

OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL GOBIERNO DE PUERTO RICO

RESUMEN EVALUACIÓN PRELIMINAR EQI-22-009

Alegadas Irregularidades en la jornada de trabajo extra en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)

El presente resumen se emite en virtud de los Artículos 7, 8, 9 y 17 de la Ley Núm.15-2017, según enmendada, conocida como “Ley del Inspector General de Puerto Rico” (en adelante, Ley Núm.15-2017) y normativas que sean aplicables.

La Oficina del Inspector General de Puerto Rico (en adelante, OIG), tiene la responsabilidad de coordinar y ampliar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad, detectar y prevenir fraude, malversación y abuso en el uso de los fondos públicos 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 20 de septiembre 2021, la OIG atendió un planteamiento recibido, de manera anónima a través del correo electrónico informa@oig.pr.gov, en relación a un empleado de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (en adelante, AAA) que alegadamente mantiene un comportamiento inusual de ponches de horas extra, trabajando sobre doce (12) horas diarias incluyendo sábado y domingo.

El Área de Querellas e Investigaciones de la OIG examinó el contenido de dicho planteamiento, así como los documentos que fueron recibidos.

Luego de evaluar las alegaciones y toda la información relacionada al planteamiento objeto de este informe, se desprende que, la AAA alega y expresó lo siguiente:

- a. No tiene personal adicional dentro de dicha región, que pueda realizar las funciones del empleado. Por lo que durante el período de licencias regulares tiene que cubrirlo un empleado de otra región.
- b. Dentro de la evaluación de los registros de asistencia del implicado, este alegadamente cumple con los horarios de trabajo establecidos y largas jornadas de horas extras.
- c. Que las horas extras del empleado han sido justificadas, para realizar labores indispensables para la agencia. Es el único empleado en la Región Este, con el peritaje necesario en las operaciones de las plantas de filtración.



- d. Al ser una entidad de servicio esencial, el trabajo puede ser requerido en cualquier momento ya que algunas de las plantas de filtración operan 24 horas y 7 días a la semana. En otras plantas de filtración las jornadas de trabajo son de 16 horas y 6 días.
- e. Las situaciones de emergencia activan los protocolos de seguridad de las plantas de tratamiento, para evitar que se afecten los servicios de agua potable a la comunidad.
- f. El supervisor indicó que, al empleado se le paga el tiempo de viaje desde su hogar hasta el lugar donde tenga que reportarse y que trabaja varias plantas de filtración de la Región Este. Esto de acuerdo a las necesidades de servicios.

Del análisis realizado se pudiera encontrar que este planteamiento es un asunto administrativo, correspondiente al cumplimiento de reglamentación interna y de supervisión en el área operacional de la AAA. Le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos adiestrar y capacitar otros empleados, en aras de que puedan cubrir las necesidades de la AAA, y de esa forma poder contar con personal capacitado realizar las labores indispensables de la entidad, incidiendo así en una reducción del pago excesivo de horas extras.

Luego de evaluar el planteamiento y las alegaciones recibidas, así como toda la información y documentación brindada por la AAA y relacionada al proceso de evaluación preliminar, no se identificaron elementos en esta etapa de los procesos, que sustenten algún tipo de irregularidad de carácter ético o penal. Toda vez que, no se validó el planteamiento en torno a las irregularidades en el registro de ponche de horas extra del empleado. En consecuencia, se recomienda concluir la intervención y referir el trámite ulterior a la AAA para las acciones correspondientes conforme a su reglamento de Recursos Humanos.

No obstante, se emiten las siguientes recomendaciones a la presidenta de la AAA:

1. Proveer un plan de trabajo a los directores de Recursos Humanos y a su vez a los gerentes operacionales regionales de la AAA, para capacitar a empleados que puedan cubrir las necesidades operacionales de la agencia logrando de esa manera evitar la doble jornada y exceso de pagos de horas extras.
2. Tomar las medidas correspondientes para que el empleado implicado pueda registrar su asistencia en las diferentes plantas de la Región Este, en las cuales brinda servicio, de manera que no se pague el “*travel time*” y de esta forma evitar sea más oneroso para AAA.

A fin de asegurarnos que se le dé curso de acción correspondiente, estaremos dando seguimiento a dichas recomendaciones, para validar el cumplimiento de las mismas, en un periodo de sesenta (60) días.

Esta determinación no limita las prerrogativas de la OIG, para requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva u otras acciones delegadas.

A los fines de concluir con nuestra intervención y proceso de evaluación, la OIG presenta este breve resumen del asunto atendido.

Certifico que la información contenida en este resumen es correcta. Hoy, 15 de diciembre de 2022, en San Juan, Puerto Rico.



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