

# INFORME DE INVESTIGACIÓN

**OIG-QI-23-007**

DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y  
AMBIENTALES (DRNA)

Alegada falsificación de firma en carta de nombramiento por  
parte de empleado movilizado mediante  
Ley Núm. 120-2018, al DRNA.

8 de mayo de 2023



OFICINA DEL  
INSPECTOR GENERAL  
GOBIERNO DE PUERTO RICO

## TABLA DE CONTENIDO

---

	Página
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD .....	2
BASE LEGAL .....	3
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
HECHOS DETERMINADOS .....	4
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
HALLAZGO 1 - POSIBLE FALSIFICACIÓN DE FIRMA POR PARTE DE EMPLEADO TRANSFERIDO DE LA AEE AL DRNA BAJO EL PLAN DE MOVILIDAD.....	7
HALLAZGO 2 - DEFICIENCIAS DEL DRNA EN EL PROCESO DE LA CONVERSIÓN DE PUESTO DE EMPLEADO TRANSFERIDO DE LA AEE .....	8
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS .....	8
CONCLUSIÓN.....	9
RECOMENDACIONES.....	11
APROBACIÓN.....	12
INFORMACIÓN GENERAL.....	13

## RESUMEN EJECUTIVO

---

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que le ha sido conferida por ley a la Oficina del Inspector General (en adelante, OIG), el Área de Querellas e investigación (QI) realizó una investigación QI-050-23-002 en el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (en adelante, DRNA), en torno al planteamiento PQI-22-0155, en que se protege la identidad de la fuente de información, a tenor con las disposiciones del artículo 7 (t)<sup>1</sup> de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como “*Ley del Inspector General de Puerto Rico*” (en adelante, Ley Núm. 15-2017). Como parte del planteamiento se alegó una posible falsificación de firma en la carta de nombramiento, por parte de un empleado, para ocupar el puesto de supervisor en dicha dependencia. A su vez, se alegó que, presuntamente en la carta con el puesto de supervisor fue falsificada la firma de la directora ejecutiva de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (en adelante, OATRH) y la firma del director ejecutivo de la Autoridad de Energía Eléctrica (en adelante, AEE), agencias encargadas del Plan de Movilidad para empleados de la AEE, a la cual pertenecía el empleado.

En el ejercicio de la jurisdicción y competencia que le ha sido conferida a la OIG mediante la Ley Núm. 15-2017, el Área de QI determinó iniciar un proceso de evaluación preliminar EQI-22-020, a los fines de validar la información del planteamiento, así como evaluar las posibles infracciones e identificar sus posibles efectos en la operación de gobierno.

A esos efectos, se realizó una entrevista inicial, el 9 de marzo de 2022, y el 25 de marzo de 2022, el Área de QI diligenció una comunicación al DRNA, sobre Notificación de Intervención para la evaluación preliminar EQI-22-020. Ese mismo día, se diligenció un (1) requerimiento de información. Con el propósito de validar el estatus de empleo del posible implicado, obtener detalles laborales, tales como: certificación de empleo, hoja de funciones y deberes para los puestos ocupados, entre otra información relevante. A su vez, el 8 de abril de 2022, se cursó un (1) requerimiento de información a la AEE, con igual propósito de validar el estatus de empleo del posible implicado.

Culminado el proceso de evaluación preliminar, y validado el planteamiento de las posibles irregularidades ante una aparente falsificación de firma, el Área de QI, determinó acoger la recomendación de la investigadora e iniciar el proceso investigativo, el 8 de agosto de 2022. De la investigación se desprende que, en el proceso de la movilidad del empleado, este conservó todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos aplicables. No obstante, las agencias receptoras erraron en la clasificación del puesto, durante la

---

<sup>1</sup> La OIG tendrá, sin que se entienda como una limitación, las siguientes facultades, deberes y poderes: ... (t) En ningún caso podrá revelarse la identidad de la(s) persona(s) que sometieron la queja o planteamiento, sin el previo consentimiento de estos. Si el Inspector General determina que la identidad de la(s) persona(s) es imprescindible para el desarrollo de la investigación, deberá notificarlo a la(s) persona(s) por lo menos siete (7) días antes de hacerlo.

transferencia del empleado del Departamento de Educación (en adelante, DE) al DRNA. Una vez que la OARTH advino en conocimiento del estatus del empleado y del error sobre la clasificación de su puesto como Trabajador, realizaron los trámites y acción correspondiente para la corrección del puesto. Sin embargo, a pesar de esto, el DRNA no realizó el cambio de puesto, no corrigió el error y no notificó al funcionario sobre las alternativas viables para remediar el asunto conforme a su estructura y la recomendación emitida por la OATRH.

Por otro lado, el director de la Oficina de Asuntos Legales de la OATRH certificó que, la copia de la carta, con fecha del 27 de abril de 2021, con el puesto de Trabajador es la oficial y tiene la firma correcta y veraz. Asimismo, identificó que, la copia de la carta con el puesto de Supervisor tiene un contenido que no es veraz y no refleja lo que la comunicación original expone.

Durante el proceso investigativo, la OIG contó con la colaboración de personal del Instituto de Ciencias Forenses (en adelante, ICF), para la evaluación de las cartas provistas y un análisis pericial de las mismas. Como parte de la evaluación, fueron solicitadas las cartas en su estado original, no obstante, las mismas no se encuentran en el expediente activo de este empleado, ni en la agencia receptora a la que fue originalmente transferido, ni en las agencias encargadas del Plan de Movilidad. Ante esta limitación, fue realizada una evaluación visual y comparación de las referidas cartas, por parte del experto en documentos dudosos del ICF, quien identificó serias discrepancias entre ambas, que pueden ser apreciadas a simple vista, entre ellas: la letra no es igual, escritura simulada, temblor en los trazos de las firmas, discrepancias en los márgenes del cuerpo de la carta, y no coinciden las firmas. Las cartas tienen diferentes membretes. De igual forma, en el mensaje de la parte inferior no es igual en su letra y tamaño.

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 e indicio de corrupción por parte de funcionarios o empleados públicos que socave la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades.

El contenido del presente informe es público, conforme con lo establecido en la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como “*Ley del Inspector General de Puerto Rico*” (Ley Núm. 15-2017); el Artículo 1.9 del Reglamento Núm. 9135, titulado como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*; el Artículo 1.5 del Reglamento Núm. 9136, titulado como *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*; así como otras normativas aplicables.

## **INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD**

---

La Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, según enmendada, conocida como la “*Ley Orgánica del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales*” (DRNA), expone que, este será responsable



de implementar la política pública del Gobierno de Puerto Rico contenida en la sección 19 del Artículo VI de la Constitución de Puerto Rico.

Dicha sección establece que, será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la más eficaz conservación de sus recursos naturales, así como el mayor desarrollo y aprovechamiento de los mismos para el beneficio general de la comunidad. A esos efectos, el DRNA pone en vigor, programas para la utilización y conservación del ambiente y de los recursos naturales de Puerto Rico conforme a lo establecido en la Ley Núm. 416-2004, según enmendada, conocida como “*Ley Sobre Política Pública Ambiental*”.

La Ley Núm. 171-2018, conocida como “*Ley para Implementar el Plan de Reorganización del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de 2018*”, tiene el propósito de ejecutar y dar cumplimiento al Plan de Reorganización del DRNA, adoptado al amparo de la Ley Núm. 122-2017, conocida como “*Ley del Nuevo Gobierno de Puerto Rico*”, el cual transfiere, agrupa y consolida en el DRNA, facultades, funciones, servicios y estructuras de la Junta de Calidad Ambiental (JCA), la Autoridad de Desperdicios Sólidos (ADS) y el Programa de Parques Nacionales adscrito al Departamento de Recreación y Deportes, (Programa de Parques Nacionales), a los fines de agilizar los trámites, compartir recursos gubernamentales, lograr ahorros y viabilizar la externalización de ciertas funciones o servicios.

El DRNA cuenta con 7 oficinas regionales que están localizadas en los municipios de San Juan, Arecibo, Aguadilla, Mayagüez, Ponce, Guayama y Humacao. El propósito de las oficinas regionales es hacer más accesible, al público general alrededor de toda la Isla, los servicios que ofrece la agencia. Las funciones y servicios que cada una de las oficinas ofrecen son: radicación de solicitudes de caza y pesca, permisos para acampar, solicitudes para franquicias de agua, permisos de corte y poda, entre otros.

Las oficinas regionales cuentan con las siguientes áreas: navegación, recaudación, mantenimiento de playas, mantenimiento de cuerpos de agua, vivero regional y geología. El DRNA trabaja un total, de 242 permisos, 215, estos están divididos por conceptos o etapas, y se proyectan 27 permisos adicionales.

## **BASE LEGAL**

---

La OIG tiene la responsabilidad de coordinar y ampliar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad, detectar y prevenir fraude, la malversación y el abuso en el uso de los fondos públicos estatales y federales. De la misma manera, detecta e investiga posibles fuentes de corrupción y toma acciones proactivas para prevenir situaciones de esta naturaleza y así, fomentar una sana administración gubernamental.

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8, 9 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada. De igual forma, a tenor con las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm.

9135-2019, conocido como “*Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*” y otras normativas aplicables.

## **ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

---

La investigación cubrió el periodo 19 de mayo de 2022 al 30 de noviembre de 2022. En algunos aspectos fueron evaluadas transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores, según fue necesario.

La metodología utilizada durante la investigación fue la siguiente:

1. Análisis de Reglamentos internos del DRNA y de otros procesos.
2. Análisis y evaluación de documentos e información suministrada por el DRNA, según les fue requerida.
3. Evaluación de comunicaciones escritas y electrónicas, según fueron relevantes a la investigación.
4. Examen y análisis de documentos relacionados al asunto, según suministrados por el DRNA.
5. Examen y análisis de documentos suministrados por fuentes externas.
6. Examen y análisis de las leyes y reglamentaciones aplicables.
7. Entrevista a experto en falsificación de documentos del Instituto de Ciencias Forenses de Puerto Rico.
8. Entrevista a varios a empleados y testigos, según fueron identificados en el proceso.

## **HECHOS DETERMINADOS**

---

El 3 de marzo de 2022, la OIG recibió un planteamiento por parte de un empleado adscrito<sup>2</sup> al DRNA. El promovente, señaló que, un empleado transferido de la AEE entregó dos (2) cartas con una misma fecha para ocupar dos (2) puestos distintos. Además, alegó que, presuntamente en la carta con el puesto de Supervisor fue falsificada la firma de la directora ejecutiva de la OATRH y la firma del director ejecutivo de la AEE.

---

<sup>2</sup> El cual se protege la identidad de la fuente de información, a tenor con las disposiciones del artículo 7 (t) de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como “Ley del Inspector General de Puerto Rico”

1. El 21 de junio de 2021, el empleado hizo una carta en la que notificó que, ocupó un puesto gerencial en la AEE y que el puesto de Trabajador fue un error, solicitando la corrección del puesto a uno gerencial.
2. El 5 de octubre de 2021, el empleado entregó copia de la carta con el puesto de Supervisor al Oficial Administrativo de la Región de Guayama del DRNA. La empleada indicó mediante entrevista certificada que recibió la mencionada carta junto a los siguientes documentos: la carta titulada Adjudicación de Plaza (Supervisor de Poda) de la AEE y la carta titulada Acción de Personal de la AEE.
3. El 13 de octubre de 2021, el empleado nuevamente solicitó mediante escrito dirigido a la directora ejecutiva de la OATRH, la corrección de la clasificación de su puesto a uno gerencial.

A base de la información suministrada, en el proceso investigativo se validó lo siguiente:

- Que el Plan de Movilidad se trabajó de conformidad y en virtud de la facultad conferida por la Sección 15 de la Ley Núm. 120-2018, según enmendada, conocida como la “*Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico*” en conjunto con las disposiciones de 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*” el entonces director ejecutivo de la AEE, Efran Paredes Maisonet y la directora ejecutiva de la OATRH, la Lcda. Zahiria A. Maldonado Molina. Ambos firmaron las cartas dirigidas a dichos empleados<sup>3</sup>.
- De conformidad con lo anterior, el 27 de abril de 2021, la AEE y la OATRH notificó al empleado su carta de movilidad donde se expresó, haber sido transferido al Departamento de Educación (en adelante, DE), a ocupar un puesto de Trabajador. La movilidad del empleado al DE fue efectiva al 21 de junio de 2021, pero este declinó y solicitó ser trasladado al DRNA.

Por su parte, se desprende de la investigación lo siguiente:

- La otorgación del puesto de Trabajador se debió a que en el DE no existe una clasificación homogénea a la que tenía el funcionario en la AEE (Supervisor de Poda). El 18 de noviembre de 2021, personal de la OATRH le remitió un mensaje por correo electrónico a personal de la Autoridad de Desperdicios Sólidos (en adelante, ADS) con copia a personal del DRNA. En dicho mensaje, se instó a que la clasificación del promovido se corrigiera a unas de las siguientes, conforme a la estructura de puestos del DRNA: Supervisor de Brigadas, Supervisión de Conservación y Mantenimiento o Supervisión de Jardinería.

---

<sup>1</sup> El Memorando Especial Núm. 13-2021 emitido por la OARTH titulado “Proceso de Movilidad para Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE).”

- El 5 de enero de 2022, el entonces secretario del DRNA suscribió una carta a la OARTH en la cual notificó... *“El promovido informa en su carta que solicitó la corrección a la OATRHH y que en comunicación del 6 de julio de 2021, le contestaron que, efectivamente, debería ocupar un puesto como supervisor. El empleado añade que hizo la petición de moverse al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) y que, desde el 21 de junio de 2021, está laborando en el DRNA”*.
- El 14 de enero de 2022, personal de la OATRHH le suscribió una carta por correo electrónico a la directora de Recursos Humanos del DRNA. En la misma se hace referencia a la carta del 5 de enero de 2022, dirigida a la OATRHH, y se explicó extensamente el proceso de movilidad llevado a cabo en los casos de los empleados de la AEE, junto con las disposiciones legales aplicables. Asimismo, se indicó que, el empleado, al ser movilizado fue clasificado por el DE, de forma errónea como Trabajador, y que al realizarse la movilidad de éste al DRNA continuó con una clasificación similar. Sin embargo, se indicó que, la OATRHH advino en conocimiento del Plan de Clasificación de Puestos del Gobierno Central para identificar clases homólogas. Ante ello, se identificaron clases de Supervisor de Brigadas, Supervisor de Conservación y Mantenimiento y el de Supervisor de Jardinería como opciones viables, para que el empleado fuera ubicado en uno de estos puestos, lo cual ya se le había solicitado y/o notificado previamente al DRNA.
- Por último, en la referida comunicación, se le indicó a la directora del DRNA que es responsabilidad de su agencia determinar la clasificación oficial, conforme a su estructura y la recomendación emitida por la OATRHH para llevar a cabo la transacción correspondiente. Posterior al curso del correo electrónico del 14 de enero de 2022, la OATRHH no recibió insumo al respecto.
- El 3 de marzo de 2022, fue remitido un mensaje por correo electrónico a la directora ejecutiva de la OATRHH, en el cual se hace referencia a las cartas antes mencionadas. En dicho mensaje se solicitó la certificación de la carta oficial. En la comunicación se mencionó que, las cartas tenían una misma fecha, pero dos (2) tipos de letras, papel diferente y con la firma de la directora ejecutiva de la OATRHH distorsionada. La OATRHH expresó que, la carta que contiene el puesto de Trabajador es la verdadera y que la firma que aparece en la carta que dice Supervisor no era suya.
- El último puesto que el promovido ocupó en la AEE fue Supervisor de Poda.
- El empleado presentó su reclamación ante la CASP<sup>4</sup>, por no estar de acuerdo con la movilidad, e incluyó alegaciones sobre beneficios marginales.

---

<sup>4</sup> El Memorando Especial Núm. 18-2021 emitido por la OARTH intitulado “Enmienda a Proceso de Movilidad para Empleados de la Autoridad Energía Eléctrica (AEE)”, enmienda el ME-13-2021 a los efectos del foro del cual puede acudir el empleado público, de no estar de acuerdo con la movilidad realizada en su caso. A tenor con el ME-18-2021, el empleado debía presentar su solicitud ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), una vez transcurriera treinta (30) días calendario contados desde la fecha de notificación por escrito al empleado.

- A su vez, el empleado presentó la reclamación CEN-23-00053-011 en la Oficina del Procurador del Ciudadano de Puerto Rico (en adelante, OPC), el 5 de diciembre de 2022, en la cual expuso que, al llegar a la transición de AEE a Luma Energy, 30 días antes de su traslado le dieron la carta informándole que tenía que reportarse al Departamento de Recursos Naturales. En Recursos Naturales lo asignaron como Empleado I, lo cual alegó es contrario a la ley, ya que tenían que pasarlo a un puesto igual al que él tenía en la AEE. Alegó que, hace un año y un mes que está esperando el nombramiento y no ha bajado. Por esta razón, se encontraba sin beneficios marginales entre ellos el Plan Médico. Que ha tenido situaciones de salud las cuales ha costeado. Alegó que, las gestiones realizadas habían sido infructuosas, por tal motivo solicitaba la intervención de la OPC.
- En el transcurso de la investigación, el Área de QI advino en conocimiento de la reclamación en la OPC, toda vez que, fue cursado un Requerimiento de Información el 6 de diciembre de 2022, y el cual el 13 de diciembre de 2022, fue remitida la correspondiente respuesta.

## **HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

---

Al amparo de las disposiciones legales antes citadas, a continuación, se detallan los hallazgos relacionados a las situaciones detectadas durante el transcurso de la presente investigación y con la situación referida a la OIG.

### **Hallazgo 1 - Posible falsificación de firma por parte de empleado transferido de la AEE al DRNA bajo el Plan de Movilidad**

#### *Situación*

Al momento del empleado ser movilizado al DRNA, este entregó una carta, la cual se alega contenía las firmas falsificadas, para ocupar el puesto de supervisor, según el puesto que ocupaba en la AEE. En la referida carta fue falsificada la firma de la directora ejecutiva de la OATRH y la firma del entonces director ejecutivo de la AEE, agencias encargadas del Plan de Movilidad para empleados de la AEE.

Como parte del proceso investigativo, el Área de QI, solicitó la colaboración del personal experto en falsificación de documentos del ICF, quien requirió los documentos en su estado original para poder realizar un análisis más certero en torno al particular. No obstante, al ser solicitados a la entidad, los documentos originales, no se encuentran en el expediente activo del empleado. Los documentos originales no fueron resguardados por las agencias encargadas del Plan de Movilidad ni por la agencia receptora a la que fue originalmente transferido. El perito enfatizó que, en las copias no puede realizar el examen científico necesario para el trámite legal o la adjudicación de posibles cargos criminales. No obstante, del examen visual, el experto en documentos dudosos del ICF, encontró lo siguiente:

- Copia de la carta con el puesto de Trabajador: a simple vista observó que, la carta tiene un margen justificado, control y secuencia en la firma, encabezado centralizado, los nombres están centrados y a la izquierda y todo tiene un orden entre las letras, el texto y firmas. Documentó que, el nombre Zahira (refiriéndose a la directora de la OATRH) no está en controversia.
- Carta del puesto de Supervisor: la letra no es igual, escritura simulada, temblor en los trazos de las firmas, indicó que, la persona que firmó, pausó, tomó la pluma de nuevo, y luego retomó el trazo, discrepancias en los márgenes del cuerpo de la carta, no concuerdan las firmas. Las cartas tienen diferentes membretes. De igual forma en el mensaje de la parte inferior no es igual en su letra y tamaño.
- El 21 de noviembre de 2021, el director de Asuntos Legales de la OATRH certificó que, la copia de la carta con fecha del 27 de abril de 2021, con el puesto de Trabajador es la oficial de la OATRH y tiene la forma correcta y veraz. En el mismo comunicado el director de Asuntos Legales de la OATRH también certificó que, la copia de la carta con el puesto de Supervisor, **tiene un contenido que no es veraz y no refleja** lo que la comunicación original expone.

## **Hallazgo 2 – Deficiencias del DRNA en el proceso de la conversión de puesto de empleado transferido de la AEE**

### *Situación*

Durante el proceso de movilidad se erró en la clasificación de puesto del empleado. No obstante, una vez que la OARTH advino en conocimiento del estatus del empleado y del error sobre la clasificación de su puesto como Trabajador, realizaron los trámites y acción correspondiente para la corrección del puesto. No obstante, a pesar de esto, el DRNA no realizó el cambio de puesto, no corrigió el error y no notificó al funcionario sobre las alternativas viables para remediar el asunto conforme a su estructura y la recomendación emitida por la OATRH.

Lo comentado impidió que el empleado movilizado ocupara un puesto de supervisor, el cual le correspondía, según el Plan de Movilidad de los empleados de la AEE conforme al Memorando Especial Núm. 13-2021 emitido por la OARTH titulado “*Proceso de Movilidad para Empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE)*”.

## **POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS**

A base de toda la información y documentación obtenida en el proceso de investigación, se concluye que se pudo haber infringido las siguientes disposiciones legales:

**A. Ley Núm. 146 de 30 de julio de 2012, según enmendada conocida como “Código Penal de Puerto Rico”.**

Artículo 211. — Falsificación de documentos.

*Toda persona que con el propósito de defraudar haga, en todo o en parte, un documento, instrumento o escrito falso, mediante el cual se cree, transfiera, termine o de otra forma afecte cualquier derecho, obligación o interés, o que falsamente altere, limite, suprima o destruya, total o parcialmente, uno verdadero será sancionada (...).*

Artículo 212. — Falsedad ideológica.

*Toda persona que con el propósito de defraudar haga en un documento público o privado, declaraciones falsas concernientes a un hecho del cual el documento da fe (...).*

Artículo 217. — Posesión y traspaso de documentos falsificados.

*Toda persona que con el propósito de defraudar posea, use, circule, venda, o pase como genuino o verdadero cualquier documento, instrumento o escrito falsificado, a sabiendas de que es falso, alterado, falsificado, imitado o contiene información falsa (...).*

**B. Reglamento de Normas de Conducta, Medidas y Sanciones Disciplinarias del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, del 23 de noviembre de 2015.**

Sección VII- Normas de Conducta

“Los empleados del Departamento, además de las responsabilidades, deberes, obligaciones y prohibiciones dispuestas en la Ley Núm. 184 y lo establecido en este Reglamento, observarán las siguientes normas de conducta:

...

13. No falsificarán o alterarán documentos oficiales o harán declaraciones falsas o encubrirán las mismas.

14. No presentarán información o declaraciones falsas en los reclamos por gastos de viaje y dietas, horas extras, días trabajados, solicitud de licencias, situaciones laborales o cualquier otro concepto.”

## **CONCLUSIÓN**

---

La evaluación realizada a los documentos y la información recopilada durante la investigación es relevante, significativa y suficiente para fundamentar las irregularidades en el proceso de la movilidad del empleado. La investigación reveló que, el funcionario conservó todos los derechos



adquiridos conforme a las leyes, normas, convenios colectivos y reglamentos aplicables. No obstante, las agencias receptoras erraron en la clasificación del puesto, durante la transferencia del empleado del DE al DRNA. Una vez que, la OATRH advino en conocimiento del estatus del empleado y del error sobre la clasificación de su puesto como Trabajador, realizaron los trámites y acción correspondiente para la corrección del puesto. No obstante, a pesar de esto, el DRNA no realizó el cambio de puesto, no corrigió el error y no notificó al funcionario sobre las alternativas viables para remediar el asunto.

Por su parte, se desprende de la prueba documental y de la evaluación del perito de ICF que, de las cartas provistas en el proceso de movilidad, la que contiene el puesto de Supervisor, aparenta haber sido alterada las firmas y contenido. El director de la Oficina de Asuntos Legales de la OATRH certificó que, la copia de la carta, con fecha del 27 de abril de 2021, con el puesto de Trabajador es la oficial y tiene la firma correcta y veraz. A su vez, identificó que, la copia de la carta con el puesto de Supervisor tiene un contenido que no es veraz y no refleja lo que la comunicación original expone. Conforme con la prueba que obra en el expediente, se concluye que, se evidenció que hubo una falsificación de firma en el contenido de las comunicaciones presentadas. La OIG validó que, en efecto, las alegaciones relacionadas a la presunta alteración de un documento oficial en el proceso de movilidad fueron correctas. Toda vez que, fue certificado por la misma persona a quien se le alteró la firma en el documento.

A pesar de que el empleado pudo haber incurrido en violaciones de carácter penal por la posible falsificación de firma, la falta de procesos administrativos y controles adecuados por parte del DRNA, limitó el alcance del proceso investigativo.

En consecuencia, la OIG en su deber ministerial de promover una sana administración pública y por virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017, y las disposiciones del Reglamento Núm. 9135-2019, conocido como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, considera meritorio referir este Informe al DRNA para que evalúe la imposición de sanciones y medidas disciplinarias de conformidad con el Reglamento de Recursos Humanos y/o Manual de Conducta de la referida agencia.

El referido de la OIG surge a tenor con las disposiciones del Art. 17 de la Ley Núm. 15-2017, el cual establece la facultad de referir a la autoridad nominadora a todo servidor público que haya violentado algún precepto legal sobre los que la OIG tiene autoridad.

Esta determinación no limita las prerrogativas de la OIG, de poder realizar referidos a otras agencias fiscalizadoras, así como requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva o de cumplimiento.

## **RECOMENDACIONES**

---

La OIG en su deber ministerial de prevenir deficiencias administrativas y promover una sana administración pública, emite las siguientes recomendaciones:

A la Secretaria del DRNA:


1. Se le refiere copia de este Informe para que evalúe la imposición de medidas disciplinarias y/o correctivas que correspondan, de conformidad con el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas y Sanciones Disciplinarias del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales.
2. De conformidad a la evaluación y orden de la OATRH, corregir el puesto del empleado, a uno de los siguientes puestos homólogos como podría ser: Supervisor de Brigadas; Supervisor de Conservación y Mantenimiento o Supervisor de Jardinería.
3. Preservar copia fiel y exacta de todo documento original que sea emitido a los empleados.
4. Realizar las gestiones y trámites de documentos oficiales a través de las oficinas de recursos humanos de entidades gubernamentales y no directamente a través de los empleados.
5. Someter a la OIG el resultado de las medidas disciplinarias y/o correctivas que correspondan, de conformidad con el Reglamento de Normas de Conducta, Medidas y Sanciones Disciplinarias del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales, en un término no mayor de 30 días concluida la misma.

## APROBACIÓN

---

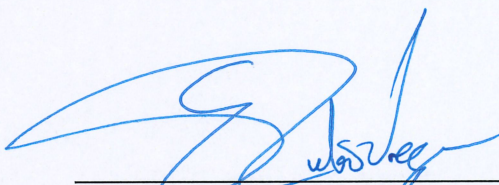
El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017 antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del gobierno de cada entidad, observar y procurar por que se cumpla cabalmente con la política pública. De la misma manera, establecer 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, 8 de mayo de 2023, en San Juan, Puerto Rico.



---

**Ivelisse Torres Rivera, CFE, CIG**  
Inspectora General



---

**Lcda. Edmilany L. Rubio Vega, CIGI**  
Directora Área de Querellas e Investigación



# INFORMACIÓN GENERAL

---

## Misión

Ejecutar nuestras funciones de manera objetiva, independiente y oportuna, promoviendo mejorar la eficiencia, eficacia e integridad de las entidades bajo nuestra jurisdicción y el servicio público.

## Visión

Fomentar una cultura de excelencia mediante la capacitación, observación, fiscalización y desarrollo de sanas prácticas administrativas. Mantener los acuerdos con entidades locales e internacionales para fomentar acciones preventivas en el monitoreo continuo de los del Gobierno de Puerto Rico.

## Informa

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, pueda comunicarse a la OIG a través de:

- Línea Confidencial -787-679-7979
- Correo Electrónico - [informa@oig.pr.gov](mailto:informa@oig.pr.gov)
- Página electrónica – [www.oig.pr.gov/informa](http://www.oig.pr.gov/informa)

## Contactos



PO Box 191733 San Juan, Puerto Rico 00919-1733



Ave Arterial Hostos 249 Esquina Chardón Edificio ACAA Piso 7, San Puerto Rico 00918



787-679-7997



[consultas@oig.pr.gov](mailto:consultas@oig.pr.gov)



[www.oig.pr.gov](http://www.oig.pr.gov)