

INFORME DE EXAMEN

OIG-E-25-003



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico

Examen sobre Reinstalaciones y Reclasificaciones en el Sistema de Retiro para Maestros

17 de septiembre de 2024

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
RESUMEN EJECUTIVO	1
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD	2
BASE LEGAL	5
OBJETIVOS	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL EXAMEN	5
HALLAZGOS.....	6
COMUNICACIÓN GERENCIAL	31
RECOMENDACIONES.....	32
CONCLUSIÓN.....	33
APROBACIÓN.....	35
ANEJO	36
INFORMACIÓN GENERAL.....	37

RESUMEN EJECUTIVO

El 5 de febrero de 2020, el actual director ejecutivo del SRM realizó un referido a la Oficina del Inspector General de Puerto Rico (OIG), con el fin de solicitar una auditoría sobre unos nombramientos realizados desde diciembre de 2015 a septiembre de 2016. En aras de fomentar la objetividad y la detección oportuna de deficiencias, conforme a las facultades otorgadas mediante la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico*, la OIG evaluó el contenido del referido y determinó realizar un examen por el Área de Pre-Intervención y Exámenes.

Un primer informe de examen fue publicado por la OIG el 6 de abril de 2022, con número OIG-E-22-014.

Como parte de la información recopilada durante este primer examen, se detectaron otras transacciones de recursos humanos tales como reclasificaciones y reinstalaciones que ameritaban continuar un proceso de examen con el objetivo de evaluar un mayor alcance en las transacciones.

Como resultado, se publica este segundo informe, con los resultados de la intervención E-312-22-001. En esta, se encontró que el SRM realizó reclasificaciones de puestos con ascensos sin celebrar convocatorias para honrar el principio de mérito, se realizaron nombramientos a puestos de confianza y se otorgaron diferenciales que tuvieron efecto presupuestario sin contar con la autorización de la OGP y se observó ausencia de documentación de las transacciones de personal en los expedientes de recursos humanos, entre otros.

El examen cubrió el período de 1 de enero de 2017 al 31 de mayo de 2023. Se evaluaron 21 expedientes de recursos humanos. Se efectuaron pruebas que se consideraron necesarias de acuerdo con las circunstancias. Se examinaron las transacciones de personal realizadas en el Sistema de Retiro de Maestros, según certificadas por el personal de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Además, se corroboraron con el Sistema de Planteamientos de la OGP.

La evaluación realizada a los documentos y la información recopilada manifiesta incumplimiento con las leyes, cartas circulares y otras normativas vigentes relacionadas a las transacciones de personal y de control fiscal de enero 2017 a diciembre de 2022.

Las situaciones señaladas en el presente informe reflejan una cantidad aproximada de \$669,627 correspondiente a costos cuestionados computados por desviaciones a leyes y normativas aplicables a la sana administración pública.

Se encontraron además situaciones que pudieran constituir posibles infracciones a las disposiciones de la Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*, Ley Núm. 8-2017, según enmendada y conocida

como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, la Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico* y la Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*, entre otras normativas relacionadas a la sana administración pública en la esfera estatal y federal.

En atención a los hallazgos, del Área de Pre-Intervención y Exámenes de la OIG se realizó un referido interno al Área de Querellas e Investigación quien, a su vez, determinó hacer un proceso investigativo separado e independiente y realizar referidos a las entidades concernientes para que tomen las medidas que en derecho procedan. Conforme al Art. 9 de la Ley Núm. 15 antes citada, el contenido de los *Referido(s)* y la información de los hallazgos que dieron paso a los mismos, se mantendrán de manera confidencial. Esto último para asegurar la integridad de las investigaciones realizadas por las autoridades concernientes en el Área de Querellas e Investigación y/o los procesos en el foro administrativo de la OIG.

Conforme a lo establecido en el *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, Reglamento Núm. 5 del 13 de noviembre de 2020 y las disposiciones del Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017, antes citada, la OIG remite el presente informe a la autoridad nominadora para que tome las medidas correctivas necesarias, ante el incumplimiento de leyes y otras normativas por parte de sus empleados y notifique a la OIG, las acciones tomadas para garantizar el fiel cumplimiento de las leyes y normativas aplicables en la administración de recursos humanos y asuntos fiscales.

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 el 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, a través del correo electrónico informa@oig.pr.gov o a través de nuestra página electrónica www.oig.pr.gov/informa.

INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD

El propósito primordial del Sistema de Retiro de Maestros era administrar el sistema de anualidades y pensiones de los maestros de Puerto Rico como una organización de servicios a los miembros de su matrícula.

A partir de la aprobación de la Ley Núm. 106 de 23 de agosto de 2017, según enmendada, conocida como *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos*, se reformaron los Sistemas de Retiro del

Gobierno, de Maestros y el de la Judicatura, según las disposiciones del Plan Fiscal para Puerto Rico de la Ley Pública del Congreso 114-187, conocida como *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act* o PROMESA, por sus siglas en inglés.

La Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, se creó mediante la Ley Núm. 106-2017. Esta derogó la Ley Núm. 218 del 6 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como *Ley de Retiro para Maestros*, derogó la Ley Núm. 91-2004, según enmendada, conocida como *Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, y enmendó los Artículos 1.1 y 2.3 y derogó los Artículos 2.4, 2.5 y 2.7 de la Ley Núm. 160-2013 conocida como la *Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.

Además, enmendó el Artículo 2 de la Ley Núm. 12 del 19 de octubre de 1954, según enmendada, conocida como *Ley de Retiro de la Judicatura*, enmendó los Artículos 1-1.04 y 4-101, derogó los incisos 11 y 12 y reenumeró los incisos 13, 14 y 15 como 11, 12 y 13, respectivamente, del Artículo 4-103 de la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como *Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, enmendó la Sección 1081.01 de la Ley Núm. 1-2011, según enmendada, conocida como *Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico*, y derogó la Ley Núm. 211-2015, según enmendada, conocida como *Ley del Programa de Preretiro Voluntario*.

El propósito de la Ley Núm. 106-2017, entre otros, fue reformar el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y el Sistema de Retiro para Maestros, de acuerdo a la realidad económica y fiscal de Puerto Rico, estableciendo que el Gobierno de Puerto Rico realizará los pagos del Fondo General, a través del sistema de “*pay as you go*”, cuando el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, el Sistema de Retiro para Maestros y el Sistema de Retiro para la Judicatura, que aportaron al Fondo General sus fondos disponibles y los fondos provenientes de las liquidaciones de sus activos, no puedan seguir cumpliendo con sus obligaciones hacia sus beneficiarios y pensionados.

Además, se implantó una nueva estructura de gobierno con el fin de reducir el gasto público y mejorar sus funciones, a fin de determinar cuáles puedan ser consolidados, delegados al sector privado o eliminados porque ya no son necesarios. Todo ello, sin que conlleve despidos de empleados públicos, sino la **movilización** de estos a través de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, que sea **acorde con la necesidad de servicios de los ciudadanos**.

Ante esto, los sistemas pasaron a ser gobernados por la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, la cual está integrada por trece (13) miembros, según se detalla a continuación:

1. El director ejecutivo de la AAFAF, quien además será su presidente. En su ausencia, lo podrá representar un funcionario de la AAFAF designado por éste;
2. El secretario del Departamento de Hacienda, o su representante;
3. El director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, o su representante;

-
-
4. El director(a) de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, o su representante;
 5. Un (1) representante de los maestros activos del Departamento de Educación;
 6. Un (1) representante de las corporaciones públicas;
 7. Un (1) representante de la Rama Judicial;
 8. El presidente de la Federación de alcaldes, o su representante;
 9. El presidente de la Asociación de Alcaldes de Puerto Rico, o su representante;
 10. Cuatro (4) representantes del interés público; uno (1) será un maestro pensionado del Sistema de Retiro para Maestros, uno (1) será un pensionado del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, uno (1) será un representante de los miembros de la Policía de Puerto Rico y uno (1) será de libre selección por parte del Gobernador.

Cabe señalar que al momento de nuestra intervención se encontraban vacantes 4 puestos en la Junta: representante de las corporaciones públicas, representante de retirados del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, representante de los miembros de la Policía de Puerto Rico y un miembro de libre selección por parte del Gobernador.

A los fines de llevar a cabo los deberes que dispone esta Ley, el Sistema tendrá los siguientes poderes y facultades:

- (2) *Formular, aprobar, adoptar, enmendar y derogar reglas y reglamentos para la debida ejecución de las disposiciones de esta Ley, los cuales una vez aprobados y promulgados por la Junta de Síndicos tendrán fuerza de ley.*
- (6) *Establecer la Junta de Síndicos con la autoridad para establecer la organización administrativa del Sistema.*

La Junta de Síndicos nombrará un Director Ejecutivo del Sistema. El Director Ejecutivo será el principal Oficial Ejecutivo del Sistema y tendrá, sin que ello se interprete como una limitación, los siguientes deberes y responsabilidades:

- (a) *Dirigirá y supervisará todas las actividades técnicas y administrativas del Sistema, a fin con las disposiciones reglamentarias vigentes o que adoptare subsiguientemente la Junta.*
- (b) *Será responsable del debido funcionamiento del Sistema.*
- (c) *Adoptará los reglamentos necesarios para el establecimiento de un sistema de recursos humanos para la Administración y la Junta de Síndicos de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, aprobado por la Junta de Síndicos.*

(d) *Podrá reclutar, cesantear o destituir empleados,*

La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales administra los recursos humanos 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 una directora, una directora auxiliar y tres especialistas de Recursos Humanos.

