



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (DTRH)

Investigación sobre un presunto patrón de discrimen político por parte del DTRH hacia 5 empleados que se encuentran en período probatorio desde el año 2016



Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD	4
BASE LEGAL	4
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	5
HECHOS DETERMINADOS	5
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS	10
CONCLUSIÓN.....	13
RECOMENDACIONES.....	14
APROBACIÓN	14
INFORMACIÓN GENERAL	15

RESUMEN EJECUTIVO

El 18 de julio de 2023, la Oficina del Inspector General (en adelante, OIG) recibió un planteamiento sobre posibles irregularidades cometidas en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH). Según el planteamiento, el DTRH, alegadamente se ha negado a realizar la evaluación final de 7 empleados que continúan en estatus probatorio desde el 2016. Esto se debe a que los referidos empleados ocuparon puestos de confianza durante el cuatrienio 2013-2016 y, después del cambio de administración, alegan han sido discriminados.

A partir de este planteamiento y en el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que ha sido conferida a la OIG por la Ley Núm. 15- 2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 15-2017), el Área de Querellas e Investigación (en adelante, Área de QI) realizó la investigación QI-067-24-023 en el DTRH.

Como parte de la investigación, se revisaron las certificaciones de empleo y los expedientes de personal de los empleados concernidos. Además, se entrevistó a la entonces secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del DTRH. De la investigación se desprende que los puestos de carrera de los 7 empleados que fungían como empleados de confianza, fueron creados el 8 de septiembre de 2016; este era el último día para realizar nombramientos de carrera, sin que se vieran afectados por la veda electoral. De los 7 empleados concernidos, solo 2 obtuvieron estatus de permanencia en el DTRH. Los 5 empleados restantes continúan en período probatorio desde el año 2016 al presente. De estos 5 empleados, 4 de ellos eran empleados regulares en el DTRH al momento de ser trasladados a puestos de confianza en el cuatrienio que corresponde a los años del 2012 al 2016.

Por otro lado, se identificó que los nombramientos a los puestos de carrera fueron realizados sin la aprobación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH).

Como parte de este informe, la OIG emitió una Orden al DTRH para que evalúe los nombramientos de los 5 empleados concernidos de conformidad con el Plan de Reorganización y Retribución.

La OIG está comprometida a 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 socaven la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades.

El contenido de este informe se hace público, conforme con lo establecido en el Art. 9 de la Ley Núm. 15-2017;¹ el Art. 3.5 del Reglamento Núm. 9135, titulado *Reglamento sobre Asuntos*

¹ 3 LPRA § 8873.

*Programáticos de la Oficina del Inspector General;*² y el Artículo 1.5 del Reglamento Núm. 9136, titulado *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, así como otras normativas aplicables.

INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD

El DTRH se creó en virtud de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*. En el 1952, esta entidad gubernamental adquirió rango constitucional en virtud del Artículo 4, Sección 6, de la Constitución de Puerto Rico. La Ley Núm. 100 del 23 de junio de 1977, renombró a esta entidad gubernamental como el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y se le adscribió la Administración del Derecho al Trabajo.

Posteriormente, el Plan de Reorganización Núm. 4 del 9 de diciembre de 2011, consolidó y transfirió al DTRH las operaciones, el personal, los activos, las funciones y los poderes de la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores (AAFET) y de la Administración del Derecho al Trabajo (en adelante, ADT).

El DTRH es la entidad gubernamental de la Rama Ejecutiva que se encarga de implementar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos, indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo. Por otra parte, administra y reglamenta el ámbito laboral y las relaciones obrero-patronales y emite opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo para orientar a los trabajadores, patronos y público en general. El DTRH lo dirige un secretario nombrado por el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Para lograr sus objetivos, el DTRH cuenta con las oficinas del secretario y subsecretario, las secretarías auxiliares, los negociados, los componentes operacionales y las oficinas regionales.

BASE LEGAL

La 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 estatales y federales.³ 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.⁴

² *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*, Reglamento Núm. 9135 de 13 de diciembre de 2019, Art. 3.5, pág. 20-21.

³ Ley del Inspector General de Puerto Rico, Ley Núm. 15-2017, 3 LPRA § 8871 (2017).

⁴ 3 LPRA § 8866.

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8, 9 y 17 de la Ley Núm. 15-2017 y con las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm. 9135-2019, *supra*, y otras normativas aplicables.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cubrió el período del 1 de mayo de 2015 al 15 de julio de 2024. Según fue necesario, en algunos aspectos fueron evaluadas transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores.

La metodología utilizada durante la investigación fue la siguiente:

1. Análisis y evaluación de documentos e información recibida con el planteamiento inicial.
2. Revisión y análisis de documentos e información suministrada por el DTRH, conforme a solicitud de requerimientos de información.
3. Análisis y evaluación de los expedientes de personal de los empleados concernidos.
4. Análisis y evaluación de la información obtenida durante entrevistas realizadas a la secretaria auxiliar de Recursos Humanos del DTRH.
5. Revisión de leyes, reglamentos, manuales y procedimientos internos del DTRH y otras normativas aplicables.

HECHOS DETERMINADOS

El 18 de julio de 2023, la OIG recibió una comunicación anónima, mediante correo postal, relacionado a posibles irregularidades cometidas por el DTRH. Según el planteamiento, el DTRH se ha negado a realizar la evaluación final de 7 empleados, los cuales se encuentran en período probatorio desde el 2016. Se alegó discrimin por razón política toda vez que los siete empleados ocuparon puestos de confianza en el cuatrienio 2013-2016 y, al surgir un cambio de administración, el DTRH no ha realizado la evaluación final de su período probatorio ni el cambio de estatus de empleado probatorio a empleado regular de carrera.

Luego de examinar el contenido del planteamiento, el Área de Asuntos Legales de la OIG realizó una evaluación y el 29 de mayo de 2024, refirió el planteamiento al Área de QI y comenzó el proceso de evaluación preliminar, EQI-24-032. Esta investigación abarcó el período entre el 1 de mayo de 2015 al 30 de junio de 2024. Los hechos determinados de la investigación son los siguientes:

1. El 1 de mayo de 2015, JRB fue nombrado en un puesto regular en DTRH.
2. El 20 de mayo de 2016, la OGP informó al DTRH que, luego del análisis fiscal correspondiente, no se aprobaba el presupuesto necesario para implantar los nuevos planes de Clasificación de Puestos y de Retribución.
3. El 16 de agosto de 2016, CSC fue nombrado en un puesto regular en DTRH.
4. El 8 de septiembre de 2016, el DTRH nombró 5 empleados (CRR, FRM, LMC, MGR y SSP) que realizaron funciones como empleados de confianza en puestos de carrera para los cuales tenían que cumplir con un período probatorio. De estos, cuatro habían ostentado puestos regulares anterior a ser empleados de confianza. Sólo uno de ellos no tenía puesto en el DTRH, a pesar de contar con experiencia gubernamental en otras agencias. Los nombramientos fueron realizados el último día para realizar nombramientos, sin que se vieran afectados por la veda electoral.
5. Al momento de la contratación, como parte del procedimiento, los empleados concernidos y la autoridad nominadora firmaron el formulario OGP-66-1001, *Certificación de cumplimiento con requisito de autorización previa conforme a la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 66-2014*,⁵ el cual establece la nulidad del nombramiento por cualquier incumplimiento por parte de la autoridad nominadora con las autorizaciones requeridas para ocupar puestos según la Ley Núm. 66-2014.
6. En enero de 2017, a raíz de las elecciones generales, cambió la administración en el DTRH. La nueva subsecretaria del DTRH le solicitó una consulta a la una firma legal para que rindiera un informe sobre la evaluación de transacciones de Recursos Humanos que fueron realizadas entre los meses de mayo a diciembre de 2016. En el informe suscrito por la firma legal, se mencionó que se evaluó un total de 144 expedientes de transacciones realizadas en ese período de tiempo, entre los cuales se encontraban los expedientes de los 7 empleados concernidos. Según la auditoría realizada por la firma legal, había varias transacciones aprobadas por el DTRH, pero no por la entonces Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (en adelante, OCALARH) ni por la OGP. Recomendaron solicitar una consulta a OATRH.

⁵ Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*.

7. El 20 de junio de 2017, el DTRH solicitó una opinión a OATRH sobre la legalidad de varias transacciones de personal realizadas durante el 2016.
8. El 21 de mayo de 2018, la OATRH, luego de realizar el análisis correspondiente, determinó que las modificaciones realizadas por el DTRH a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución vigentes para el servicio de carrera y el servicio de confianza no contaban con su autorización por lo que eran nulas.
9. Posteriormente, el 21 de agosto de 2018, en respuesta a una solicitud de consulta hecha por la subsecretaria del DTRH para que evaluara la misiva de la OATRH con fecha de 21 de mayo de 2018, la firma legal contratada le recomendó al DTRH que notificara al Departamento de Justicia la situación relacionada con el Plan de Clasificación y Retribución, por las serias implicaciones que podía acarrear haber realizado cambios en los nombramientos sin la debida aprobación de la OATRH.
10. El 23 de mayo de 2019, la entonces subsecretaria del DTRH le solicitó a la OATRH que volviera a auditar los expedientes de las transacciones que se realizaron luego de las modificaciones a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución del año 2016 que no contaron con el aval de la OATRH.
11. El 26 de agosto de 2019, la OATRH, solicitó a la entonces secretaria del DTRH una lista de las transacciones a ser evaluadas, los nombres de los empleados a los que se les aprobaron las transacciones, así como el período en el cual se efectuaron con el fin de reevaluar las transacciones en detalle. Sin embargo, el DTRH nunca envió la información a la OATRH.
12. El 28 de octubre de 2019, la entonces secretaria del DTRH, solicitó el estatus de la evaluación. Sin embargo, no recibió respuesta al respecto por parte de la OATRH. La entonces secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales indicó que la carta que envió OATRH con fecha de 26 de agosto de 2019 no se encontraba en los archivos del DTRH.
13. A raíz de la implementación del Plan de Reclassificación y Retribución en marzo de 2023, retroactivo al 1 de enero de 2023, la OATRH realizó la evaluación de las funciones de los empleados y les asignó a los empleados la equivalencia de los puestos para los que cualificaban de conformidad a sus funciones.
14. Al presente, de los 7 empleados, solo 2 poseen permanencia. De los que se encuentran en estatus de permanencia, una pertenecía al entonces ADT, por lo cual no hubo

inconveniente en realizarle la evaluación final y concederle la permanencia. El otro empleado compitió para un puesto distinto, fue seleccionado y se le otorgó la permanencia una vez cumplió con su período probatorio.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al amparo de los hechos antes mencionados, se detallan los hallazgos relacionados con las situaciones detectadas durante el transcurso de la presente investigación.

Hallazgo 1 – Posible falta de diligencia por parte de DTRH en la administración de recursos humanos y aplicación del principio de mérito

Situación

El 8 de septiembre de 2016, los empleados CRR, FRM, LMC, MGR y SSP fueron nombrados a puestos regulares en DTRH. El empleado JRB fue nombrado el 1 de mayo de 2015 y CSC el 16 de agosto de 2016. Los empleados debían cumplir con un período probatorio de 6 meses.

En enero de 2017, cambió la administración en el DTRH después de las elecciones generales de Puerto Rico de 2016. La administración nueva, previo a realizar la evaluación final en cuanto a la permanencia de los empleados concernidos, le solicitó una consulta a una firma legal. Tras evaluar los expedientes de los empleados, la firma legal determinó que los nombramientos de los 7 empleados fueron realizados sin la aprobación de OCLARH y OGP. Fundamentó esta opinión legal con la comunicación emitida por OGP el 20 de mayo de 2016, donde le informaron al DTRH que no aprobó el presupuesto necesario para implantar el Plan de Clasificación y Retribución.

Tras el DTRH presentar una consulta, la entonces directora de OCLARH, suscribió el 21 de mayo de 2018, un documento donde expresó lo siguiente:

Luego de efectuar el análisis correspondiente entendemos que las modificaciones realizadas por el Departamento a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución vigentes para el Servicio de Carrera y para el Servicios de Confianza, no contaban con la autorización de la OCLARH, por lo cual son nulas.

Con relación a lo anterior, el 21 de agosto de 2018, la firma legal emitió una consulta al DTRH, recomendándole que notificara al Departamento de Justicia la situación relacionada con el Plan de Clasificación y Retribución, que no contaba con la debida aprobación de la OCLARH por las serias implicaciones que pudiese tener. En específico, le indicó que la actuación del DTRH podría conllevar nulidad de nombramientos, devolución de fondos y destitución de empleados públicos.

A pesar de las comunicaciones antes discutidas por parte de la OATRH y la firma legal contratada sobre la alegada nulidad de estos nombramientos, DTRH posiblemente no realizó las acciones correspondientes para atender la situación.

Un año después, el 23 de mayo de 2019, la subsecretaria del DTRH solicitó a la OATRH que auditara los expedientes de las transacciones realizadas, basadas en unas modificaciones en los Planes de Clasificación de Puestos y Retribuciones vigentes. Sin embargo, no incluyó específicamente la lista de transacciones que interesaba que se evaluaran. Por esta razón, el 26 de agosto de 2019, la OATRH le solicitó al DTRH la lista de transacciones y los nombres de los empleados, así como el período en el cual se efectuaron. Sin embargo, el DTRH no respondió a esta solicitud. La OIG no identificó que el DTRH realizara trámite posterior alguno a los efectos de darle seguimiento a las comunicaciones antes mencionadas.



El 15 de julio de 2024, el Área de QI le realizó una entrevista a la entonces secretaria Auxiliar de Recursos Humanos y Asuntos Laborales del DTRH. Esta declaró que, desde el 16 de diciembre de 2022, desempeña las funciones como secretaria auxiliar. Indicó que la primera vez que tuvo conocimiento del asunto fue en el mes de marzo de 2023, cuando LMC le refirió su expediente de personal y la hoja de cambio para que le firmara la permanencia. Expuso que la petición le causó duda e inició una búsqueda de los expedientes relacionados con el asunto. Reveló que, al momento de la entrevista, no han trabajado la situación de estos 7 empleados.

Según la entonces secretaria auxiliar, en el caso de CSC, debido a que este no tenía un puesto en la entidad, se abrió una convocatoria el 2016 sin disponibilidad de fondos para un puesto de directivo ejecutivo. En el área donde le ubicaron no cuenta con una estructura debido a que su puesto nunca se formalizó toda vez que no se aprobó el plan en el 2016. Alegó que CSC estaba por encima de todos los directores. No tiene oficina a cargo ni empleados bajo su supervisión. Al presente, CSC está impugnando el Plan de Clasificación en la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), en la cual alega por primera vez una discriminación política. Opina que este no es un caso de discrimen, sino un caso en el cual el proceso se realizó de manera nula por no tener la autorización de la OGP. El plan de Reclassificación y Retribución entró en vigor de manera retroactiva al 1 de enero de 2023 y fue OATRH la encargada de realizar la conversión o convalidación de las funciones de los puestos.

La alegada inacción por parte de DTRH pudo haber causado que 5 empleados ocupen puestos que podrían ser nulos desde el 2016 al presente. A su vez, ha ocasionado posiblemente en estos una incertidumbre en su estabilidad laboral y privación de beneficios, pues, desde su nombramiento en el 2016 no se ha llevado a cabo la evaluación final del estatus probatorio para

concederle la permanencia. Lo anterior a pesar de los múltiples acercamientos por parte de los empleados a estos efectos. Por otra parte, surge de la entrevista realizada a la entonces secretaria auxiliar de Recursos Humanos y Asuntos Laborales que la adjudicación de los puestos concernidos puede crear un problema estructural en el organigrama del DTRH. Esto se debe a que los puestos en cuestión tienen funciones de supervisión y están ubicados en departamentos que ya cuentan con estos recursos, lo cual puede crear una duplicidad de funciones.

Efecto

Las situaciones comentadas tienen o pudieron tener los siguientes efectos:

- Posible nombramiento indebido de empleados del DTRH, Nivel Central, el día antes del comienzo del período de veda electoral, en puestos que no habían sido aprobados por OGP ni por la OATRH.
- Posible incumplimiento con la reglamentación vigente en cuanto a nombramientos al no cumplir con las normas establecidas para los procesos de modificaciones de clasificación y retribución de los empleados.
- Posible desembolso indebido de fondos públicos.

POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS

Los hallazgos identificados en la investigación revelaron posibles faltas y deficiencias administrativas en las operaciones del DTRH, Nivel Central y posibles infracciones a las leyes y reglamentos aplicables, según detallamos a continuación:

1. Ley 184-2004, conocida como *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (Vigente al momento del nombramiento)

Artículo 6. — Administración de Los Recursos Humanos del Servicio Público
Sección 6.3. — DISPOSICIONES SOBRE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (3 LPRA § 1463b, Edición de 2011)

[...]

3. Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

[...]

f) Los puestos regulares de carrera vacantes se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

[...]

4. Cumplimiento satisfactorio del período probatorio establecido. El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto. Este no será menor de tres (3) meses ni mayor de un (1) año, excepto en aquellas agencias

donde sus leyes orgánicas o leyes especiales dispongan un período probatorio de duración distinta, con un ciclo de trabajo más extenso. Se utilizarán formularios oficiales diseñados para este fin y las evaluaciones que se hagan serán discutidas con los empleados. La acción final se notificará por escrito al empleado por lo menos (10) días antes de su efectividad. Las agencias y municipios reglamentarán las disposiciones concernientes al período probatorio.

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

Artículo 2. — Declaración de Política Pública. (3 LPRA § 1469a)

Sección 2.1. — Contenido. (3 LPRA § 1469a)

[...]

5. 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. . . .

Artículo 4. — Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico

[...]

Sección 4.3. — Funciones y Facultades de la Oficina y del (de la) Director(a). (3 LPRA § 1470b)

Además de las funciones y facultades que se confieren en otras disposiciones de esta Ley, la Oficina y el(la) Director(a) tendrán las siguientes:

[...]

2. Funciones y facultades de la Oficina:

[...]

f. Establecer un plan de seguimiento y auditorías al programa de administración de recursos humanos, aplicación del principio de mérito y los métodos de retribución en las agencias para asegurar el fiel cumplimiento con las disposiciones de la presente Ley.

Sección 6.1. — Áreas Esenciales al Principio de Mérito. (3 LPRA § 1472a)

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.

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

Artículo 32. — Implementación y Reglamentación. (3 LPRA § 9152)

[...]

Por tanto, la Oficina de Gerencia y Presupuesto establecerá la reglamentación necesaria dirigida a las Entidades de la Rama Ejecutiva, sean agencias, instrumentalidades o corporaciones públicas para implementar las disposiciones de la presente Ley. Toda reglamentación implementada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto en virtud de esta Ley será de carácter mandatorio...

4. Oficina de Gerencia y Presupuesto, Normas de Administración Presupuestaria para cumplir con el Plan de Emergencia Fiscal dispuesto por la Ley. Núm. 7 de 9 de marzo de 2009. Carta Circular Núm. 86-10, 5 (29 de julio de 2009)

1.3 Acciones que NO pueden realizarse sin la autorización previa de la OGP.

[...]

10. Creación de puestos regulares en los servicios de carrera y confianza y formalización de nombramientos permanentes o de duración fija.

[...]

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

5. Reglamento Núm. 7928 de 5 de octubre de 2010, titulado *Disposiciones Aplicables a la Evaluación y Aprobación de Reglamentos para la Administración de Recursos Humanos, planes de clasificación o Valoración de Puestos y Retribución y Modificaciones a estos conforme a la derogada Ley 16 de 17 de febrero de 2010; Enmiendas a la Carta Normativa Núm. 6939 y a la Carta Normativa Especial Núm. 1-2007 de 26 de diciembre de 2007, Reglamento Núm. 7452*

V. Normas que regirán la evaluación y aprobación de planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución, y las modificaciones a éstos

A. Evaluación a los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución:

[...]

3. Aquellos Administradores Individuales cuyo presupuesto funcional esté sujeto al control de la OGP deberán obtener la autorización fiscal de la OGP y

de la JREF para los planes de clasificación o de valoración de puestos y de retribución. Conjuntamente con éstos, someterán a la Oficina copia de dicha autorización fiscal.

CONCLUSIÓN

La evaluación y análisis de la información recopilada durante la investigación es relevante, significativa y suficiente para fundamentar las posibles irregularidades o deficiencias contenidas en el presente informe.

La investigación reveló que, desde la fecha de nombramiento a puestos de carrera el 8 de septiembre de 2016, 5 empleados continúan en periodo probatorio sin que el DTRH realizara la evaluación correspondiente para determinar su permanencia en el puesto. Además, se identificó que el 21 de mayo de 2018, la OATRH, en respuesta a una solicitud de consulta por parte del DTRH sobre la legalidad de transacciones de personal, determinó que las modificaciones a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución vigentes para el servicio de carrera y el servicio de confianza no contaban con su autorización. El 23 de mayo de 2019, el DTRH solicitó a OATRH auditar los expedientes de las transacciones que se realizaron luego de las modificaciones a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución. Sin embargo, la OATRH no pudo completar la evaluación por falta de información.

Esta situación pudo haber causado que 5 empleados se mantuvieran en periodo probatorio desde el 2016. A su vez, ha ocasionado en estos empleados una incertidumbre en su estabilidad laboral y privación de beneficios, pues, desde su nombramiento no se ha llevado a cabo la evaluación final del estatus probatorio para concederle la permanencia. Lo anterior no es cónsono a las normas y reglamentos de la entidad y las disposiciones legales mencionadas en este informe.

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 socaven la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades. Conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 y del Reglamento Núm. 9135-2019, el Área de QI remite este informe y emite una Orden para el Cumplimiento al DTRH para que evalúe los nombramientos de los 5 empleados concernidos de conformidad con el Plan de Reorganización y Retribución, y tome las medidas correctivas correspondientes.

Esta determinación no limita la prerrogativa de la OIG para realizar referidos a otras agencias fiscalizadoras, así como requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva o de cumplimiento. En cuanto a esto, será responsabilidad de la gerencia corregir las deficiencias señaladas para evitar que recurran situaciones como las comentadas en el informe.

RECOMENDACIONES

A la secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos:

- Atender en el tiempo establecido los requerimientos de la Orden para Cumplimiento emitida el 9 de abril de 2025.

Al director de la OATRH:

- Evaluar lo comentado en este informe y con la autoridad legal que le concede la Ley Núm. 8-2017 de asesorar a los funcionarios del DTRH sobre las acciones a seguir con relación a los puestos de los empleados concernidos.

APROBACIÓN

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

Hoy, 9 de abril de 2025, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera, CFE, CIG
Inspectora General



Lcda. Wilmarivette Otero Flores
Directora Área de Querellas e Investigación

INFORMACIÓN GENERAL



MISIÓN

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



VISIÓN

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



787-679-7997



Ave Arterial Hostos 249



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov