos de empleados regulares o de carrera, transitorios o irregulares, desde el 1 de julio de 2014 hasta el 1 de julio de 2017. Dichos nombramientos requerían la aprobación de la OGP, y también requerían la aprobación de la Secretaría de la Gobernación si excedían los \$70,000 de salario anual. Además, dicho Artículo 9 establecía que como parte de la documentación necesaria para perfeccionar los antes mencionados nombramientos, aparte del juramento y de la carta de nombramiento, la entidad de la rama ejecutiva incluiría un documento adicional donde el jefe de la dependencia gubernamental o la persona a quien le delegue, tendría que certificar el cumplimiento con las disposiciones de dicho Artículo 9 y el propio candidato o candidata al nombramiento vendría llamado a reconocer el riesgo de la nulidad del puesto por incumplimiento y su derecho a recibir copia de las autorizaciones que requería el antes mencionado artículo.

Por otro lado, además se dispone que todo nombramiento que se hiciera en contravención a las disposiciones de dicho artículo sería nulo.

La Asamblea Legislativa, en el Artículo 32, le concedió a la OGP amplias facultades para la implementación de la Ley Núm. 66, *supra.*, considerando el estado de emergencia fiscal del país. En efecto, la OGP emitió varias cartas circulares y memorandos dirigidos a cumplir con la encomienda delegada.

Tanto el Artículo 9 de la Ley Núm. 66, *supra.*, como el inciso (C) (1) de la Carta Circular 117-14 de la OGP, emitida el 1 de julio de 2014, establecen que deberá incluirse como documentación adicional necesaria para perfeccionar los nombramientos antes mencionados, una certificación a los efectos de que la Autoridad Nominadora certifique que obtuvo las autorizaciones de la OGP y de la Secretaría de la Gobernación (si aplica) requeridas y donde el candidato al nombramiento reconoce el riesgo de nulidad de su nombramiento por cualquier incumplimiento de la Autoridad Nominadora con la Ley 66, *supra.*, y su derecho a recibir copia de las autorizaciones que requiere el antes mencionado artículo. El Formulario 66-1001 de la OGP es el documento adicional requerido por dicha dependencia gubernamental para cumplir con las disposiciones del Artículo 9 de la Ley 66, *supra.*

La situación comentada en el **apartado a.** es contraria al Artículo 9 titulado Ocupación de Puestos Vacantes de la Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, que establece lo siguiente:

...

La Entidad de la Rama Ejecutiva, en su proceso de nombramiento, incluirá como parte de la documentación necesaria para perfeccionarlo, además del juramento y carta de nombramiento, un documento adicional donde el jefe de la Entidad de la Rama Ejecutiva o el funcionario delegado autorizado a nombrar, certifica el cumplimiento con las disposiciones de este Artículo, y el candidato a ser nombrado reconoce el riesgo de nulidad por incumplimiento y su derecho a exigir copia de las autorizaciones requeridas en este Artículo.

Mientras que la situación comentada en el **apartado b.** es cónsona con la *Op. Srio. Just Núm. 24 de 1994*, donde se expresa en la página 102 que “si se determina que se cumplió con los requisitos mínimos para ocupar los puestos a que fueron asignados, estos nombramientos no serían nulos y no procedería que se dejaran sin efecto.”

Efecto

Las situaciones comentadas tienen el efecto de lo siguiente:

-
1. Posible nulidad de puestos ocupados en contraposición a requisitos y mandatos provenientes tanto de ley aplicable como de normativas promulgadas por la entidad facultada a la implementación y el monitoreo de su cumplimiento.
 2. No establecer claramente, y sin espacio para interpretaciones, si la ausencia del Formulario 66-1001 conllevaría la nulidad o la anulación de puestos o nombramientos, a tenor con los parámetros establecidos en el Artículo 9 de la Ley Núm. 66-2014. De igual forma, tampoco, se dispone si cumplir con los requisitos mínimos establecidos para la clase de puesto es causa suficiente para no declarar la nulidad o la anulación del nombramiento.