BASE LEGAL

El presente informe 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*.

OBJETIVOS

El examen estuvo dirigido a verificar lo siguiente:

- a. Verificar las transacciones de reclasificaciones y reinstalaciones realizadas durante el período evaluado.
- 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:

- 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. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.
- Carta Circular Núm. 144-17 de 10 de marzo de 2017 de la OGP, sobre las Disposiciones para la Implementación Inmediata de la Ley Núm. 3-2017, conocida como *Ley para Atender La Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL EXAMEN

El examen cubrió el período de 1 de enero de 2017 al 31 de mayo de 2023. Se evaluaron 21 expedientes de recursos humanos.

Se efectuaron pruebas que se consideraron necesarias de acuerdo con las circunstancias. Se examinaron las transacciones de personal realizadas en el Sistema de Retiro de Maestros, según certificadas por el personal de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Además, se corroboraron con el Sistema de Planteamientos de la OGP.

Las metodologías utilizadas fueron las siguientes:

1. Estudio de leyes, reglamentos, procedimientos y normativas relacionadas con la administración de recursos humanos.
2. Examinar la documentación en los expedientes de personal.
3. Entrevistar al personal relacionado con el objetivo de la intervención.
4. Validar la información referida con el personal concerniente a la evaluación.
5. Colaboración y corroboración de información mediante fuentes externas para obtener información confiable.

En algunos aspectos, se examinaron transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores, relacionados al objetivo de la intervención.

HALLAZGOS

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

Hallazgo 1 – Uso indebido de reclasificaciones de puesto para ocupar puestos vacantes y otorgar ascensos (aumentos salariales) sin mediar convocatorias internas en la Rama Ejecutiva

Situación

La Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, introdujo al panorama laboral gubernamental una filosofía enmarcada en la idea del gobierno como “Empleador Único”. Esto para atender el sistema de administración de los recursos humanos desde una sola entidad, para procurar la uniformidad, equidad y transparencia en las transacciones de personal. Dichas acciones están encaminadas a proteger y garantizar el principio de mérito en el servicio público. El Principio de Mérito significa que todos los empleados públicos serán reclutados, seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a su capacidad y desempeño de las funciones inherentes al puesto y sin discrimen. Una de las Áreas Esenciales al Principio de Mérito son los ascensos.

El Artículo 7 Sección 7.2- Normas Generales de Retribución- inciso 13 de dicha Ley y el Artículo 6 – Áreas Esenciales al Principio de Mérito- Sección 6.2.6- Clasificación o Valoración de Puestos

y Reclasificación de Puestos inciso 2- del *Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*, de julio 2017 (Reglamento) establecieron que **en los casos de reclasificación de puestos aplicarán las normas de ascensos**, traslados, descensos y movilidad que determine la OATRH en su reglamentación.

La Sección 6.4 Subsección 2 1.- **Ascensos** - inciso h. de dicho Reglamento establece que:

h. Las oportunidades de ascenso se anunciarán de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir, de conformidad con las Secciones 4.3 y 6.3 de la Ley Núm. 8-2017 y de las Secciones 6.3.3 y 6.3.4 de este Reglamento.

Fue por ello que el 28 de febrero de 2018, mediante el Memorando conjunto de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación Memorando Núm. OSG-2018-001 y de la OATRH Memorando Especial Núm. 5-2018 **se ratificó que mientras perdure el estado de emergencia fiscal, todas las entidades de la Rama Ejecutiva**, incluyendo a las instrumentalidades y corporaciones públicas, deberán acudir al reclutamiento interno de empleados que ya formen parte del capital humano de la Rama Ejecutiva como primera opción para ocupar cualquier puesto disponible. Además, se estableció que dentro del estado de emergencia fiscal resultó imperativo adoptar mecanismos excepcionales y temporeros que permitan la selección de servidores públicos cualificados y competentes **sin que ello implique aumento en la nómina gubernamental y, como consecuencia, mayores gastos para el erario.**

Así las cosas, y en ánimo de canalizar el efectivo cumplimiento de la política pública, se estableció un proceso mandatario y uniforme a cargo de la OGP y de la OATRH, en el cual todas las entidades de la Rama Ejecutiva, incluyendo a las instrumentalidades y las corporaciones públicas, debían seguir **so pena de nulidad de todo nombramiento o transacción de personal realizado en contravención a lo aquí establecido.**

El Artículo III- Definiciones- en el Memorando conjunto mencionado en el párrafo anterior indica:

(5) *Reclutamiento interno:*

El término "reclutamiento interno" se refiere al proceso de búsqueda, dentro de todas las entidades de la Rama Ejecutiva, del recurso humano que reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia requeridos para realizar las funciones propias de aquellos puestos que se encuentren vacantes o queden vacantes y que resulten necesarios para la continuidad de los trabajos del Gobierno de Puerto Rico. Como parte de la filosofía del gobierno como "Empleador Único", cuando en el presente memorando se haga referencia a la necesidad de acudir al "reclutamiento interno" como primera opción para conseguir el recurso humano debidamente cualificado, se entenderá el término "interno" como "dentro de cualquiera de las entidades que componen la Rama

Ejecutiva". Bajo ningún concepto el término "interno" se interpretará en su acepción clásica que lo limitaba a un reclutamiento entre los empleados actuales de la entidad donde surge la necesidad de reclutamiento. A modo de ejemplo, y conforme a la normativa establecida en este memorando, si en la entidad de la Rama Ejecutiva surge la necesidad de ocupar un puesto regular de carrera, esta abrirá una convocatoria interna a la cual podrán comparecer, no únicamente sus empleados, sino también otros empleados que laboren en cualquiera de las entidades de la Rama Ejecutiva. Será elegible para reclutamiento interno toda persona cualificada que a la fecha de emitirse una convocatoria para la cual desee competir en los procesos de reclutamiento y selección para puestos permanentes del servicio de carrera, ostente un nombramiento como empleado en cualquiera de las entidades de la Rama Ejecutiva.

Mientras en el Artículo IV- Disposiciones normativas- del Memorando se estableció el siguiente procedimiento para ocupar cualquier puesto disponible:

1. Obtener la autorización de la OGP para la ocupación del puesto,
2. Enviar a la OATRH el borrador de la convocatoria para que emita su aprobación por escrito,
3. Publicar la convocatoria, según revisada y aprobada por la OATRH.

Sin embargo, al examinar las transacciones de personal realizadas por el SRM y **aprobadas por la OGP** se encontraron **11 reclasificaciones de puestos**, transacciones para las cuales el entonces director ejecutivo **no realizó el proceso de convocatoria** establecido para los reclutamientos internos de la Rama Ejecutiva. (2 casos del 23 de enero de 2019 (miércoles), 1 caso del 26 abril de 2019 (viernes) y 8 casos del 27 de abril de 2019 (sábado). **Ver Anejo 1**

No se observó en los expedientes de personal que se contara con la autorización de la OATRH, antes de efectuar estas transacciones de personal, según requerido en la Sección 6.4 Subsección 1 2- *Información General sobre el Establecimiento de Equivalencias- inciso c.* del Reglamento 8992 del 24 de julio de 2017 de la OATRH. No se encontró evidencia de que la OATRH emitiera su aprobación para publicar las convocatorias de dichos puestos, de que se llevó a cabo el proceso de convocatoria para cada puesto ni de que la OATRH aprobara las transacciones incluidas en este hallazgo. Tampoco se encontró en los expedientes de personal autorización de la OATRH para utilizar el mecanismo excepcional de ascenso sin oposición donde no media la libre competencia de los candidatos para cubrir el puesto.

En su lugar, según la documentación encontrada en los 11 expedientes de personal examinados, el entonces director ejecutivo utilizó el mecanismo de reclasificación de puestos para otorgar ascensos y aumentos de salario a empleados del SRM. Los estudios de reclasificación sólo indicaban las situaciones especiales en las que las exigencias especiales y excepcionales del

servicio, las cualificaciones especiales de los empleados y el sacrificio de un puesto justificaban la acción tomada, según la Autoridad Nominadora.

Por otro lado, cabe señalar que los títulos de los nuevos puestos reclasificados no se identificaron en el Plan de Clasificación de Puestos Uniformes del Gobierno, a excepción del puesto de Oficial de Seguridad de Sistemas de Información y el de Administrador de Bases de Datos.

Crterios

Mediante la Ley Núm.8-2017 conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (Ley)*, y del *Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017*, según enmendada (Reglamento 8992) se centralizó la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central.

La Sección 5.2 del Reglamento establece que la OATRH emitirá normas generales aplicables a todo el servicio público para garantizar la vigencia del Principio de Mérito y supervisar el funcionamiento del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. **Las normas así emitidas tendrán fuerza de ley.** Además, la OATRH podrá intervenir posteriormente con las gestiones de administración de personal en cualquier agencia mediante el examen de documentos y expedientes, y podrá llevar a cabo cualquier otro tipo de investigación o estudio que estime necesario para evaluar la administración de los recursos humanos y garantizar el cumplimiento de la Ley y la protección del Principio de Mérito.

A estos fines, mediante el Memorando conjunto de la OATRH Memorando Especial Núm. 5-2018 y de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación Memorando Núm. OSG-2018-001 de **28 de febrero de 2018**, se estableció un **proceso mandatario y uniforme** a cargo de la OGP y de la OATRH, en el cual todas las entidades de la Rama Ejecutiva, incluyendo a las instrumentalidades y las corporaciones públicas, **debían seguir so pena de nulidad de todo nombramiento o transacción de personal realizado en contravención a lo aquí establecido.**

Por otro lado, la Sección 6.4, Subsección 1, inciso 1 (h) del Reglamento 8992 establece:

*(h) “Ninguna Autoridad Nominadora podrá realizar **ascensos, traslados, descensos o movilidad, sin que haya plena participación de la Oficina o este sustentado por alguna otra disposición legal posterior a la Ley Núm. 8, en cuyo caso se deberá notificar de la transacción a la Oficina**”.*

Efectos

La situación mencionada, ocasionó los siguientes efectos:

Nulidad de las transacciones de personal, por estar en contravención a las normativas vigentes establecidas por la OATRH al momento de realizarse las mismas.

Las reclasificaciones realizadas representaron una posible violación del Principio de Mérito al otorgar los ascensos sin abrir el proceso de competencia a todos los empleados de la Rama Ejecutiva.

Los ascensos otorgados, producto de las reclasificaciones realizadas, representaron un aumento de aproximadamente \$434,980 en la nómina del SRM durante el período de mayo 2019 hasta diciembre 2022, en contravención con las metas de responsabilidad fiscal establecidas en el gobierno.

Causa

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

El entonces director ejecutivo y la entonces directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM se apartaron de las directrices impartidas mediante el Memorando Conjunto de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación Memorando Núm. OSG-2018-001 y de la OATRH Memorando Especial Núm. 5-2018.

Ver las Recomendaciones 1, 2, 3 y 9

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la Junta de Retiro indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Por otro lado, en varios de los hallazgos se hace referencia a incumplimientos con el nuevo Plan de Clasificación y Retribución, que culminó su implantación en febrero de 2023 con la Carta Normativa 1-2023 emitida por la OATRH, a situaciones anteriores a la vigencia de dicho plan. Asimismo, en todos los hallazgos se hace referencia a única y exclusivamente a las disposiciones de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para situaciones anteriores y posteriores a su vigencia, indistintamente, y no se hace un análisis comparativo con las otras disposiciones legales aplicables a los empleados del SRM, tales como la Ley Núm. 160-2013 y la Ley Núm. 106-2017, o al reglamento de personal del SRM.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece por las siguientes razones:

El Artículo 17 de la Ley Núm. 8-2017 **derogó** la Ley 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* citada en la Ley Núm. 160-2013 conocida como *Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.

Por su parte, el Artículo 18 de la Ley Núm. 8-2017- Relación con otras leyes - establece:

- d. *Referente al Gobierno como Empleador Único y al concepto de Movilidad creado por esta Ley, **de existir discrepancia o incompatibilidad** entre lo dispuesto en cualquier ley anterior a esta, sea una **ley orgánica**, general o especial, **prevalecerá lo dispuesto en la presente Ley.** (Énfasis nuestro)*

El Artículo 2 de esta misma Ley declaró que:

La política pública del Gobierno de Puerto Rico en la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta Ley es la que a continuación se expresa:

Establecer al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único.

1. *Centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central.*
2. *Que los empleados públicos sean empleados del Gobierno Central y no de las agencias.*
3. *Unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo el sistema de clasificación que hoy ordenamos con la presente legislación.*
4. *Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen.*

Por otro lado, la Sección 5.2.- Exclusiones - no excluye al SRM de las disposiciones de esta Ley.

Por otra parte, la Ley Núm. 106-2017, conocida como *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos* sólo estipula en el Artículo 5.2 - Empleados de los Sistemas de Retiro - que:

*La OATRH, la OGP y la AAFAF establecerán un plan para efectuar la **movilidad** de los empleados de los Sistemas de Retiro a otras agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, a tenor con las disposiciones de la Ley 8-2017, según enmendada, o según los procedimientos que se establezcan para esos fines*

mediante reglamentos, procedimientos, cartas circulares, entre otros. No obstante, los empleados continuarán ejerciendo sus funciones durante el periodo de transición que por esta Ley se establece, según sea determinado por la Junta.

Los empleados transferidos conservarán sus salarios y todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables, y que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley 26-2017, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”.

La Ley Núm. 106-2017 no contiene otras disposiciones sobre la administración de los recursos humanos ni sobre transacciones de personal (reclasificaciones, reinstalaciones, ascensos, nombramientos, diferenciales, destaques, etc.). Por lo que se concluye que, según las disposiciones anteriores, todo lo relativo a este hallazgo, quedaba cobijado bajo la Ley Núm. 8-2017 y el Reglamento Núm. 8992, excepto para las entidades expresamente excluidas.

Cabe señalar que el Artículo 4.1 (e) de la Ley Núm. 106-2017 estableció que:

(e) La Junta de Retiro podrá nombrar un director ejecutivo, y además fijar su sueldo y establecer sus poderes, facultades y deberes, así como emplear el personal necesario para desempeñar sus funciones bajo esta Ley.

En consecuencia, dicha Junta aprobó el nombramiento del director ejecutivo de la Oficina de la Junta de Retiro el 16 de agosto de 2018. Entre sus funciones se encuentran dirigir y supervisar todas las actividades técnicas y administrativas del Sistema, afín con las disposiciones reglamentarias vigentes o que adoptare subsiguientemente la Junta. También, adoptar los reglamentos necesarios para el establecimiento de un sistema de recursos humanos para la Administración y la Junta de Síndicos de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, aprobado por la Junta de Síndicos.

Además, en la información evaluada se encontró una consulta sobre la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017 al SRM solicitada por la Junta de Retiro el 19 de julio de 2019, donde la OATRH determinó, entre otras cosas lo siguiente:

...Ley Núm. 8, supra, no incluyó a la SRM en las entidades excluidas del estatuto (sección 5.2 de la Ley)

...No obstante, por no ser incluidos en la sección 5.2 del nuevo estatuto, se consideraron como entidades a las cuales les aplicaría la Ley Núm. 8, supra...

...Por su parte, el Artículo 5.2 de la Ley Núm. 106, supra 12, establece lo siguiente:

*La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la AAFAF establecerán un plan para efectuar la **movilidad** de los empleados de los Sistemas*

*de Retiro a otras agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, a tenor 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" o según los procedimientos que se establezcan para esos fines mediante reglamentos, procedimientos, cartas circulares, entre otros. No obstante, los empleados continuarán ejerciendo sus funciones durante el periodo de transición que por esta Ley se establece, según sea determinado por la Junta. Los empleados transferidos conservarán sus salarios y todos los derechos adquiridos conforme a las leyes, normas y reglamentos que les sean aplicables, y **que sean compatibles con lo dispuesto en la Ley Núm. 26-2017, conocida como Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal. (Énfasis nuestro)***

También, se observó otra consulta con fecha del 27 de enero de 2021, solicitada por la Junta de Retiro relacionada a la aplicación de las Normas de Retribución del SRM en una reinstalación de una empleada, donde la OATRH determinó, entre otras cosas:

..... A esos efectos, y según establecido previamente, las disposiciones de la Ley Núm. 26, tienen primacía sobre la Ley que rige al Sistema de Retiro para Maestros y/o su reglamentación vigente; consecuentemente, las disposiciones antes señaladas, en la Ley Núm. 66, siguen vigentes.

Hallazgo 2 – Nombramiento de Confianza sin la aprobación de la OGP y destacados fuera de la agencia con puesto de confianza

Situación

En el sistema de personal existen dos categorías de empleados:

- **Empleados de confianza-** aquellos que conforme a sus funciones participan sustancialmente en la formulación de la política pública de la entidad que lo contrata, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como: secretarías, conductores, ayudantes ejecutivos y administrativos, **que responden directamente al jefe de la agencia.** Los empleados de confianza son de libre selección y remoción. **A los empleados de confianza no les aplica el Principio de Mérito.**
- **Empleados de carrera-** aquellos que ingresaron al servicio público mediante los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento. **A los empleados de carrera les aplica el Principio de Mérito.**

Por otra parte, el **destaque** es una acción administrativa que permite la maximización en la utilización de los recursos humanos de una manera costo efectiva y **en atención al Principio de Mérito.**

Por lo tanto, no es correcto enviar en destaque a empleados nombrados en puestos en el servicio de confianza, ya que a estos no les cubre el Principio de Mérito. En caso de que el empleado cuente con un puesto de carrera, este debe ser reinstalado al mismo con el salario del puesto de carrera, antes de ser enviado en destaque a otra agencia.

El empleado fue nombrado el 2 de enero de 2012, como Asistente Ejecutivo en un puesto de confianza en el SRM. Sin embargo, en el expediente de personal no se encontró la carta de nombramiento en el puesto de confianza.

El empleado ocupó dicho puesto hasta el 16 de enero de 2013, cuando se le **reinstaló en el puesto de Especialista de Presupuesto** con número 0016 en el servicio de carrera, adscrito al SRM, **con un salario mensual ascendente a \$3,518**, según el Informe de Cambio número 9989. **Esto sin contar con un puesto de carrera en el SRM ya que renunció, efectivo el 1 de enero de 2012, a su puesto como Analista de Gerencia Pública II en la OGP, puesto que ocupó desde el 2 de febrero de 1995 (por 17 años). Cabe señalar que en el informe de reinstalación no se menciona que el empleado había renunciado a su puesto de carrera en la OGP. Esto último afectaría su derecho a reinstalación.**

Posteriormente, **el 1 de junio de 2017 se le nombró nuevamente en el servicio de confianza** en el puesto de **Asistente Ejecutivo** número 0022-C **con un sueldo mensual de \$6,000**, según reflejó el Informe de Cambio número 18069. **No se encontró en el expediente de personal evidencia de la aprobación de la OGP, ni la carta de nombramiento firmada por la Autoridad Nominadora para este puesto de confianza.** Solamente se encontró la carta de aprobación del nombramiento de la Secretaría de la Gobernación.

Se observó en el expediente de personal una carta del 20 de abril de 2018, donde el entonces director ejecutivo asignó al empleado a destaque en la Oficina del Comisionado de Seguros y no fue reinstalado al puesto de carrera.

Posteriormente, en carta del 18 de octubre de 2018 (6 meses después), el entonces director ejecutivo del SRM autorizó que se le enviara en **destaque administrativo** al Departamento de Estado y tampoco fue reinstalado al puesto de carrera. Mediante carta del 24 de octubre de 2018, el entonces director ejecutivo del SRM aclaró que el destaque sería en el Centro de Servicios Integrados de la Administración de Asuntos Federales (PRAFFA), localizado en Orlando, Florida de Estados Unidos para realizar funciones administrativas. De la información recopilada se observó que dicho destaque terminó el 1 de octubre de 2021.

Se observó, además, que el empleado estuvo agotando su licencia por enfermedad desde el 4 de octubre de 2021 hasta el 25 de octubre de 2021. La Oficina de Recursos Humanos en correo electrónico del 1 de noviembre de 2021, enviado por la directora auxiliar de Recursos Humanos certificó que del lunes 25 al 29 de octubre no cuentan con información sobre ausencia o comparecencia en el lugar de trabajo y que el 1 de noviembre de 2021, el empleado notificó sentirse mal, por lo que no asistiría al trabajo.

Asimismo, el 1 y 10 de noviembre de 2021, el empleado envió certificado médico que estaría por licencia de enfermedad hasta el 25 de noviembre de 2021 y que se reportaría el 26 de noviembre de 2021, a su centro de trabajo. No se observó documentación de asistencia del 29 de noviembre al 3 de diciembre de 2021.

Mediante carta del 3 de diciembre de 2021, el actual director ejecutivo de la Junta de Retiro autorizó que efectivo el 6 de diciembre de 2021, el empleado que ocupaba el puesto de confianza de Asistente Ejecutivo, número 0022-C, adscrito a la Oficina del director ejecutivo del SRM y con un salario de \$6,000 mensuales, pasara a trabajar en destaque en la oficina de un Senador en la Legislatura de Puerto Rico.

El empleado con el puesto de asistente ejecutivo, quien se encontraba en destaque en la rama legislativa, presentó su renuncia efectiva el 28 de febrero de 2022 y no se encontró evidencia en el expediente de que este fuera reinstalado al puesto de carrera a la fecha de su renuncia al puesto de confianza. **(Véase Tabla)**

Puesto	Desde	Hasta	Acción de Personal	Salario
Asistente Ejecutivo SRM	01-jun-17	16-oct-18	Nombramiento Confianza	\$ 6,000.00
Asistente Ejecutivo SRM	17-oct-18	30-sep-21	Destaque y extensiones de destaque en PRAFFA	6,000.00
Asistente Ejecutivo SRM	01-oct-21	05-dic-21	Cancelación del Destaque en PRAFFA	6,000.00
Asistente Ejecutivo SRM	06-dic-21	31-dic-22	Destaque en la Oficina de Senado	6,000.00
Asistente Ejecutivo SRM	28-feb-22	-	Jubilación	6,000.00

Criterion

El Artículo 32 de la Ley Núm. 66-2014, según enmendada, Implementación y Reglamentación establece que:

En vista del estado de emergencia fiscal, y a los fines de viabilizar la implementación de los propósitos de esta Ley, la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrá todas las facultades necesarias y convenientes para descargar las encomiendas aquí asignadas, incluyendo, pero sin limitarse, a promulgar reglamentación; realizar o encomendar, a las agencias o departamentos que están a su cargo, que realicen los estudios que sean necesarios; requerir a las Entidades de la Rama Ejecutiva la información necesaria para realizar su encomienda; asesorar al Gobernador y a las Entidades de la Rama Ejecutiva en todo lo relativo a las medidas de control y reducción de gastos, medidas de impacto laboral y/o fiscal de las Entidades de la Rama Ejecutiva, así como evaluar, aprobar o rechazar peticiones en el renglón de los traslados, destakes, entre otros.

Además, la situación mencionada es contraria a la Carta Circular Núm. 93-11 de la OGP, titulada *Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva, del 25 de octubre de 2011, Guía 1, titulada Acciones No Delegadas y delegadas /Sistemas de Solicitudes e Informes Acciones No Delegadas y delegadas*, que establece:

*Apartado 1.1- Acciones que **NO** pueden realizarse sin la autorización previa de la OGP:*

*11. Formalización de **nombramientos para puestos regulares** (carrera y **confianza**), duración fija e irregulares.*

Por otro lado, la situación comentada también es contraria a la 1ra Sección de la Orden Ejecutiva Número OE-2017-001 de 2 de enero de 2017, titulada *Estado de Emergencia Fiscal en el Gobierno de Puerto Rico*, que estableció que:

Efectivo inmediatamente se decreta un Estado de Emergencia Fiscal en el Gobierno de Puerto Rico. Se ordena a todas las agencias a tomar todas las medidas necesarias para reducir sus gastos operacionales sin afectar adversamente aquellos servicios directos que son esenciales para proteger la salud, seguridad y bienestar de la ciudadanía. Las medidas de control de gastos establecidas mediante esta Orden Ejecutiva son las medidas iniciales para enfrentar la crisis fiscal y no se deben entender como las únicas a ser implantadas. Cada agencia deberá examinar sus operaciones para identificar e implantar inmediatamente medidas adicionales de ahorro y reducción de gastos.

Además, en la Carta Circular Núm. 144-17 de 10 de marzo de 2017- *Disposiciones para la Implementación Inmediata de la Ley Núm. 3-2017*, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* de la OGP estableció que:

Disposiciones Normativas:

C. Reclutamiento de Empleados en el Servicios de Confianza

1) Todo nombramiento en el servicio de confianza requerirá aprobación de la OGP.

Por otro lado, el Artículo 26. — Responsabilidad Fiduciaria - de la Ley Núm. 3-2017, según enmendada, indica que:

Todo jefe de Agencia o director ejecutivo de cualquier departamento, instrumentalidad o corporación pública del Gobierno de Puerto Rico que incumpla con lo dispuesto en esta Ley, estará sujeto a una multa de doscientos dólares (\$200) por instancia, y con un máximo de cinco mil dólares (\$5,000) cumulativos por todas

las instancias ocurridas en el mismo año natural. Dicha multa será pagada con fondos de la propia pecunia del empleado público.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto estará a cargo de reglamentar e implementar las disposiciones en este Artículo relacionadas a la imposición de multas administrativas.

La situación mencionada también es contraria al Artículo 6, Sección 6.1, titulada Áreas Esenciales al Principio de Mérito, de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, que establece que:

Las siguientes son las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicables al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de esta Ley, con excepción del Servicio de Confianza:

- 1. Clasificación de Puestos*
- 2. Reclutamiento y Selección*
- 3. Ascensos, Traslados y Descensos*
- 4. Adiestramiento; y*
- 5. Retención*

Por otro lado, el Artículo 6 – Ascensos, Traslados y Descensos, en la Subsección 6.4 – Otras Acciones, se define:

1) Otras Acciones:

- a. Destaque - El destaque es una acción administrativa que permite la maximización en la utilización de los recursos humanos de una manera costo efectiva y en atención al Principio de Mérito.*

Mientras que en el Artículo 8 – Categoría de empleados - de la mencionada Ley se define:

- 1. Empleados de Carrera - son aquellos que han ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera al momento de su nombramiento.*
- 2. Empleados de Confianza - son aquellos que están comprendidos en el Plan de Clasificación y conforme a sus funciones participan sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al jefe de la agencia, tales como:*

-
-
- b. *los jefes de agencias, sus secretarías personales, conductores de vehículos, así como ayudantes ejecutivos y administrativos que les respondan directamente;*

Efecto

El SRM pagó indebidamente \$6,000 mensuales del 1 de junio de 2017 hasta el 28 de febrero de 2022, para un total de \$141,474.00 [(\$6,000-\$3,518) x 57 meses] en salario al empleado cuyo nombramiento de confianza no fue aprobado por la OGP y que no realizó funciones en el servicio de confianza prestando servicios directos y respondiendo directamente a los directores ejecutivos del SRM.

Crea el ambiente para que la Junta de Retiro del Gobierno haya computado la pensión basada en el salario devengado en el puesto de confianza ascendente a \$6,000 mensuales desde el 1 de junio de 2017 hasta el 22 de febrero de 2022, en vez de utilizar el salario del puesto de carrera ascendente a \$3,518 mensuales.

Causa

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

La situación mencionada indica que ni el entonces director ejecutivo ni la directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, cumplieron con las leyes, normas y reglamentos vigentes aplicables, ni velaron por los mejores intereses del Gobierno de Puerto Rico.

Ver las Recomendaciones 1, 4, 5 y 9

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la JR indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece por incidir en incumplimientos a la reglamentación aplicable.

Hallazgo 3 – Retribución asignada en exceso a la diferencia entre mínimos de las escalas salariales

Situación

El Artículo 7, sección 7.1- Política Pública - de la Ley Núm. 8-2017 establece que la política pública de retribución del Gobierno de Puerto Rico se crea sobre bases de equidad y justicia, en consideración a la realidad económica de los organismos gubernamentales.

Mientras, la Sección 8.2 - Normas Generales de Retribución - inciso 1 del Reglamento decreta que la política retributiva de nuestro Gobierno tiende hacia el mejoramiento de las condiciones económicas de los empleados públicos, de manera que se garantice la uniformidad retributiva en la fijación y administración de los sueldos de éstos en la Rama Ejecutiva.

La OATRH tiene la responsabilidad de administrar el Plan de Clasificación y Retribución Uniforme, promulgar la normativa y velar porque los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos de los organismos públicos que no son parte del Sistema de Administración y Transformación, sean cónsonos y salvaguarden las áreas esenciales al Principio de Mérito.

Las estructuras salariales que sean parte de los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos para los Servicios de Carrera, Gerencial y de Confianza, estarán integrados por un número de escalas de sueldos, cada una de las cuales consistirá en un tipo mínimo, un tipo máximo y todos aquellos tipos intermedios que se consideren necesarios. Como norma general, no se podrá autorizar un sueldo que exceda el máximo de la escala retributiva para determinada clase.

Los aumentos por otorgarse a los empleados del Gobierno podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre el tipo mínimo de la escala a la que estaba asignada la clase de puesto anterior y el mínimo de la escala de la nueva clase. El por ciento a concederse dependerá de la escala salarial a la que esté asignada y responderá a los controles y responsabilidad fiscal que rige sobre las entidades públicas.

Sin embargo, en 3 de las transacciones examinadas se identificaron dos (2) casos de reclasificación donde se asignaron retribuciones mayores a la diferencia entre los tipos mínimos en las escalas salariales.

1. Reclasificaciones

En los casos de reclasificaciones aplicarán las normas retributivas de ascensos, traslados y descensos incluidas en el Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, y deben justificarse por cualquiera de las siguientes circunstancias: clasificación original errónea; modificación al Plan de Clasificación

o de Valoración de Puestos; cambio sustancial en deberes, responsabilidades o autoridad; o evolución del puesto.

- a. El 2 de agosto de 2018, la Supervisora de Servicios de Información con número de puesto 0451G y salario de \$3,481 fue designada administrativamente al puesto de Gerente de Servicios de Préstamos que había quedado vacante el 31 de marzo de 2018, al acogerse a la jubilación el empleado con el puesto 0060.

Posteriormente, el 16 de octubre de 2018, se reclasifica el puesto de Supervisora de Servicios de Información a Gerente de Servicios de Préstamos. Esto tuvo el efecto de llevar el puesto de la escala 7G a la escala 11G del puesto de Gerente de Servicios de Préstamos, lo que representó un aumento de sueldo de \$776, equivalente a las diferencias entre los tipos mínimos de las escalas. En el expediente de personal se observó el informe de cambio, pero no se encontró la carta de nombramiento.

Sin embargo, el nuevo salario asignado también incluyó una diferenciación mínima del 10% respecto del sueldo de sus supervisados. Esto tomando como base el sueldo más alto devengado por un supervisado, según establece el Artículo 6 inciso 15 de las Normas de Retribución del SRM. Esta disposición permitió aumentar el salario a ser asignado por los mínimos entre escalas de \$4,257 a \$4,415 incluyendo la diferenciación, lo que representó \$158 mensuales adicionales. Esta transacción fue aprobada por la OGP el 11 de octubre de 2018 mediante el PP 2019-14878.

- b. El 16 de octubre de 2018, el Asistente de Servicios Gerenciales con número de puesto 0440G y salario de \$3,325 fue designado administrativamente al puesto de Contralor Auxiliar que había quedado vacante el 31 de marzo de 2018, al acogerse a la jubilación el empleado con el puesto 0046.

Posteriormente, el 1 de febrero de 2019, se reclasificó el puesto de Asistente de Servicios Gerenciales mediante el Estudio de Reclasificación por Cambio Sustancial en Deberes y Transferencia de Puesto del 30 de octubre de 2018 realizado por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Esto tuvo el efecto de llevar el puesto de la escala 7G a la escala 14G del puesto de Contralor Auxiliar, lo que representó un aumento de sueldo de

\$1,542, equivalente a las diferencias entre los tipos mínimos de las escalas. Esto según documentado en la Solicitud de Fondos para Transacción de Personal 019-191 de la Oficina de Recursos del 16 de enero de 2019, encontrada en el expediente y firmada por los entonces directores de Recursos Humanos, el Área Fiscal y director ejecutivo del SRM, y comparada con la información de nómina.

En el expediente de personal no se encontró la carta de nombramiento ni el informe de cambio para esta transacción. Asimismo, esta transacción fue inicialmente denegada por la OGP el 6 de diciembre de 2018, porque “esta agencia está en un proceso de movilidad de sus empleados”. Por lo que contrasta el tipo de transacción con lo establecido en la Ley Núm. 106-2017.

Sin embargo, el nuevo salario asignado también incluyó una diferenciación mínima del 10% respecto del sueldo de sus supervisados. Esto tomando como base el sueldo más alto devengado por un supervisado, según establece el Artículo 6 inciso 15 de las Normas de Retribución del SRM. Esta disposición permitió aumentar el salario a ser asignado por los mínimos entre escalas de \$4,867 a \$5,542 incluyendo la diferenciación, lo que representó \$675 mensuales adicionales. Esta transacción fue aprobada por la OGP el 10 de enero de 2019, mediante el PP 2019-17970.

El 16 de junio de 2022, la actual directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Junta de Retiro nos certificó que el puesto de Supervisor de Estadística 0262 se encontraba vacante al momento de determinar dicha diferenciación, según certificación del 16 de junio de 2022, emitida por la actual directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Junta de Retiro. Esto último atribuye a que el análisis realizado sobre la diferenciación del 10% de la retribución del supervisado tampoco se debió realizar, ya que el puesto del supervisado se encontraba vacante.

El 1 de mayo de 2019, tres meses después de haberse reclasificado el puesto, la entonces directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, y el entonces director ejecutivo aprobaron un Estudio de Retribución para la Reasignación de Clase a Escala de Sueldo Superior del puesto del contralor auxiliar de la escala 14G a 15G, lo que implicó otro aumento de \$300 mensuales en salario. Esta

transacción fue aprobada por la OGP mediante el PP 2019-25926 el 26 de abril de 2019.

Estas transacciones tuvieron como resultado un aumento de \$975 mensuales, para un salario total de \$5,842 mensuales para el puesto de contralor auxiliar. Cabe señalar que al momento de esta reclasificación el puesto de contralor auxiliar no existe bajo el Plan de Clasificación de Puestos Uniformes del Gobierno.

Las retribuciones adicionales otorgadas por la diferenciación en ambas reclasificaciones y por la reasignación de clase a escala de sueldo superior en el caso (b.) son contrarias a las normativas vigentes aplicables. Además, se observó que el cómputo para determinar la diferenciación con los sueldos de los supervisados se realizó de forma diferente en ambos casos. Lo que ocasionó una retribución mensual mayor en el caso (b).

Cabe señalar que al momento de esta reinstalación el puesto de Contralor no existe bajo el Plan de Clasificación de Puestos Uniformes del Gobierno.

Crterios

El Artículo 7, sección 7.2 - Normas Generales de Retribución-, incisos 7 y 13 de la Ley Núm. 8-2017 establece que:

Las siguientes guías son aplicables a todas las agencias gubernamentales bajo esta Ley:

- 7. Los **aumentos por ascenso** a ser otorgados por las agencias podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Esta determinación dependerá de la estructura salarial a la que esté asignada. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre tipos mínimos de las escalas.*
- 13. En los casos de **reclasificaciones** aplicarán las **normas de ascensos**, traslados, descensos y movilidad que determine la Oficina en su reglamentación.*

Además, el Artículo 8 – **Retribución**, Sección 8.4, Inciso 3 – **Ascensos**- del Reglamento 8992 para la Aplicación de la Ley Núm. 8 establece que:

- (a) Los aumentos a otorgarse podrán valorarse en términos porcentuales o en el equivalente en tipos intermedios. Sin embargo, el aumento no deberá ser menor que la diferencia entre el tipo mínimo de la escala a la que estaba asignada la clase de puesto anterior y el mínimo de la escala de la nueva clase. El porciento*

a concederse dependerá de la escala salarial a la que esté asignada y responderá a los controles y responsabilidad fiscal que rige sobre las entidades públicas.” (Énfasis nuestro)

Por su parte, el Artículo 7 de la Ley Núm. 3-2017 hace referencia al Artículo 11 de la Ley Núm. 66-2014, aplicables a la fecha en que se realizaron estas transacciones, establecían que **no se concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva**, con excepción a lo establecido en el inciso (d) de este Artículo.

(b) Se considerará como aumento en beneficios económicos lo siguiente:

- i. Aumentos de sueldo por años de servicio, servicio meritorio, retribución adicional por habilidades o competencia, y aumentos generales.*
- v. Aumentos por ascenso o traslados, excepto que tal ascenso o traslado resulte en un ahorro neto para la Entidad de la Rama Ejecutiva, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional; siempre que, dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de este Capítulo.*

Efecto

Las situaciones comentadas tuvieron el efecto de que, hasta el 31 de diciembre de 2022:

(Reclasificaciones)

Caso a. Se pagaron \$7,900 en salario adicional por la diferenciación,

Caso b. Se pagaron \$45,075 (\$31,725 + \$13,350) en salario adicional por la diferenciación y la reasignación de clase a escala de sueldo superior.

Causa

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

El entonces director ejecutivo y la entonces directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM se apartaron de las disposiciones de la Ley Núm. 8-2017 y otras normativas adoptadas por la OATRH, y fiscales adoptadas por el Gobierno de Puerto Rico.

Ver las Recomendaciones 1, 6 y 9

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la JR indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece por incidir en incumplimientos a las normativas aplicables.

Hallazgo 4 –Nombramiento de Confianza sin la aprobación de la OGP y retribución asignada sin justificación en exceso al mínimo de la próxima escala salarial

Situación

Mediante carta del 8 de marzo de 2017, el entonces director ejecutivo nombró a la entonces directora ejecutiva auxiliar en el servicio de confianza con el número de puesto 0029-C, con un salario mensual de \$8,100, efectivo el 16 de febrero de 2017. Mediante comunicado del 15 de febrero de 2017, dicha transacción fue autorizada por la entonces secretaria asociada de la Gobernación para otorgar el salario de \$8,100.

Al evaluar el expediente de personal perteneciente a la entonces directora ejecutiva auxiliar, no se encontró evidencia, de que dicha transacción fue autorizada por la OGP. La actual directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Junta de Retiro, mediante certificación del 30 de septiembre de 2022, confirmó que en el expediente de personal no se encontró planteamiento aprobado por la OGP ni existe un estudio para determinar el salario para esta transacción.

Por otro lado, en la Sexta Asignación de las Clases de Puesto comprendidas en el Plan de Clasificación de Puestos en el Servicio de Confianza del SRM, aprobado el 1 de marzo de 2016, se observó que el puesto de director(a) ejecutivo(a) auxiliar se encuentra en la Escala 11 con el salario mínimo de \$6,623. Además, se observó que para el puesto de subdirector ejecutivo de mayor jerarquía (Escala 12), el salario mínimo es de \$7,285.

Por lo que la cantidad otorgada en salario en el nombramiento de confianza a la directora ejecutiva auxiliar por \$8,100 excedió el salario mínimo de la escala asignado al puesto de subdirector

ejecutivo. Previo a su nombramiento, la entonces directora ejecutiva auxiliar devengaba un salario de \$6,311 como directora auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Es meritorio señalar que el 19 de septiembre de 2019, el actual director ejecutivo emitió una carta notificándole a la empleada que ocupaba el puesto de confianza de director(a) ejecutivo(a) auxiliar, indicando que en virtud de las Disposiciones para la Implementación de la Ley Núm. 3-2017, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*, se le realizó un ajuste a su salario de \$8,100 mensuales a \$6,711 mensuales efectivo el 19 de septiembre de 2019. Cabe señalar que dicho ajuste todavía incluía \$400 mensuales adicionales en el nombramiento de confianza que no contaban con la aprobación de la OGP, los cuales fueron pagados hasta el 28 de enero 2021; fecha en que la empleada presentó su renuncia al puesto de confianza para ser reinstalada a su puesto de carrera.

Criterio

La situación mencionada, es contraria a la *Ley Núm. 3-2017, según enmendada* y vigente al momento de los hechos, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* que dispone en su *Artículo 3*:

...[e]s Política Pública de esta Asamblea Legislativa que la responsabilidad fiscal es la clave para que Puerto Rico recupere su credibilidad ante los inversionistas y mercados financieros, restablezca su crédito y regrese al camino del manejo responsable de la deuda y de sus finanzas, logrando una eficiente reestructuración de la misma.

De igual forma, la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, en su Artículo 2.03*, hace referencia a la política pública de responsabilidad fiscal, según mencionado y establece como política pública la disciplina, control y reducción de gastos en las agencias, instrumentalidades, departamentos y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico.

Por otro lado, el Artículo 26. — Responsabilidad Fiduciaria - de la Ley Núm. 3- 2017, según enmendada, indica que:

Todo jefe de Agencia o director ejecutivo de cualquier departamento, instrumentalidad o corporación pública del Gobierno de Puerto Rico que incumpla con lo dispuesto en esta Ley, estará sujeto a una multa de doscientos dólares (\$200) por instancia, y con un máximo de cinco mil dólares (\$5,000) cumulativos por todas las instancias ocurridas en el mismo año natural. Dicha multa será pagada con fondos de la propia pecunia del empleado público.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto estará a cargo de reglamentar e implementar las disposiciones en este Artículo relacionadas a la imposición de multas administrativas.

Por su parte, en la Carta Circular Núm. 144-17 de 10 de marzo de 2017, de la OGP - Disposiciones para la Implementación Inmediata de la Ley Núm. 3-2017, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal, y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico* estableció lo siguiente:

Disposiciones Normativas:

C. Reclutamiento de Empleados en el Servicios de Confianza

- 1) Todo nombramiento en el servicio de confianza requerirá aprobación de la OGP.*

Por otro lado, la Sección 8.4, titulada Normas Retributivas Uniformes Aplicables a las Acciones de Recursos Humanos, inciso b, del Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, aprobado el 24 de julio de 2017, establece que:

En el Servicio de Confianza, la Autoridad Nominadora tendrá discreción para establecer el salario a ser devengado por el empleado, dentro de la escala salarial correspondiente a la clase de puesto que vaya a ocupar. La Autoridad Nominadora podrá autorizar, a modo de excepción, sueldos mayores cuando los mecanismos usuales no provean alternativas, los méritos del caso así lo justifiquen y ello redunde en beneficio del servicio que brinde la Agencia.

Efecto

Las situaciones comentadas tuvieron el efecto de que:

El SRM pagara indebidamente \$61,859 [(\$8,100 - \$6,311) x 31 meses] + [\$400 x 16 meses] por el sueldo mensual pagado en el puesto de confianza desde marzo de 2017 a enero de 2021, sin la aprobación de la OGP.

Asignar una retribución excesiva en detrimento de la situación precaria fiscal que impera en Puerto Rico y contrario a la política pública establecida para ello.

Causa

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

El entonces director ejecutivo y la entonces directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM se apartaron de las leyes y otras normativas fiscales para asignar el salario y realizar el nombramiento de confianza sin la aprobación de la OGP.

Ver las Recomendaciones 1 y 9

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la JR indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece.

Hallazgo 5 – Pago de diferenciales sin la aprobación de la OGP, previo a la autorización de los nombramientos de confianza

Situación

La Ley Núm. 8-2017 define los diferenciales como una compensación especial y adicional, separada del sueldo que se podrá conceder por condiciones extraordinarias no permanentes o cuando un empleado desempeñe interinamente un puesto, siempre que la situación fiscal lo permita.

Al examinar las nóminas pagadas por el SRM del 1 de enero de 2017 hasta el 30 de enero de 2022, provistas por el Departamento de Hacienda, para 13 casos examinados, se identificaron 7 casos a los que se le otorgaron diferenciales. Luego de examinar los expedientes de personal provistos por Recursos Humanos y obtener otros planteamientos del Sistema de Planteamientos de la OGP que no fueron encontrados en los expedientes, se concluyó que 5 diferenciales fueron otorgados y pagados indebidamente sin obtener la aprobación de la OGP.

La siguiente tabla incluye los 5 diferenciales pagados sin aprobación de la OGP:

Puesto	Nombre del Puesto Carrera	Puesto Desigando - Confianza	Tipo Diferencial	Fecha Nombramiento - Confianza	Fecha de Otorgación - Diferencial	Fecha Eliminación Diferencial	Meses Tiempo Pagado	Cantidad Concedida Diferencial	Total Pagado en Diferenciales	Status Actual del Empleado
440	Asistente de Servicios Gerenciales	Director Asociado en el Área Fiscal	Interinato	05/01/2017 - Interinato	1-May-17	16-Oct-18	2	\$ 1,956.00	\$ 3,912.00	Activo
479	Supervisor de Nóminas	Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Condiciones Extraordinarias	1-Mar-17	6-Feb-17	1-Mar-17	1	607.00	607.00	Inactivo
499	Directora Auxiliar de Relaciones Laborales	Director(a) Ejecutiva Auxiliar	Condiciones Extraordinarias	16-Feb-17	1-Feb-17	16-Feb-17	1	1,262.00	1,262.00	Activa
358	Director(a) Auxiliar de Beneficios y Servicios	Principal Oficial Ejecutivo de Beneficios y Servicios	Condiciones Extraordinarias	13-Jul-17	16-Sep-13	4-Feb-17	40 y 1/2	535.00	21,667.00	Activa
451	Supervisora de Servicios de Información	Asistente del Ejecutivo	Condiciones Extraordinarias	16-Feb-17	1-Feb-17	16-Feb-17	1/2	696.00	348.00	Activo
								Total:	\$ 27,796.00	

Cabe destacar que, en el caso del puesto de principal oficial ejecutivo de Beneficios y Servicios del servicio de confianza, el SRM otorgó el diferencial el 16 de septiembre de 2013, aunque mediante carta del Planteamiento 2014-0784 de 15 de agosto de 2013, la OGP denegó la solicitud del diferencial, avalado por la Secretaría de la Gobernación. La empleada recibió el diferencial hasta el 4 de febrero de 2017, por un total de \$21,667, fecha en que fue reinstalada a su puesto de carrera y quedó sin efecto el diferencial mediante el Informe de Cambio 17229.

Por otra parte, en el caso del puesto de director asociado en el Área Fiscal, el SRM otorgó el diferencial con efectividad el 1 de mayo de 2017, pero no fue hasta el 30 de junio de 2017, que sometió el PP-2017-31535. Debido a que la petición fue realizada al finalizar el año fiscal, la OGP aprobó el diferencial prospectivamente para el presupuesto del nuevo año fiscal, quedando al descubierto los 2 meses del año fiscal anterior (mayo y junio) que fueron pagados al empleado, sin contar con la aprobación de la OGP.

Otras dos situaciones relacionadas con la ausencia de aprobación por parte de la OGP para otorgar diferenciales fueron comentadas en los Hallazgos 3 y 4 del informe OIG-E-22-014 emitido por esta Oficina el 6 de abril de 2022.

Criteria

Las situaciones mencionadas, son contrarias a la Carta Circular Núm. 93-11, de la OGP, titulada *Normas sobre la Administración Presupuestaria y Aspectos Organizacionales de las Agencias de la Rama Ejecutiva*, del 25 de octubre de 2011, Guía 1 apartado 1.1.1 inciso 20, donde se establece que **las agencias no pueden realizar las siguientes transacciones sin la autorización previa de la OGP:**

- c. Reclasificaciones, aumentos individuales (pasos por méritos), diferenciales o cualquier mejoramiento salarial individual.*

Además, la Carta Circular 144-17 de la OGP del 10 de marzo de 2017, estableció:

Disposiciones Normativas:

A. *Beneficios Económicos y Compensación Monetaria Extraordinaria*

2. *Se considerarán como un aumento en beneficio económico y una compensación monetaria que no se concederán:*

a. *Aumento en Beneficio Económico*

7. *Pagos de **diferencial en salario** por condiciones extraordinarias o por interinatos, excepto que dicho diferencial resulte en un ahorro neto, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional dentro de la misma clasificación; siempre que, dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en el Artículo 9 de la Ley 66-2014.*

Efecto

Las situaciones comentadas tuvieron el efecto de que se pagaran indebidamente un total de \$27,796 en diferenciales sin la autorización de la OGP, contrario a las normativas aplicables.

Causa

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

El entonces director ejecutivo y la directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM, otorgaron los diferenciales hasta que la OGP evaluara y aprobara el nombramiento al puesto de confianza, según indicado en la documentación examinada. Por lo que no cumplieron con lo establecido en la Carta Circular Núm. 93-11 para la **aprobación previa** de la OGP para los diferenciales.

Ver las Recomendaciones 1, 7 y 9

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la Junta de Retiro indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece.

Hallazgo 6 – Falta de documentos y organización en los expedientes de personal

Situación

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* estableció que todas las agencias mantendrán un expediente de personal que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio público.

La evaluación realizada reveló las siguientes situaciones con los expedientes de personal del SRM:

1. Ausencia de Planteamientos (PP) sometidos y aprobados por la OGP,
2. Ausencia de cartas e informes de cambio que justifican y documentan las transacciones realizadas,
3. Ausencia de otros documentos que se mencionan en los estudios de reclasificación o reinstalación, pero que no fueron encontrados en los expedientes,
4. Ausencia de documentación para la eliminación de los diferenciales,
5. Falta de documentos que evidencien las funciones realizadas por el empleado que le otorgan la experiencia para ocupar el nuevo puesto,
6. Desorganización en los expedientes de personal. Una situación similar se comentó en el Hallazgo 2 del Informe de la OIG-E-22-014 de 6 de abril de 2022.

Criterio

Las situaciones mencionadas son contrarias al Artículo 12, del Reglamento Núm. 8992-2017, conocido como *Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada* aprobado el 24 de julio de 2017, que establece:

Todas las agencias mantendrán los siguientes expedientes para cada uno de sus empleados:

-
-
- b. *Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.*

Efecto

La situación comentada evita que los expedientes de empleados reflejen el historial completo del personal desde su ingreso hasta su separación definitiva del servicio público, lo que limita la evaluación por personal autorizado interno o externo, a evaluar la corrección las transacciones de personal.

Causa

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

El entonces director ejecutivo y la entonces directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SRM no cumplieron con mantener el historial completo y organizado en los expedientes de personal de los empleados desde la fecha de su ingreso original hasta la fecha de su separación definitiva del servicio público.

Ver las Recomendaciones 1, 2, 8, 10 y 11

Comunicación Gerencial

En carta del 31 de mayo de 2023, el director ejecutivo de la JR indicó lo siguiente:

Los hallazgos tratan sobre transacciones de personal realizadas anteriores a la fecha en que el suscribiente asumió la administración del SRM y que fueron realizadas por funcionarios que ya no se encuentran ocupando puestos directivos en la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

Determinación de la OIG

Se consideraron los comentarios del director ejecutivo de la Junta de Retiro, y reconocemos que las transacciones se efectuaron en periodos previos. Sin embargo, para efectos del hallazgo y las situaciones identificadas, se determinó que el Hallazgo prevalece.

COMUNICACIÓN GERENCIAL

El borrador de los hallazgos de este examen se sometió para comentarios mediante carta el 24 de mayo de 2023, al director ejecutivo de la Junta de Retiro. El director ejecutivo sometió sus comentarios a los hallazgos mediante carta recibida el 31 de mayo de 2023. Los comentarios recibidos se consideraron en la redacción final de este informe.

La OIG agradece la colaboración de director ejecutivo, quien refirió el asunto a la consideración de la OIG, y a los empleados que asistieron en la entrega de los requerimientos de información para el examen.

La OIG está comprometida con velar que las recomendaciones sean debidamente cumplimentadas e implantadas y continuará trabajando con la JR en aras de continuar promoviendo una sana administración.

RECOMENDACIONES

A la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico

1. Monitorear el cumplimiento de la gerencia para que atienda las recomendaciones de la 2 a la 11. **(Ver Hallazgos 1 al 6)**

Al director ejecutivo de la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico

2. Solicitar un análisis para que se evalúe las irregularidades señaladas en este informe, y determinar junto a la OATRH, si procede a anular dichas transacciones como medida correctiva para restablecer el principio de mérito y garantizar la uniformidad, equidad y transparencia en las transacciones de personal en el servicio público. **(Ver Hallazgos 1 y 6)**
3. Realizar un análisis de las reclasificaciones (ascensos) otorgadas sin convocatorias, proceder con el recobro de los más de \$434,980 pagados indebidamente, y realizar los ajustes necesarios para garantizar que no se repitan situaciones similares. Deberá presentar a la OIG los resultados de las gestiones realizadas. **(Ver Hallazgo 1)**
4. Realizar un análisis del salario pagado al empleado bajo el servicio de confianza sin la aprobación de la OGP, proceder con el recobro de los \$141,474 pagados indebidamente desde junio de 2017 hasta enero de 2022, y ajustar cualquier pago futuro. Deberá presentar a la OIG los resultados de las gestiones realizadas. **(Ver Hallazgo 2)**
5. Recalcular y ajustar la pensión otorgada al empleado por años de servicio en el SRM, ya que el nombramiento al puesto de confianza no contaba con la aprobación de la OGP. Deberá recalcularse la pensión con base en el salario del puesto de carrera de \$3,518 y presentar los resultados a la OIG. **(Ver Hallazgo 2)**
6. Realizar un análisis del pago indebido de \$52,975 por concepto de la diferenciación entre supervisor y supervisado, proceder con el recobro de dichos fondos, y asegurar la restitución de los recursos públicos. Deberá presentar a la OIG los resultados de las gestiones realizadas. **(Ver Hallazgo 3)**

-
-
7. Realizar un análisis del salario pagado al empleado bajo el servicio de confianza sin la aprobación de la OGP, proceder con el recobro de los \$61,859 pagados indebidamente desde marzo de 2017 hasta septiembre de 2019, y ajustar cualquier pago futuro. Deberá presentar a la OIG los resultados de las gestiones realizadas. **(Ver Hallazgo 5)**
 8. Realizar un análisis de los diferenciales otorgados antes de la aprobación de la OGP, proceder con el recobro de los \$27,796 pagados indebidamente, y ajustar cualquier compensación futura. Deberá presentar a la OIG los resultados de las gestiones realizadas. **(Ver Hallazgo 6)**
 9. Presentar ante la consideración de la Junta de Retiro derogar el Reglamento 7566 de septiembre 2008 y las Normas de Retribución del SRM, para la debida adopción y ejecución de las disposiciones de la Ley Núm.8-2017 y del *Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*, promulgado por la OATRH en julio 2017. **(Ver Hallazgos 1 al 5)**

A la directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

10. Preparar un plan para revisar todos los expedientes de personal del SRM, para ordenarlos y asegurar que contengan todos los documentos necesarios para evidenciar las transacciones de recursos humanos realizadas. **(Ver Hallazgo 6)**
11. Preparar un procedimiento para la organización, el manejo y la custodia de los expedientes de personal que contenga los controles internos necesario para asegurar que estén completos, organizados y archivados en un sólo lugar. **(Ver Hallazgo 6)**

CONCLUSIÓN

La evaluación realizada a los documentos, y la información recopilada durante el examen, reveló deficiencias que requieren una revisión a las nuevas normas y procedimientos adoptadas por la Junta de Retiro para la administración de los recursos humanos.

Las deficiencias encontradas ocasionadas por el entonces director ejecutivo del SRM son contrarias a las leyes y política pública de sana administración. A su vez, la conducta reflejada por dicho funcionario ocasionó la pérdida de fondos públicos.

Las situaciones señaladas en el presente informe reflejan una cantidad aproximada de \$669,627 correspondiente a costos cuestionados computados hasta diciembre 2022 por desviaciones a leyes y normativas aplicables a la sana administración pública.

De la información examinada y recopilada se identificaron transacciones de recursos humanos con desviaciones en los procesos de nombramientos, reclasificaciones, reinstalaciones y otros ajustes en retribución que también beneficiaron a otros empleados.

Se encontraron además situaciones que pudieran constituir posibles infracciones a las disposiciones de la Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*, Ley Núm. 8-2017, según enmendada y conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, Ley la Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como *Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico* y la Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*, entre otras normativas relacionadas a la sana administración pública en la esfera estatal y federal.

La OIG remite copia de este informe a la Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) para que tome conocimiento de las transacciones identificadas en este informe para que las intervengan a posteriori y determinen la acción que en derecho proceda conforme a la Ley Núm. 8-2017 y la protección del Principio de Mérito.

La OIG realizó un referido interno al Área de Querellas e Investigación quien a su vez determinó hacer un proceso investigativo separado e independiente y realizar referidos a las entidades concernientes para que tomen las medidas que en derecho procedan. Conforme al Art. 9 de la Ley Núm. 15 antes citada, el contenido de los *Referido(s)* y la información de los hallazgos que dieron paso a los mismos, se mantendrán de manera confidencial. Esto último para asegurar la integridad de las investigaciones realizadas por las autoridades concernientes y los procesos en el foro administrativo de la OIG.

Conforme a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017, antes citada, se remite el presente informe a la autoridad nominadora para que inicie las medidas correctivas pertinentes al incumplimiento por parte de sus empleados y notifique a la OIG las acciones tomadas para garantizar el fiel cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables. El incumplimiento con tomar medidas correctivas ante las situaciones aquí señaladas podría ocasionar la imposición de multas y procesos administrativos.

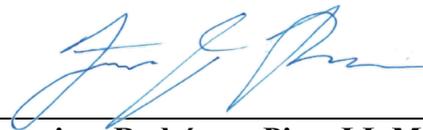
APROBACIÓN

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 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, 17 de septiembre de 2024, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera, CFE, CIG
Inspectora General



Lcdo. Francisco Rodríguez Pina, LL.M, CIGI
Director Área de Pre intervención y Exámenes
durante el periodo de examen

ANEJO

IMPACTO PRESUPUESTARIO

Reclasificaciones con ascenso sin celebrar convocatorias hasta 12/2022

E-312-22-001
Hallazgo 1

Anejo 1

Núm.	Fecha Informe de Cambio	Núm. (PP) - OGP	Fecha Aprob. OGP (PP)	Reclasificación				Puesto Anterior				Efecto Presupuestario		
				Núm. del Puesto	Escala del Nuevo Puesto	Título del Puesto	Salario - Puesto Reclasificado	Escala del Puesto Anterior	Título del Puesto - Anterior	(b) Salario - Puesto Anterior	Diferencia (a-b)	Hasta el 12/31/2022	Total Pagado por Mes	Impacto Presupuestario
1	5/1/2019	2019-25932	4/27/2019	256	17 U	Especialista en Microcomputadoras y Red de Comunicaciones	\$ 3,044.00	11 U	Operador de Unidad Central de Sistemas de Información	\$ 2,226.00	\$ 818.00	12/31/2022	44	\$ 35,992.00
2	5/1/2019	2019-25930	4/27/2019	494	11 G	Oficial de Seguridad de Sistemas de Informática	4,087.00	6 G	Técnico de Seguridad de Sistemas de Informática	3,042.00	1,045.00	12/31/2022	44	45,980.00
3	5/1/2019	2019-25929	4/27/2019	401	13 G	Administrador de Base de Datos	4,069.00	16 U	Desarrollador de Sistemas de Informática	3,669.00	400.00	12/31/2022	44	17,600.00
4	5/1/2019	2019-25934	4/27/2019	340	12 U	Oficial Principal de Servicios de Retiro	3,085.00	10 U	Oficial de Servicios de Retiro	2,868.00	217.00	12/31/2022	44	9,548.00
5	5/1/2019	2019-25928	4/27/2019	412	11 G	Especialista en Servicios de Retiro	4,016.00	7 G	Supervisor de Servicios de Retiro	3,240.00	776.00	12/31/2022	44	34,144.00
6	2/1/2019	2019-15003	1/23/2019	108	7 G	Supervisor(a) de Servicios de Retiro	3,866.00	13 U	Analista Principal de Contabilidad	3,135.00	731.00	12/31/2022	47	34,357.00
7	5/1/2019	2019-25927	4/27/2019	488	7 G	Supervisor(a) de Servicios de Retiro	3,478.00	14 U	Oficial Principal de Servicios de Retiro	2,765.00	713.00	12/31/2022	44	31,372.00
8	5/1/2019	2019-17970	4/26/2019	440	14 G	Contralor Auxiliar	5,542.00	15 U	Asistente de Servicios Gerenciales	3,325.00	2,217.00	12/31/2022	47	104,199.00
	5/1/2019	2019-25926	4/26/2019	440	15 G	Contralor Auxiliar - Término de Transacción	* 5,842.00	16 U	Asistente de Servicios Gerenciales	3,325.00	-		44	13,200.00
9	2/1/2019	2019-15092	1/23/2019	277	7 G	Asistente de Servicios Gerenciales	3,764.00	17 U	Asistente Administrativo Principal	3,076.00	688.00	12/31/2022	37	25,456.00
10	5/1/2019	2019-25933	4/27/2019	042	10 G	Supervisor de Operaciones de Sistemas de Informática	3,870.00	18 U	Técnico de Seguridad de Sistemas de Informática	3,042.00	828.00	12/31/2022	44	36,432.00
11	10/16/2018	2019-14878	10/11/2018	0451	11 G	Gerente de Servicios de Préstamos	* 4,415.00	19 U	Supervisor de Servicios de Información	3,481.00	934.00	12/31/2022	50	46,700.00

N/D = No disponible. No se encontró informe de cambio en expediente de personal. La información de salario pagado se obtuvo de la nómina.

Total: \$ 434,980.00

* Incluye diferenciación mencionada en el Hallazgo 4.

INFORMACIÓN GENERAL



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico



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 fondos 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, puede comunicarse a la OIG a través de:

Línea confidencial: 787-679-7979

Correo electrónico: informa@oig.pr.gov

Página electrónica: www.oig.pr.gov/informa

CONTACTOS



PO Box 191733
San Juan, Puerto Rico
00919-1733



787-679-7997



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



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov