

INFORME DE INVESTIGACIÓN

OIG-QI-26-001



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

Negociado de la Policía de Puerto Rico

Posibles irregularidades en el pago de horas extras y tiempo compensatorio federal

8 de julio de 2025



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD	5
BASE LEGAL	6
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	6
HECHOS DETERMINADOS	6
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
HALLAZGO 1 - IRREGULARIDADES EN EL PAGO DE HORAS EXTRAS AL COMISIONADO Y COMISIONADO ASOCIADO DEL NPPR.....	12
COMENTARIO ESPECIAL	15
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS	16
CONCLUSIÓN.....	21
RECOMENDACIONES.....	22
APROBACIÓN.....	23
INFORMACIÓN GENERAL.....	24

RESUMEN EJECUTIVO

El 15 de octubre de 2024, el Área de Querellas e Investigación (en adelante, Área de QI) de la Oficina del Inspector General (en adelante, OIG), recibió un planteamiento identificado como PQI-25-0422, el cual contenía un desglose de situaciones que, a juicio del remitente, constituían posibles irregularidades relacionadas con el pago de horas extras, el exceso de tiempo compensatorio y el uso indebido de vehículos oficiales por parte de un agente de la División de Transportación del el Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante, NPPR) adscrito al Departamento de Seguridad Pública (en adelante, DSP).

La primera situación incide sobre posibles conductas irregulares con la asistencia y uso de vehículo oficial de un agente del NPPR. A los fines de proteger la información confidencial de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley Núm. 15-2017, según enmendada y conocida como la *Ley del Inspector General de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 15-2017), el agente será identificado como el Agente A. En el planteamiento se alegaron varias conductas por parte del Agente A, entre ellas que:

- El Agente A incurre en prácticas irregulares relacionadas con su asistencia, tales como la omisión de ponches, registros de entrada y salida en horarios sospechosos, ausencias durante la jornada laboral para atender asuntos personales, y la presentación de jornadas que aparentan superar las 12 horas diarias con el fin de justificar el cobro excesivo de horas extras.
- Uso de una guagua oficial fuera del horario laboral y para asuntos personales/familiares.

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que confirió la citada Ley Núm. 15-2017, a la OIG, el Área de QI realizó la evaluación preliminar EQI-25-031 en el NPPR a los fines de validar la información del planteamiento. Durante la evaluación de este primer planteamiento no se encontró prueba suficiente para determinar el inicio de una investigación en torno a estos hechos. Esto se debe a que las horas extras trabajadas por el Agente A estaban debidamente aprobadas y validadas por su supervisor, con las justificaciones correspondientes. El vehículo oficial mencionado en el planteamiento no figura registrado a nombre del Agente A. No obstante, se pudo confirmar que el agente utilizaba otro vehículo oficial, cuyas bitácoras estaban en orden y cuyo uso coincidía con las horas trabajadas por el Agente A, según su *timecard*.

Segundo Planteamiento

El 17 de octubre de 2024, la OIG recibió otra comunicación relacionada al NPPR referente a que dos empleados exentos, los cuales para fines de este informe serán identificados como Comisionado y Comisionado Asociado, habían estado recibiendo pagos por beneficios de tiempo compensatorio y horas extras. El Área de QI determinó ampliar la evaluación preliminar EQI-25-031, toda vez que se trataba de la misma entidad y abordaba asuntos estrechamente relacionados.

Evaluada la situación, el Área de QI inició la investigación QI-25-031 con el propósito de evaluar las posibles infracciones, deficiencias e identificar sus posibles efectos en la operación del gobierno. Como parte de la investigación inicial, se examinaron expedientes de personal, talonarios y nóminas. Además, se revisaron las certificaciones emitidas por la entidad y se realizaron las entrevistas al personal del Cuartel General del NPPR y el DSP.

Como resultado de la investigación, la OIG confirmó que el Comisionado y el Comisionado Asociado del NPPR, recibieron pagos indebidos por horas extras y tiempo compensatorio federal ascendentes a \$54,246.86 y \$60,078.92, respectivamente, entre enero de 2022 y abril de 2025. Ambos ocupan puestos de confianza clasificados como exentos bajo la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal* (en adelante, Ley Núm. 26-2017), la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) y la Ley 20-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 20-2017), **por lo que no cualificaban para dichos pagos**. Las funciones justificadas, como coordinación, supervisión y representación, son inherentes a sus cargos ejecutivos y no constituyen tareas operacionales. Además, el Artículo 8.2(3) de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 8-2017), invocado por el DSP no ampara compensaciones extraordinarias.

La OIG también evaluó información relacionada a que, el Comisionado y el Comisionado Asociado del NPPR solicitaron el disfrute de sus licencias acumuladas, incluyendo licencias por enfermedad y sus excesos, previo a la efectividad de sus renunciaciones. La División de Licencias certificó los períodos para agotar dichas licencias, sin que al momento conste documentación que justifique su utilización conforme a la normativa vigente. De acuerdo con lo establecido en la Ley Núm. 8-2017 y la Ley Núm. 26-2017, la licencia por enfermedad solo puede utilizarse en casos de enfermedad, incapacidad o situaciones excepcionales debidamente evidenciadas. Esta situación está siendo considerada por la OIG con el fin de auscultar si resulta necesario realizar una evaluación adicional sobre el uso adecuado de licencias. De surgir alguna irregularidad, la información podrá ser utilizada en futuras intervenciones.

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 establecido en la Ley Núm. 15-2017, Artículo 17 y en el *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, Reglamento Núm. 9229 del 13 de noviembre de 2020, la OIG remite el presente informe a la autoridad nominadora para que tome las acciones correctivas necesarias, a base de las recomendaciones incluidas en este informe y las notifique a la OIG de manera oportuna para garantizar el fiel cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables.

El contenido de este informe se hace público bajo los parámetros establecidos en el Art. 9 de la Ley Núm. 15-2017; el Art. 3.5 del Reglamento Núm. 1, titulado *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*; el Art. 1.5 del Reglamento Núm. 2, titulado *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*; así como otras normas aplicables.

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

La Ley Núm. 53 del 1996, según enmendada, conocida como la *Ley de la Policía de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 53-1996), crea un organismo civil de orden público, encargado de proteger los derechos de los ciudadanos, así como la propiedad y el orden público.

La Ley Núm. 20 del 10 de abril de 2017, según enmendada, conocida como la *Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico*, (en adelante, DSP) que está conformado por siete (7) negociados. Como parte de los negociados adscritos que lo componen se encuentra el Negociado de la Policía de Puerto Rico. El NPPR tendrá el deber y obligación de proteger a las personas y a la propiedad, mantener y conservar el orden público, observar y procurar la más absoluta protección de los derechos civiles del ciudadano, prevenir, descubrir, investigar y perseguir el delito y, dentro de la esfera de sus atribuciones, compeler obediencia a las leyes, ordenanzas municipales, y reglamentos que conforme a éstas se promulguen.

La Superintendencia Auxiliar de Servicios Gerenciales (SASG), se creó conforme al nuevo plan de reestructuración. Los servicios gerenciales abarcan la coordinación de todos los recursos disponibles en la Agencia, incluyendo entre estos los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, para que, a través de las actividades de planificación, organización, dirección y control, se logren los objetivos establecidos con el fin de alcanzar las metas organizacionales de la manera más eficiente y efectiva conforme a las mejores prácticas administrativas.

El NPPR cuenta con un (1) cuartel general y doce (12) comandancias regionales que están localizadas en los municipios de: Aguadilla, Aibonito, Arecibo, Bayamón, Caguas, Carolina, Fajardo, Guayama, Humacao, Mayagüez, Ponce y Utuado.

Además, la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) también se aplica al NPPR. Según la sección 203(3)(4)(B) de la FLSA, todos los empleados de una agencia pública de un Estado o subdivisión política están cubiertos por esta ley. Conforme a la sección 207(o)(3)(A), el personal dedicado a la protección pública puede acumular hasta 480 horas de tiempo compensatorio en lugar de recibir pago por horas extra. Las horas extra y el tiempo

compensatorio deben registrarse debidamente. Por lo tanto, estos empleados están sujetos a los estándares federales de salario mínimo, horas extras, compensación de tiempo, registro de jornada laboral y demás requisitos contemplados en la FLSA.

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. De igual forma, a tenor con las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm. 9135-2019, conocido como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General* y otras normativas aplicables.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cubrió el período desde el 1 de enero de 2021 al 2 de julio de 2025. En algunos aspectos fueron evaluadas transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores, según fue necesario.

La metodología utilizada durante la investigación fue la siguiente:

1. Análisis y evaluación de documentos e información recibida junto al planteamiento inicial.
2. Revisión y análisis de documentos e información suministrada por el NPPR, conforme a solicitud de cuatro requerimientos de información que fueron cursados por la OIG.
3. Evaluación de los talonarios, nóminas y expediente de personal de los empleados de la División de Transportación y Oficina del Comisionado.
4. Análisis y evaluación de la información obtenida durante entrevistas realizadas al director y personal de la División de Transportación y Recursos Humanos del NPPR.
5. Revisión de leyes, reglamentos, manuales y procedimientos internos del Departamento de Seguridad y el NPPR y otras normativas aplicables.

HECHOS DETERMINADOS

El Área de QI examinó el contenido del planteamiento recibido y todos los documentos recopilados a través de la investigación. Conforme con el análisis realizado se detallan los hechos siguientes:

Pagos de horas extras y tiempo compensatorio federal

1. Conforme a la Directriz DSP-FI-173 del 3 de noviembre de 2017 emitida por el entonces Secretario del DSP, se determinó que los oficiales de la Policía con rangos desde Teniente hasta Coronel que, **durante situaciones de emergencia como el Huracán María,**

desempeñaron funciones sustancialmente operacionales, tales como patrullaje preventivo, intervención en escenas delictivas, investigaciones, vigilancia y arrestos, tienen derecho a recibir compensación por concepto de horas extras, a razón de tiempo y medio. Dicha determinación se fundamentó en la aplicación de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés), la cual extiende sus protecciones a empleados públicos estatales, independientemente del rango jerárquico, siempre que estos no reúnan los criterios de exención como empleados ejecutivos, administrativos o profesionales. Se destacó que la función principal (primary duty) del empleado es el factor determinante, y que cuando más del 50% del tiempo laborado se dedica a funciones operacionales, el oficial no se considera exento bajo la FLSA. En consecuencia, bajo dicha normativa federal, estos oficiales tienen derecho a recibir el pago correspondiente por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

2. El 2 de enero de 2021, el exgobernador Pedro R. Pierluisi, nombró en receso legislativo, al entonces Comisionado del NPPR. Posteriormente, fue confirmado por el Senado de Puerto Rico, el 6 de abril de 2021.
3. El 15 de abril de 2021, el entonces Comisionado del NPPR nombró, con el aval del secretario del DSP al Comisionado Asociado del NPPR.
4. Según surge del expediente del Comisionado, el 21 de diciembre de 2022, el Comisionado solicitó al entonces Secretario del DSP autorización para el pago de horas extras por el tiempo trabajado en exceso durante la emergencia provocada por el Huracán Fiona. El Comisionado justificó la solicitud indicando que, aunque ocupaba un puesto de confianza como Comisionado, seguía siendo Coronel activo y realizaba funciones operacionales propias de ese rango. Citó como precedente el caso de un coronel, quien también recibió compensación bajo circunstancias similares. La solicitud se basó en la directriz DSP-FI-173, que permitía el pago de horas extras al personal exento que ejecutara funciones operacionales durante emergencias. La solicitud fue firmada y autorizada por el entonces Secretario del DSP.
5. Durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, el entonces Comisionado reportó haber trabajado al menos 568.60 horas extras. Entre las justificaciones presentadas por el entonces Comisionado para respaldar el pago de dichas horas se encuentran:
 - a. Visitas a áreas de alta incidencia criminal con el propósito de ejecutar planes de trabajo
 - b. Realización de funciones como Comisionado del NPPR
 - c. Protección de escenas de crímenes y de otros servicios
 - d. Tormenta Ernesto

6. Durante el período del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del 2024, el entonces Comisionado Asociado reportó al menos 355.03 horas extras. Entre las justificaciones presentadas por el entonces Comisionado Asociado para respaldar el pago de dichas horas se encuentran:
 - a. Representar al Comisionado del NPPR en cualquier asunto encomendado
 - b. Visita a áreas de alta incidencia criminal con el propósito de ejecutar planes de trabajo
 - c. Tormenta Ernesto
 - d. Completar/asistir a adiestramientos del NPPR

7. De acuerdo con lo certificado por la Directora de la División de Nóminas del NPPR, el entonces Comisionado Asociado recibió ocho pagos por concepto de horas extras y el exceso en tiempo compensatorio federal, ascendentes a un aproximado de \$55,482.90:

Concepto	Período de nómina	Fecha de Desembolso	Horas Pagadas	Bruto	Neto
HE	16 oct. 22 – 31 oct. 22	27 oct. 22	50.12	\$3,908.07	\$3,609.10
HE	1 nov. 24 – 15 nov. 24	14 nov. 24	26.19	\$2,048.75	\$1,892.03
TC	16 abr. 24 - 30 abr. 24	26 abr. 24	533.03	\$27,769.61	\$25,645.24
TC	16 may. 24 - 31 may. 24	29 may. 24	75.52	\$3,938.17	\$3,636.91
TC	24 jun. 24 - 30 jun. 24	27 jun. 24	20.25	\$1,059.80	\$978.72
HE	1 sept. 24 - 15 sept. 24	12 sept. 24	22.32	\$1,754.22	\$1,620.03
TC	16 sept. 24 - 30 sept. 24	27 sept. 24	13.4	\$709.99	\$655.67
TC	16 abr. 25 - 30 abr. 25	29 abr. 24	480.00	\$18,890.31	\$17,445.20
Total				\$60,078.92	\$55,482.90

8. Según certificado por la Directora de la División de Nóminas del NPPR el entonces Comisionado recibió seis pagos por concepto de horas extras y el exceso en tiempo compensatorio federal, ascendentes a un aproximado de \$50,096.97:

Concepto	Período de nómina	Fecha de Desembolso	Horas Pagadas	Bruto	Neto
HE	25 dic. 22- 31 dic. 22	29 dic. 22	75.60	\$6,357.69	\$5,871.33
TC	16 abr. 24 - 30 abr. 24	26 abr. 24	164.21	\$10,904.65	\$ 10,070.44
TC	16 may. 24 - 31 may. 24	29 may. 24	200.12	\$13,283.16	\$12,267.00
HE	1 sept. 24 - 15 sept. 24	12 sept. 24	22.32	\$2,242.50	\$2,070.94
TC	16 sept. 24 - 30 sept. 24	27 sept. 24	48.12	\$3,198.55	\$2,953.86
TC	16 abr. 25 - 30 abr. 25	29 abr. 25	480.00	\$18,260.31	\$16,863.40
Total				\$54,246.86	\$50,096.97

9. Los datos relacionados al pago de horas extras y tiempo compensatorio que se presentan en este informe fueron provistos y certificados por la Directora de la División de Nóminas

del NPPR. Según nos informó la Encargada de la División de Nóminas, mediante llamada telefónica, el procesamiento de nómina se realiza a través del sistema ADP Workforce, el cual recibe e integra la información de horas registrada en el Sistema Integrado de Tiempo y Asistencia (SITA).¹

10. El 13 de febrero de 2025, la Gerente Interina de Recursos Humanos, en representación del DSP, emitió una certificación en la que informó que, de las seis (6) justificaciones sometidas por el Comisionado en relación con su jornada laboral, se estableció que la descripción **“Realizando funciones como Comisionado del NPPR”** pudiera ser demasiado general (ambigua). En consecuencia, el DSP procedió a ampliar dicha justificación, detallando que, conforme al Artículo 2.04 de la Ley Núm. 20-2017, entre las funciones asignadas al Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico se encuentran, entre otras: determinar la ubicación y funciones del personal mediante traslados; implementar alertas Silver, Ashanti y Rosa; coordinar con agencias de seguridad; asesorar al Secretario y al Gobernador sobre mecanismos de seguridad; establecer mecanismos de reclutamiento; visitar áreas de alta incidencia criminal; atender emergencias y operativos de ley y orden en coordinación con agencias estatales y federales; y participar en operativos comunitarios con programas de prevención.
11. Mediante certificación oficial emitida el 13 de febrero de 2024, la Gerente Interina de Recursos Humanos, en representación del DSP, aclaró el proceso relacionado con la validación de asistencia y la autorización de pagos por concepto de horas extras al Comisionado del NPPR durante el año 2024. En dicha certificación, el DSP explicó lo siguiente:
 - a. Que conforme al Artículo 2.02 de la Ley Núm. 20-2017, el Comisionado de la Policía está a cargo de las operaciones diarias del Negociado, mientras que la administración y supervisión inmediata están delegadas al Secretario del DSP. De acuerdo con los datos del Sistema Integrado de Tiempo y Asistencia (SITA), durante el período del 1 de enero de 2024 al 5 de mayo de 2024, las asistencias del Comisionado fueron validadas por el Director Ejecutivo del Negociado, por delegación expresa del Comisionado Asociado, quien figura como Jefe de Unidad en el sistema SITA.
 - b. Que el entonces Secretario del DSP, fungía como supervisor jerárquico del Comisionado para el período del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, y no tuvo participación alguna en el sistema SITA ni en el proceso de validación de asistencia.

¹ La OIG observó que algunos de los pagos reflejan fluctuaciones en el cálculo de la remuneración por hora. Según explicado por la Encargada de la División de Nóminas y la Gerente Interina de Recursos Humanos del NPPR, estas fluctuaciones podrían deberse a varios factores, tales como redondeos del sistema, variaciones en las deducciones aplicadas, diferencias en el momento del registro de los cambios salariales, o posibles configuraciones internas del sistema de nómina.

- c. Que la autorización de los pagos por horas extras corresponde exclusivamente al Secretario del Departamento, conforme a lo dispuesto en los incisos (j) y (l) del Artículo 1.05 de la Ley Núm. 20-2017, que le atribuyen las funciones de supervisión gerencial y fiscal de los Negociados, así como la administración del presupuesto asignado a estos. Para viabilizar dicha autorización, el Negociado de la Policía, por conducto de su División de Nóminas, remite mensualmente al DSP un informe del personal que ha trabajado horas extras, a los fines de obtener la aprobación presupuestaria correspondiente por parte del Secretario.
 - d. Que, desde la implementación de SITA, la validación de asistencia de los Comisionados ha sido responsabilidad de Comisionados Asociados u otros oficiales delegados, y no de los Secretarios del Departamento. Así ocurrió con las pasadas administraciones en el NPPR.
 - e. Que el Comisionado es el primer oficial del Sistema de Rango que ha ocupado el cargo de Comisionado sin cesar en su rango de Coronel, por lo que continúa sujeto a los requisitos de cumplimiento de la Reforma de la Policía. Además, se acoge a lo dispuesto en el **Artículo 8.2(3) de la Ley Núm. 8-2017 y a la Directriz DSP-FI-173 del 3 de noviembre de 2017**, emitida por el exsecretario Héctor M. Pesquera, la cual autoriza el pago de horas extras a oficiales del Sistema de Rango en atención a emergencias.
12. Mediante certificación emitida el 28 de abril de 2025, la Gerente Interina de Recursos Humanos, en representación del DSP, hizo constar que no recibió comunicación escrita alguna del exgobernador Pedro R. Pierluisi Urrutia en la que se autorizara expresamente a los empleados mencionados a ocupar un puesto de confianza y, simultáneamente, a gozar de todos los beneficios propios del puesto de carrera que ocupaban antes de dicha designación.
13. Durante la investigación se obtuvo información relacionada a:
- a. El entonces Secretario del DSP, no autorizó el pago de tiempo compensatorio a comisionados ni a funcionarios de confianza, y que se enteró posteriormente, a través de terceros, que se habían efectuado pagos al Comisionado y Comisionado Asociado del NPPR.²

² Durante una entrevista realizada el 14 de mayo de 2025, el entonces Secretario del DSP para la fecha de los hechos, declaró, entre otras cosas, lo siguiente:

- a. Que nunca autorizó el pago de tiempo compensatorio a comisionados ni a funcionarios de confianza, y que se enteró posteriormente, a través de terceros, que se habían efectuado pagos al Comisionado y Comisionado Asociado del NPPR.
- b. Enfatizó que no estuvo de acuerdo con dichos pagos y que su política institucional siempre fue que cualquier compensación debía otorgarse de manera equitativa a todos los empleados, sin favorecer de forma selectiva a ningún grupo.
- c. Con relación a la cadena de mando, aclaró que, si bien como Secretario tenía la autoridad final sobre el DSP, el personal del NPPR era el encargado de validar sus propias operaciones internas. Explicó que no recibía regularmente informes detallados sobre las tareas o asistencias del Comisionado, ya que estos se manejaban directamente dentro del Negociado, lo que limitaba su supervisión directa.

14. El 12 de mayo de 2025, la Encargada de la División de Licencias del NPPR, certificó que, al 16 de abril de 2021, el Comisionado Asociado no tenía balance reflejado por concepto de tiempo compensatorio estatal ni federal. Es decir, al momento de su designación como Comisionado Asociado, tenía 0:00 horas acumuladas.
15. Mediante certificación emitida el 27 de mayo de 2025, la Encargada de la División de Nómina del NPPR, detalló el proceso utilizado para el pago de tiempo compensatorio federal y su exceso al personal del Sistema de Rango del NPPR. Según la información provista, dicho proceso consiste en: (1) recibir de la División de Licencias un archivo con el listado del personal a pagar, la cantidad de horas trabajadas y el monto correspondiente; (2) enviar la solicitud de fondos a la Oficina de Presupuesto del DSP, adjuntando por correo electrónico una tabla en formato Excel con los nombres, números de placa y montos a pagar, tanto por tiempo compensatorio federal como por su exceso, incluyendo personal activo y terminado; y (3) realizar los pagos cada 30 días en cumplimiento con el caso federal *Thomas E. Pérez v. Puerto Rico Police Department and Commonwealth of Puerto Rico*, Núm. 3:16-cv-02849 (FAB), basándose en lo dispuesto por la *Fair Labor Standards Act*.

Comentario Especial - Disfrute de Licencia de Enfermedad

16. El 7 de enero de 2025, el Comisionado dirigió una carta al Secretario Interino del DSP en la que informó su decisión de renunciar al puesto con efectividad al 30 de abril de 2026. También solicitó el disfrute de sus licencias acumuladas.
17. El 7 de enero de 2025, el Comisionado Asociado dirigió una carta al Comisionado del NPPR en la que informó su decisión de renunciar al puesto con efectividad al 31 de julio de 2026. También solicitó el disfrute de sus licencias acumuladas.
18. El 30 de enero de 2025, la Auxiliar Administrativa de la División de Licencias del NPPR certificó los períodos en los cuales el Comisionado y el Comisionado Asociado podrían disfrutar las licencias acumuladas.
 - a. En el caso del Comisionado, se certificaron los siguientes períodos:
 - i. Licencia Enfermedad: 24 de febrero de 2025 al 7 de julio de 2025 (728:00) - 91 días

d. Sobre el sistema de aprobación de pagos, indicó que, el NPPR operaba con un sistema distinto al del resto del gobierno, lo que dificultaba el control y la trazabilidad de los procesos. Señaló que, en múltiples ocasiones, tanto él como su equipo quedaron sin acceso a los sistemas institucionales, lo que comprometió la visibilidad sobre ciertas transacciones.

e. Finalmente, confirmó que, por lo general, las solicitudes presupuestarias relacionadas con pagos de horas extras o tiempo compensatorio eran tramitadas por escrito, típicamente vía correo electrónico, y se procesaban en bloque.

- ii. Exceso Licencia Enfermedad: 8 de julio de 2025 al 29 de octubre de 2025 (624:00) - 78 días
- iii. Exceso Licencia Vacaciones: 30 de octubre de 2025 al 5 de marzo de 2026 (656:00) - 82 días
- iv. Compensatorio Acumulado Estatal: 6 de marzo de 2026 al 30 de abril de 2026 (312:00) - 39 días

b. En el caso del Comisionado Asociado, se certificaron los siguientes períodos:

- i. Licencia Enfermedad: 24 de febrero de 2025 al 7 de julio de 2025 (728:00) - 91 días
- ii. Exceso Licencia Enfermedad: 8 de julio de 2025 al 3 de octubre de 2025 (488:00) - 61 días
- iii. Exceso Licencia Vacaciones: 6 de octubre de 2025 al 16 de marzo de 2026 (848:00) - 106 días
- iv. Compensatorio Acumulado Estatal: 17 de marzo de 2026 al 10 de junio de 2026 (480:00) - 60 días
- v. Exceso Compensatorio Acumulado Estatal: 11 de junio de 2026 al 31 de julio de 2026 (280:00) - 35 días

19. El 30 de enero de 2025, el Comisionado, mediante carta, autorizó la solicitud de disfrute de las licencias acumuladas al Comisionado Asociado, en atención a su “Renuncia por Años de Servicio al Negociado de la Policía de Puerto Rico”. En dicha comunicación, le notificó que el período para el disfrute de las licencias comenzaría el 24 de febrero de 2025 y se extendería hasta el 31 de julio de 2026.

20. El 11 de febrero de 2025, el nuevo Comisionado del NPPR, mediante carta, autorizó la solicitud de disfrute de las licencias acumuladas al Comisionado saliente, en atención a su “Renuncia por Años de Servicio al Negociado de la Policía de Puerto Rico”. En dicha comunicación, le notificó que el período para el disfrute de las licencias comenzaría el 24 de febrero de 2025 y se extendería hasta el 30 de abril de 2026.

21. El 2 de julio de 2025, la Encargada de la División de Licencias del NPPR certificó que, tanto el Comisionado como el Comisionado Asociado disfrutaron de sus licencias de enfermedad desde el 24 de febrero hasta el 31 de marzo de 2025. Durante este período, no se les solicitó certificado médico conforme a la aprobación del disfrute de licencias acumuladas por motivo de renuncia por años de servicio.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Hallazgo 1 - Pago de horas extras y acumulación de tiempo compensatorio contrario a la normativa aplicable

Situación

La Ley Núm. 26-2017, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*, en su Artículo 2.09, establece lo siguiente:

2. [E]n los casos de empleados que ejerzan funciones de seguridad pública, respuesta a emergencias o actividades de temporada, según estos términos se definen en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés), salvo lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 53-1996 y el Artículo 2.09 de la Ley 20-2017, se podrán acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados . . .

A su vez, la Ley Núm. 20-2017 dispone en su Artículo 2.09 que:

- (a) [L]os miembros de la Policía que presten servicios de naturaleza administrativa, ejecutiva y de supervisión y los que estén sometidos a cursos de adiestramiento ofrecidos o auspiciados por el Departamento, estarán excluidos de las disposiciones de este Artículo, correspondiendo al Comisionado la fijación de sus respectivos horarios de trabajo, tanto diaria como semanalmente y la concesión de días libres. Los demás miembros de la Policía que trabajen en exceso de la jornada aquí establecida tendrán derecho a que se les pague las horas trabajadas en exceso de tal jornada a razón de tiempo y medio . . .

Por su parte, el reglamento federal 29 CFR § 541.100, que implementa la Fair Labor Standards Act (FLSA, por sus siglas en inglés), define al empleado exento como aquel que:

1. Administra la entidad o una de sus divisiones,
2. Supervisa regularmente al menos dos (2) empleados de tiempo completo (o su equivalente), y
3. Tiene poder decisonal respecto a contratación, despido o promoción, o cuyas recomendaciones en esas áreas poseen peso sustancial.

La OIG pudo validar que, entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de abril de 2025, el Comisionado del NPPR recibió al menos \$54,256.86 y el Comisionado Asociado recibió al menos \$60,078.92, por concepto de horas extras y exceso de tiempo compensatorio federal. El 21 de diciembre de 2022, el Comisionado solicitó al Secretario del DSP autorización para recibir pago de horas extras. En dicha solicitud, el Comisionado citó como precedente el caso de un coronel, quien también recibió compensación bajo circunstancias similares. La solicitud fue firmada y autorizada por el entonces Secretario del DSP.

Asimismo, la Encargada de la División de Licencias del NPPR certificó que, al momento de su designación, el Comisionado Asociado tenía 0:00 horas acumuladas por concepto de tiempo

compensatorio estatal o federal, lo que confirma que todas las horas acumuladas se generaron durante su desempeño en funciones de confianza.

Mediante certificación de 13 de enero de 2025, la Gerente Interina de Recursos Humanos del NPPR sostuvo que a ambos funcionarios le asiste el Artículo 8.2(3) de la Ley Núm. 8-2017 para conservar beneficios marginales; sin embargo, dicha disposición no incluye la compensación por horas extras ni la acumulación de tiempo compensatorio. Al invocar esta disposición, el DSP reconoce que ambos funcionarios habían abandonado sus respectivas plazas de carrera para ocupar cargos de confianza.

A solicitud de la OIG, el 13 de febrero de 2025 la Gerente Interina de Recursos Humanos del NPPR, en representación del DSP, certificó las justificaciones sometidas por ambos funcionarios en el sistema SITA, herramienta utilizada por el NPPR para documentar las horas trabajadas. Entre las justificaciones presentadas, se identificaron tareas tales como: 1) visitar áreas de alta incidencia criminal, 2) proteger escenas de crímenes, 3) representar al Comisionado, 4) completar o asistir a adiestramientos; y 5) realizar funciones como Comisionado del NPPR.

En la misma certificación del 13 de febrero de 2025, se indicó que la última justificación resultaba demasiado general, por lo que se hizo referencia a las funciones asignadas por la Ley Núm. 20-2017 al Comisionado del NPPR. Estas funciones están detalladas en el Artículo 2.04, a saber:

1. Determinar la ubicación y funciones del personal mediante traslados,
2. Implementar las alertas Silver, Ashanti y Rosa,
3. Coordinar con agencias de seguridad,
4. Asesorar al Secretario del DSP y al Gobernador sobre mecanismos de seguridad,
5. Establecer mecanismos de reclutamiento,
6. Visitar áreas de alta incidencia criminal,
7. Atender emergencias y operativos de ley y orden en coordinación con agencias estatales y federales, y
8. Participar en operativos comunitarios con programas de prevención.

Estas tareas son típicas de un funcionario ejecutivo y cumplen con los criterios de exención tanto en el derecho local como federal para el pago de horas extras y tiempo compensatorio. En consecuencia, la clasificación de estos funcionarios como empleados exentos no depende únicamente del título de sus cargos, sino de las funciones efectivamente ejercidas, las cuales son eminentemente administrativas, gerenciales y de supervisión.

El pago de horas extras y la acumulación de tiempo compensatorio otorgados al Comisionado y al Comisionado Asociado del NPPR constituyen una erogación contraria a derecho, en contravención de la Ley Núm. 26-2017, la Ley Núm. 20-2017, la Ley Núm. 8-2017, la FLSA y la normativa interna aplicable. Ambos funcionarios ejercían cargos de confianza con funciones ejecutivas claramente definidas por ley y, por ende, no cualificaban para recibir dichas compensaciones. Las funciones reportadas para justificar los pagos corresponden a tareas ordinarias del puesto, lo cual refuerza la improcedencia de los pagos realizados.

Efectos

Las situaciones comentadas tuvieron los efectos siguientes:

1. Desembolsar pagos indebidos que totalizan al menos \$114,335.78 en fondos públicos.
2. Vulnerar el marco legal aplicable, incluyendo la Ley Núm. 26-2017, la Ley Núm. 20-2017, la Ley Núm. 8-2017, la FLSA y la Directriz DSP-FI-173.
3. Limitar los recursos disponibles para otros empleados que sí cumplen con los criterios establecidos para recibir compensación extraordinaria.
4. Sentar un precedente indebido para la concesión de beneficios a empleados exentos, en contravención a los marcos legales y fiscales aplicables.
5. Generar un posible impacto fiscal adverso al utilizar fondos públicos para compensaciones no autorizadas legalmente.

Causas

Lo comentado en este hallazgo obedeció a:

1. Autorización el pago de horas extras a funcionarios que ocupaban cargos de confianza clasificados como exentos bajo la FLSA y las leyes locales.
2. La falta de claridad en las políticas internas del DSP sobre la compensación de personal de confianza en situaciones de emergencia.
3. La aprobación expresa del Secretario del DSP en contravención de la normativa vigente, a pesar del conocimiento de que los cargos eran de confianza y, por tanto, exentos.
4. Falta de capacitación sobre los límites legales y reglamentarios que rigen los beneficios aplicables al personal de confianza.

COMENTARIO ESPECIAL

POSIBLES IRREGULARIDADES EN LA AUTORIZACIÓN DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD

De conformidad con la Ley Núm. 26-2017, corresponde al Gobierno de Puerto Rico garantizar que los beneficios marginales otorgados a los empleados públicos se disfruten de manera adecuada, conforme a un plan que mantenga un balance entre las necesidades del servicio, los derechos de los empleados y el uso responsable de los recursos disponibles. Tanto la Ley Núm. 26-2017 como la Ley Núm. 8-2017 disponen que la licencia por enfermedad sólo puede utilizarse cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado, expuesto a una condición contagiosa o en circunstancias excepcionales debidamente justificadas, como el cuidado de familiares enfermos o comparecencias judiciales. En todos los casos, su utilización debe estar respaldada por documentación conforme a la normativa vigente.

El 7 de enero de 2025, el Comisionado Asociado del NPPR envió una comunicación al Comisionado en la que informó su decisión de renunciar con efectividad al 31 de julio de 2026, y solicitó el disfrute de sus licencias acumuladas. En la misma fecha, el Comisionado notificó al

INFORME DE INVESTIGACIÓN OIG-QI- 26-001

Secretario Interino del DSP su intención de renunciar al cargo con efectividad al 30 de abril de 2026, e igualmente solicitó el disfrute de sus licencias acumuladas.

Posteriormente, el 30 de enero de 2025 y el 11 de febrero de 2025, se expidieron certificaciones emitidas por la División de Licencias del NPPR, autorizando el disfrute de licencias acumuladas, incluyendo licencias por enfermedad y sus excesos, para ambos funcionarios. En el caso del Comisionado Asociado, se autorizaron 728 horas (91 días) por concepto de licencia de enfermedad y 488 horas (61 días) por exceso. Para el Comisionado, se certificaron 728 horas (91 días) de licencia de enfermedad y 624 horas (78 días) por exceso.

Según las certificaciones emitidas el 2 de julio de 2025 por la Encargada División de Licencias del NPPR, tanto el Comisionado como el Comisionado Asociado disfrutaron de sus licencias de enfermedad desde el 24 de febrero hasta el 31 de marzo de 2025. Durante este período, no se les solicitó certificado médico conforme a la aprobación del disfrute de licencias acumuladas por motivo de renuncia por años de servicio.

La OIG identificó que este disfrute planificado de licencias fue tramitado como parte de acuerdos relacionados con sus renunciaciones, sin que al momento de la autorización constara evidencia de condiciones de salud, incapacidad u otras circunstancias que justificaran su uso conforme a lo establecido por ley. Aunque la normativa permite que la licencia de enfermedad pueda utilizarse en su totalidad dentro de un año natural, su uso debe responder exclusivamente a los fines autorizados por la Ley Núm. 8-2017 y la Ley Núm. 26-2017.

Esta situación está siendo considerada por la OIG con el fin de auscultar si resulta necesario realizar una evaluación adicional sobre el uso de licencias conforme a la normativa vigente. De entenderse procedente, se podría requerir documentación que justifique dicho uso. De surgir alguna irregularidad, la información podrá ser utilizada en futuras intervenciones o en acciones administrativas, fiscales o investigativas según corresponda.

POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS

Los hallazgos identificados en la investigación revelaron posibles faltas administrativas y deficiencias en las operaciones del DSP y NPPR. Además de posibles infracciones a las leyes y reglamentos aplicables, según se detalla a continuación:

1. The Fair Labor Standard Act of 1938, as amended 29 U.S.C. 201, et seq.

§ 207. Maximum hours

...

(o) Compensatory time

...

(3) (A) If the work of an employee for which compensatory time may be provided included work in a public safety activity, an emergency response activity, or a seasonal activity, the employee engaged in such work may accrue not more than 480 hours of compensatory time for hours worked after April 15, 1986. If such work was any other work, the employee engaged in such work may accrue not more than 240 hours of compensatory time for hours worked after April 15, 1986. Any such employee who, after April 15, 1986, has accrued 480 or 240 hours, as the case may be, of compensatory time off shall, for additional overtime hours of work, be paid overtime compensation.

...

§ 213. Exemptions

The provisions of sections 206 (except subsection (d) in the case of paragraph (1) of this subsection) and section 207 of this title shall not apply with respect to—

(1) any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity (including any employee employed in the capacity of academic administrative personnel or teacher in elementary or secondary schools), or in the capacity of outside salesman (as such terms are defined and delimited from time to time by regulations of the Secretary, subject to the provisions of subchapter II of chapter 5 of Title 5, except that an employee of a retail or service establishment shall not be excluded from the definition of employee employed in a bona fide executive or administrative capacity because of the number of hours in his workweek which he devotes to activities not directly or closely related to the performance of executive or administrative activities, if less than 40 per centum of his hours worked in the workweek are devoted to such activities)...

2. 29 C.F.R. § 541.100 Regla General para empleados ejecutivo

(a) El término “empleado en una capacidad ejecutiva de buena fe” en la sección 13(a)(1) de la Ley significará cualquier empleado:

(1) Compensado sobre una base salarial no inferior al nivel establecido en el § 541.600 ;

(2) Cuya función principal sea la administración de la empresa en la que trabaja el trabajador o de un departamento o subdivisión habitualmente reconocido de la misma;

(3) Quien habitual y regularmente dirige el trabajo de dos o más empleados;

y

(4) Quién tiene la autoridad para contratar o despedir a otros empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones en cuanto a la contratación, despido, ascenso, promoción o cualquier otro cambio de estatus de otros empleados reciben un peso particular.

3. Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*

**Artículo 2.09. — Remuneración del Trabajo en Exceso a la Jornada Regular:
(3 L.P.R.A. § 9479)**

2. Los empleados tendrán derecho a recibir tiempo compensatorio, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. El tiempo compensatorio deberá ser disfrutado por el empleado dentro del período de seis (6) meses a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular el tiempo compensatorio hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados que ejerzan funciones de seguridad pública, respuestas a emergencia o actividades de temporadas, según estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo”, salvo por lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 53-1996 y el Artículo 2.09 de la Ley 20-2017, se podrán acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados. No obstante, en el caso de los policías, según dispone el Artículo 2.09 de la Ley 20-2017, a estos se les pagará a tiempo y medio y tendrán la opción de escoger la paga de estas horas sin tener que acumularla como tiempo compensatorio y dicho pago por horas extras no estará incluido en el ingreso bruto y no tributará. Esto no aplicará a los empleados de las corporaciones públicas quienes tendrán derecho al pago de horas extras a razón de tiempo y medio desde la primera hora acumulada al tiempo establecido en esta Ley, salvo que el convenio colectivo aplicable disponga para la acumulación de tiempo compensatorio.
3. Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo” ...

4. **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***

Artículo 10. — Jornada de trabajo

Sección 10.2. — Trabajo en Exceso de la Jornada Regular. (3 L.P.R.A. § 1476^a)

1. El programa de trabajo de cada agencia se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la Agencia para los empleados. No obstante, las Autoridades Nominadoras, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrán requerir a sus empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. En estos casos deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.
2. Los empleados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas. En los casos de empleados en puestos de seguridad o salud se podían acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados.
3. Está excluido de las disposiciones del apartado (2) precedente cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo”.

5. **Ley Núm. 230 del 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como *Ley de Contabilidad de Puerto Rico***

Artículo 2 - Declaración de Política

(e) que exista el control previo de todas las operaciones del gobierno; que dicho control previo se desarrolle dentro de cada dependencia, entidad corporativa o Cuerpo Legislativo para que así sirva de arma efectiva al jefe de la dependencia, entidad corporativa o Cuerpo Legislativo en el desarrollo del programa o programas cuya dirección se le ha encomendado. Tal control interno funcionará en forma independiente del control previo general que se establezca para todas las operaciones de cada rama de gobierno.

(f) que independientemente del control previo general que se establezca para todas las operaciones de cada rama del gobierno, los jefes de dependencia, entidades corporativas y Cuerpos Legislativos sean en primera instancia responsables de la legalidad, corrección, exactitud, necesidad y propiedad de las operaciones fiscales que sean necesarias para llevar a cabo sus respectivos programas.

...

Artículo 8 - Asignaciones de fondos públicos

- (a) Todas las asignaciones y los fondos autorizados para las atenciones de un año económico serán aplicados exclusivamente al pago de gastos legítimamente incurridos durante el respectivo año o al pago de obligaciones legalmente contraídas y debidamente asentadas en los libros durante dicho año.

Artículo 9 - Obligaciones y desembolsos

- (a) Las dependencias ordenarán obligaciones y desembolsos de sus fondos públicos únicamente para obligar o pagar servicios, suministros de materiales y equipo, reclamaciones u otros conceptos que estuvieran autorizados por ley. El Secretario contabilizará las obligaciones y efectuará y contabilizará los desembolsos a través de documentos que sometan las dependencias, los cuales serán previamente aprobados para obligación o pago por el jefe de la dependencia correspondiente o por el funcionario o empleado que éste designare como su representante autorizado.

...

- (g) Los jefes de las dependencias o sus representantes autorizados serán responsables de la legalidad, exactitud, propiedad, necesidad y corrección de todos los gastos que sometan para pago al Secretario o a un pagador debidamente nombrado por el Secretario. Responderán, además, al gobierno con sus fondos o bienes personales, por cualquier pago ilegal, impropio o incorrecto, que el Secretario o un pagador hiciera por haber sido dicho pago certificado como legal y correcto por el jefe de la dependencia o por su representante autorizado.

CONCLUSIÓN

La información recopilada durante la investigación es relevante, significativa y suficiente para fundamentar las posibles irregularidades o deficiencias contenidas en el presente informe. Como resultado de la investigación realizada y de los hallazgos expuestos, la OIG concluye que los funcionarios concernidos del NPPR y DSP actuaron contrario a las normas vigentes sobre el pago de horas extras, tiempo compensatorio y a las disposiciones legales que se mencionan en este *Informe*.

El Comisionado y el Comisionado Asociado del NPPR recibieron pagos indebidos por concepto de horas extras y tiempo compensatorio federal, ascendentes a un aproximado de \$54,246.86 y \$60,078.92, respectivamente, entre enero de 2022 y abril de 2025. Ambos funcionarios ocupaban cargos de confianza clasificados como exentos bajo la Ley Núm. 26-2017, la FLSA y la Ley Núm. 20-2017, por lo que no cualificaban para recibir tales compensaciones. Las funciones utilizadas para justificar dichos pagos —como la coordinación, supervisión y representación institucional— son inherentes a sus responsabilidades ejecutivas y no constituyen tareas operacionales ni extraordinarias. Asimismo, el Artículo 8.2(3) de la Ley Núm. 8-2017, invocado por el DSP para justificar estos beneficios, no contempla el pago de horas extras ni la acumulación de tiempo compensatorio. En consecuencia, los pagos efectuados carecen de base legal y representan una erogación indebida de fondos públicos.

De igual forma, la solicitud expresa realizada por el Comisionado para recibir dicho pago, con pleno conocimiento de que se encontraba en un puesto de confianza, así como la aprobación de este por parte del entonces Secretario del DSP, contraviene los principios de sana administración pública, equidad, legalidad y uso responsable de los recursos del erario.

Por otra parte, la OIG identificó que al Comisionado y al Comisionado Asociado del NPPR les fue autorizado el disfrute de sus licencias acumuladas, incluyendo licencias por enfermedad y sus excesos, previo a la efectividad de sus renunciaciones. Dicha autorización fue certificada por la División de Licencias del NPPR, sin que al momento conste documentación que justifique su utilización conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017 y la Ley Núm. 26-2017. Ambas leyes establecen que la licencia por enfermedad sólo puede utilizarse en casos de enfermedad, incapacidad o situaciones excepcionales debidamente evidenciadas. Esta situación está siendo considerada por la OIG con el fin de auscultar si resulta necesario realizar continuar procesos de evaluación sobre el uso de licencias en el NPPR, conforme a la normativa vigente. De surgir alguna irregularidad, la información podrá ser utilizada en futuras intervenciones o acciones administrativas que correspondan.

Conforme a lo establecido en la Ley Núm. 15-2017, Artículo 17 y en el *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, Reglamento Núm. 9229 del 13 de noviembre de 2020, la OIG remite el presente informe a la

autoridad nominadora para que tome las acciones correctivas necesarias, a base de las recomendaciones incluidas en este informe y las notifique a la OIG de manera oportuna para garantizar el fiel cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables. Además, se acompaña una **Orden para su Cumplimiento**. Esta orden instruye al DSP y al NPPR a iniciar el recobro y requerir la restitución de los fondos devengados por el Comisionado y el Comisionado Asociado durante el período del 1 de enero de 2022 al 30 de abril de 2025 por concepto de horas extras y exceso de tiempo compensatorio federal, en contravención de la Ley Núm. 26-2017, la FLSA y la Ley Núm. 20-2017.

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 ello, será responsabilidad de la gerencia corregir las deficiencias señaladas para evitar que situaciones como las comentadas en el presente informe, se repitan.

RECOMENDACIONES

Conforme a lo dispuesto en el Art. 17 de la Ley Núm. 15-2017, el Área de QI en cumplimiento del deber ministerial de prevenir deficiencias administrativas y promover una sana administración pública emite las recomendaciones siguientes:

Al Secretario del Departamento de Seguridad Pública y al Comisionado del Negociado de la Policía de Puerto Rico:

1. Revisar y anular, cualquier autorización vigente que permita la concesión de horas extras o tiempo compensatorio a funcionarios de confianza en violación de la normativa aplicable, incluyendo la Ley Núm. 26-2017, la FLSA y la Ley Núm. 20-2017.
2. Emitir una directriz que prohíba la concesión de horas extras y tiempo compensatorio a funcionarios exentos, salvo en aquellos casos expresamente autorizados por ley, y que establezca criterios claros para la identificación de personal exento.
3. Implantar un programa de orientación y capacitación administrativa para todo el personal gerencial y directivo del DSP, con énfasis en el cumplimiento de las leyes fiscales, laborales y administrativas que rigen el servicio público, particularmente las que regulan los beneficios a funcionarios de confianza.
4. Reforzar los controles internos y procedimientos de validación en el uso del sistema SITA, asegurando que este se utilice únicamente por personal elegible para recibir compensación extraordinaria, y que se excluya de forma automática a personal clasificado como exento y no sea elegible para estos pagos.

Adicionalmente, el DSP y el NPPR debe cumplir con lo establecido en Orden Notificada. Asimismo, deberán atender la solicitud del Plan de Acción Correctiva (PAC) de la OIG. El incumplimiento por parte de las entidades gubernamentales será considerado como criterio suficiente para iniciar un proceso administrativo conforme a la Ley Núm. 15-2017 y sus reglamentos. Independientemente a la documentación suministrada por el DSP y el NPPR, en el procesamiento y seguimiento del PAC, personal de la OIG podrá realizar visitas sin aviso previo a la entidad para validar o confirmar el cumplimiento, o determinar incumplimiento con el PAC.

APROBACIÓN

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15- 2017, antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del Gobierno de cada entidad gubernamental, observar y procurar que se cumpla cabalmente con la política pública.

Será el deber, además, de cada uno de éstos 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. De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento.

Hoy, 8 de julio de 2025, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera, CFE, CIG
Inspectora General



Lcdo. Francisco J. Rodríguez, LL.M, CIGI
Director 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