Causa

Las situaciones comentadas fueron causadas, entre otras cosas, por lo siguiente:

No se emitieron normativas por parte de la OATRH y la OGP para la aplicación de las normativas derivadas. Esto para asegurar que se cumplieran los requisitos mínimos de la Ley Núm. 66, *supra*, en los nombramientos de recursos humanos a ser realizados conforme a las nuevas normas durante la emergencia fiscal.

Ver las Recomendaciones 5 a la 7.

Hallazgo 2 – Ausencia de evidencia de la aprobación por la OGP para la otorgación de salarios mayores a la cantidad autorizada

Situación

Al examinar las nóminas pagadas del 15 de julio 2015, hasta el 15 de agosto de 2020, provistas por la Directora de Finanzas del SRM, se encontró que en 12 de los 15 casos referidos a la OIG se pagaron salarios mayores a los aprobados por la OGP mediante el Sistema de Planteamientos. (Vea Anejo 2).

Ni en los accesos limitados otorgados a la OIG a dicha aplicación, ni en los expedientes de Recursos Humanos provistos por el SRM, se pudieron identificar otros planteamientos sometidos y aprobados que demostraran que la OGP autorizó la otorgación de salarios mayores a los originalmente aprobados.

Cabe señalar que 3 de los 12 casos ya renunciaron al SRM y recibieron un sobre pago en salario de \$19,285 o \$26,932.50, respectivamente. Los 3 puestos en el servicio de carrera eran unionados.

Los restantes 9 casos permanecen activos y al 31 de marzo de 2021, el sobre pago de salario fluctúa entre \$32,851.50 y \$64,674.50 individualmente. De estos puestos de carrera, 6 son unionados y 3 son gerenciales.

Criterio

El Artículo 9 en el Capítulo II de la Ley Núm. 66-2014, establece que, como regla general, las entidades de la rama ejecutiva estarán imposibilitadas de realizar nombramientos de empleados regulares o de carrera, transitorios o irregulares desde el 1 de julio de 2014 hasta el 1 de julio de 2017². De hacerse nombramientos, los mismos requerían la aprobación de la OGP.

La Carta Circular 117-14 del 1 de julio de 2014 de la OGP estableció, entre otras cosas, el proceso de autorización para los reclutamientos mediante el Sistema de Planteamientos (PP). **El inciso B.3- Proceso de Autorización-** estableció que la OGP tomará la determinación final en función de criterios presupuestarios, gerenciales y de política pública.

Además, el Anejo 2 del Memorando General Núm. 425-14 del 6 de octubre de 2014 de la OGP, incluyó al Sistema de Retiro de Maestros como agencia en RHUM 7.5 para llevar a cabo la validación automática de los nombramientos contra la autorización emitida por la OGP mediante el Sistema de Planteamientos (PP).

El Artículo 9 (g) de la Ley 230 de 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como la *Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico*, establece que los jefes de las dependencias gubernamentales o sus representantes autorizados responderán con sus fondos o bienes personales por cualquier pago ilegal, impropio e incorrecto “que el secretario o un pagador hiciera por haber sido dicho pago certificado como legal y correcto por el jefe de la dependencia o por su representante autorizado”.

Además, conforme a la doctrina de responsabilidad vicaria, la agencia pudiese responder por el daño (en este caso pérdida de fondos públicos) que las actuaciones ilegales de sus empleados produjeron.³

Por su parte, el Artículo 16 del Reglamento de Personal del Sistema de Retiro para Maestros del 12 de septiembre de 2008, establece lo siguiente:

Los expedientes de los empleados y funcionarios de carrera deberán reflejar el historial completo de estos desde la fecha de su ingreso original al SRM o al servicio público y hasta el momento de su separación definitiva. El SRM será responsable de la conservación, custodia y mantenimiento de los expedientes, según se dispone más adelante y en armonía con las disposiciones de la Ley Núm. 5 del 8 de diciembre de 1955, según enmendada, conocida como Ley de Administración de Documentos Públicos de Puerto Rico y su reglamentación,

² Fecha de vencimiento del Capítulo 2, que contiene el Artículo 9 de la Ley Núm. 66-2014, según enmendada.

³ Véase Yadira Pérez Hernández, Melissa Román Pérez; Suehaze Román Pérez; Robert E. Román Pérez, Peticionarios v. Lares Medical Center, Inc; Dra. Fulana de Tal; Aseguradora A, B, C; Hospital John Doe, Recurridos, 2021 TSPR 123

administrada por la Administración de Servicios Generales o cualquier disposición estatutaria que la sustituya.

Efecto

La situación comentada tiene el *efecto* de lo siguiente:

Al 31 de marzo de 2021 el SRM ha pagado un total de \$470,486.50 en exceso a los salarios aprobados por la OGP, según las evidencias presentadas y examinadas.

Causas

La situación señalada se debió, a que la Autoridad Nominadora y el Director de Recursos Humanos se apartaron de las disposiciones de las leyes y normativas que rigieron durante 2015-2016 para la contratación de recursos humanos y asuntos fiscales relacionados.

Además, según expresado por la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM designada en el 2020, alegadamente la causa para no detectar a tiempo la discrepancia entre el salario aprobado por OGP y el pagado por nómina fue que no se activó la validación automática con el sistema de RHUM del Departamento de Hacienda.

Por otro lado, se encontró que los 40 expedientes de recursos humanos provistos estaban desorganizados y faltaban documentos en los mismos. Durante el transcurso del examen se entregaron algunos de los documentos que no se encontraron inicialmente en los expedientes provistos. A la fecha de culminación del examen, el SRM no entregó 7 informes de cambio, 3 cartas de nombramiento, y 1 certificación de excepción que no se encontraron en los expedientes.

Ver las Recomendaciones 1, 3 a la 7.

Hallazgo 3 – Pago no autorizado de diferencial a empleado de confianza

Situación

El 1 de junio de 2015 se nombró un nuevo director de asesoramiento legal en el servicio de confianza. Un año después, el 15 de junio de 2016, le otorgaron un diferencial de \$600 mensuales por interinato como subdirector ejecutivo, también en el servicio de confianza. Posteriormente el 15 de septiembre de 2016, el subdirector ejecutivo es nombrado en propiedad y se elimina el diferencial otorgado anteriormente. Sin embargo, esta situación ocasionó que se pagaran indebidamente un total de \$2,400 ya que los puestos de confianza no eran elegibles a recibir diferenciales por interinato durante el período en que ocurrió esta transacción.

Tampoco se encontró evidencia de que este diferencial fuera sometido a la consideración y aprobación de la OGP, mediante el Sistema de Planteamientos.

Criterio

El *Artículo 1795 del Código Civil* de 1930, según enmendado⁴, recoge la doctrina del cobro de lo indebido y establece que cuando se recibe alguna cosa que no había derecho a cobrar, y que por error ha sido indebidamente entregada, surge la obligación de restituirla.

El Artículo 4, inciso 13 de las Normas de Retribución del Sistema de Retiro para Maestros de 2008, establece como definición que los interinatos son los servicios temporeros que rinde un empleado de carrera en un puesto cuya clasificación es superior a la del puesto para el cual tiene nombramiento oficial, en virtud de una designación, escrita de parte del director ejecutivo o su representante autorizado y en cumplimiento de los demás requisitos aplicables.

De igual forma, el artículo VII, inciso b del Reglamento 8630-2015⁵ para Establecer Criterios Uniformes en la Retribución del Servicio Público de la Rama Ejecutiva, establecía que el interinato es una situación de trabajo temporera en la que un empleado de carrera desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad. La cuantía a conceder será igual al aumento en sueldo que habría de recibir el empleado si se le asciende al puesto en cuestión. Serán requisito las siguientes condiciones:

- b. “Que el empleado designado para el interinato ocupe un puesto de carrera. No es requisito que las funciones del puesto a ejercer interinamente también pertenezcan al servicio de carrera. Por tanto, puede designarse a un empleado de carrera para ejercer interinamente un puesto de carrera o confianza. No podrá otorgarse este diferencial a empleados de confianza que ejercen interinamente las funciones de otro puesto, no importa su clasificación”.

Efecto

La situación comentada tiene el efecto de, pagos de salarios no autorizados por la OGP en incumplimiento a las disposiciones de principio de mérito y retribución en el servicio público.

Causa

La situación señalada se debió a que la Autoridad Nominadora se apartó de las disposiciones anteriormente citadas.

Ver las Recomendaciones 5 a la 6.

⁴ Derogado por la Ley Núm. 55-2020, según enmendada, conocida como *Código Civil de Puerto Rico*.

⁵ Derogado por el Reglamento 8998 de la Ley Núm. 8-2017.

Hallazgo 4 – Falta de cancelación de diferencial, luego de ocupar nombramiento en propiedad

Situación

El 16 de mayo de 2016, se otorgó un diferencial por interinato de \$500, a la directora auxiliar de asesoramiento legal en el servicio de carrera gerencial al designársele administrativamente como directora de Asesoramiento Legal en el servicio de confianza, según Informe de Cambio 15791.

No se pudo identificar que el diferencial pagado fuese sometido a la aprobación de la OGP mediante el Sistema de Planteamientos.

Posteriormente el 24 de octubre de 2016, se le nombra en propiedad en el puesto de confianza con derecho a reinstalación en el servicio de carrera. Este nuevo nombramiento requería que se eliminara el diferencial otorgado por la designación administrativa, según el Informe de Cambio 16509 y se pagara el salario estipulado en la escala retributiva para el puesto de confianza. Sin embargo, se continuó pagando el diferencial de \$500 por 2.5 meses adicionales, posterior al 24 de octubre de 2016, fecha en que se extendió el nombramiento en propiedad al servicio de confianza. Esto representó un pago indebido total de \$1,250.

Criterio

El *Artículo 1795 del Código Civil*, recoge la doctrina del cobro de lo indebido y establece que cuando se recibe alguna cosa que no había derecho a cobrar, y que por error ha sido indebidamente entregada, surge la obligación de restituirla.

Se hace referencia además a los criterios del Hallazgo 3.

Efecto

La situación comentada tiene el *efecto* de lo siguiente:

Pagar en exceso, debido a que el diferencial concedido al puesto de carrera por labores extraordinarias debió ser eliminado, una vez la empleada ocupó el puesto como directora de asesoramiento legal en el servicio de confianza y recibió el salario según la escala retributiva correspondiente a dicho puesto.

Causa

La situación señalada se debió a que la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM no procesó oportunamente el Informe de Cambio 16509 del 24 de octubre de 2016 para realizar el ajuste correspondiente en la nómina.

Ver las Recomendaciones 5 a la 6 y 8.

COMUNICACIÓN GERENCIAL

El borrador de los hallazgos del presente examen se sometió mediante carta del 12 de agosto de 2021 para comentarios del director ejecutivo del SRM. El 26 de agosto de 2021, se le dio seguimiento a dicha respuesta y a pesar de los esfuerzos realizados, el SRM no emitió respuesta alguna.

La OIG está comprometida con velar que las recomendaciones sean debidamente cumplimentadas e implantadas, y continuará trabajando con el SRM para promover una sana administración pública.

RECOMENDACIONES

A la Junta de Retiro

1. Evaluar la situación comentada en el hallazgo 2 y determinar con OGP y OATRH si procede el recobro de los salarios devengados en exceso de la cantidad aprobada por OGP, conforme al resultado de las Recomendaciones 5 y 6. **(Ver Hallazgo 2)**
2. Asegurar que el director ejecutivo del SRM, cumpla con las recomendaciones de la 3 a la 8.

Al director ejecutivo del SRM

3. Validar con la OGP si los salarios mayores asignados a lo inicialmente autorizado por la OGP, aparecen o no aparecen sometidos y aprobados en el Sistema de Planteamientos bajo alguna de las opciones ofrecidas. **(Ver Hallazgo 2)**
4. Solicitar a la OGP y a la OATRH, la determinación de si las cantidades adicionales asignada en los salarios, son actos nulos o anulables; y determinen cómo y a quién se le impondrá la responsabilidad de la restitución de los fondos públicos, si aplica. **(Ver Hallazgo 2)**
5. Impartir instrucciones y asegurarse que la directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales cumpla con las recomendaciones de la 6 a la 8 de este informe. **(Ver Hallazgos 1 al 4)**

A la directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

6. Actualizar la normativa interna y asegurar que se cumplan todas las leyes, reglamentos y normativas aplicables de manera periódica, para el funcionamiento adecuado de la administración de los recursos humanos y de los asuntos fiscales relacionados. **(Ver Hallazgos 1 al 4)**
7. Revisar las guías y los procedimientos para asegurar que la documentación en los expedientes de recursos humanos esté completa y organizada. **(Ver Hallazgos 1 y 2)**

-
-
8. Establecer los controles necesarios para asegurar que se procesen oportunamente los ajustes en la nómina. (Ver Hallazgo 4)

CONCLUSIÓN

La evaluación realizada a los documentos provistos, y la información recopilada durante el examen, validan los hallazgos e incumplimiento de las leyes y otras normativas aplicables, a la administración de recursos humanos y asuntos fiscales durante el periodo evaluado.

APROBACIÓN

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017, antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector de cada entidad, observar y procurar por que se cumpla cabalmente con la política pública. De igual forma, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. Será el deber, además, de cada uno de estos y de los demás funcionarios y servidores públicos, el poner en vigor las normas, prácticas y estándares que promulgue la OIG, así como de las recomendaciones, medidas y planes de acción correctiva que surjan de las evaluaciones.

Hoy, 6 de abril de 2022, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera
Inspectora General

Diferenciales para los que no se observó planteamientos aprobados por la OGP

Puesto	Periodo	Cantidad mensual identificada como diferencial	Cantidad total pagada	Posterior Nombramiento en servicio de carrera
Asistente Ejecutivo en Oficina de la Directora Ejecutiva (Confianza)	8/2015-8/2016	\$865.00	\$10,812.50	Director Auxiliar Sistemas Procedimientos
Asistente de Comunicaciones y Relaciones Pública (Confianza)	12/30/2015-3/15/2016	\$900.00	\$2,700.00	Asistente de Servicios Gerenciales
Supervisora de Contabilidad (Carrera)	8/15/2015-9/15/2015	\$687.00	\$1,030.50	
Asistente de Reparaciones y de Servicios Generales (Carrera)	1/30/2016	\$1,000.00	\$1,000.00	

Ausencia de evidencia de la aprobación por la OGP para la otorgación de salarios mayores a la cantidad autorizada

# Planteamiento	Salario Mensual Planteamiento Autorizado por OGP	Salario Otorgado según carta nombramiento	Salario Pagado según nómina	Diferencia Salario Mensual
2016-27189	\$1,251.00	\$1,794.00	\$1,794.00	\$543.00
2016-27910	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27911	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27912	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27914	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27916	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27917	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-27920	\$4,279.00	\$5,348.00	\$5,348.00	\$1,069.00
2016-27921	\$2,737.00	\$3,756.00	\$3,759.00	\$1,022.00
2016-27924	\$2,909.00	\$3,581.00	\$3,581.00	\$672.00
2016-28696	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00
2016-29406	\$1,754.00	\$2,419.00	\$2,419.00	\$665.00

INFORMACIÓN GENERAL

Misión

Consolidar los recursos y esfuerzos del Gobierno de Puerto Rico, para promover una sana administración pública y mediante una preintervención efectiva, el óptimo funcionamiento de sus instituciones.

Visión

Servir como entidad gubernamental reconocida a nivel local e internacional y lograr a través de auditorías internas y acciones preventivas, el funcionamiento efectivo y eficiente de los fondos y de la propiedad pública del Gobierno de Puerto Rico.

Línea Confidencial

La Oficina del Inspector General tiene el compromiso de promover una sana administración pública. Por lo que, cualquier persona que tenga información sobre un acto irregular o falta de controles internos en las operaciones de la rama ejecutiva, puede comunicarse a la OIG a través de:

- Línea Confidencial: 787-679-7979
- Correo Electrónico: informa@oig.pr.gov

Contactos



PO Box 191733 San Juan, Puerto Rico 00919-1733



Ave Arterial Hostos 249 Esquina Chardón Edificio ACAA Piso 7, San Juan, Puerto Rico



787-679-7997



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov