



## **Comisión Estatal de Elecciones (CEE)**

Posibles incumplimientos en el pago  
de diferenciales



# TABLA DE CONTENIDO

---

RESUMEN EJECUTIVO .....	3
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD .....	4
BASE LEGAL .....	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
HECHOS DETERMINADOS .....	5
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
HALLAZGO 1 - OTORGAMIENTO Y PAGO DE DIFERENCIALES SALARIALES SIN RESPALDO EN UN PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN FORMALMENTE APROBADO .....	7
NORMATIVAS RELACIONADAS A LOS HALLAZGOS .....	8
CONCLUSIÓN.....	10
RECOMENDACIONES.....	11
APROBACIÓN.....	12
INFORMACIÓN GENERAL.....	13

# RESUMEN EJECUTIVO

---

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia conferidas por la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como Ley del Inspector General de Puerto Rico, la Oficina del Inspector General (OIG), a través de su Área de Querellas e Investigación (Área de QI), realizó la investigación QI-25-0068 en la Comisión Estatal de Elecciones (CEE), relacionada con posibles irregularidades en el otorgamiento y pago de diferenciales salariales a una empleada clasificada como Secretaria Ejecutiva I.

La intervención tuvo su origen en el planteamiento PQI-25-2150, recibido el 10 de febrero de 2025, mediante el cual se alegaban posibles irregularidades en la concesión de un diferencial salarial a favor de dicha empleada. Como parte de la investigación, la OIG examinó expedientes de personal, nóminas, análisis técnicos, certificaciones, correos electrónicos, memorandos internos, reglamentación aplicable y otra documentación relevante, además de realizar entrevistas a funcionarios y empleados relacionados con los hechos investigados.

La investigación permitió determinar que, entre agosto de 2023 y agosto de 2025, la CEE autorizó y desembolsó pagos por concepto de diferencial salarial ascendentes a \$4,176 a favor de la empleada objeto de la investigación. Dichos pagos fueron justificados bajo el argumento de que la empleada realizaba funciones correspondientes a la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina, posición que, según los análisis preparados por el Área de Recursos Humanos, debía ubicarse en una escala salarial superior a la correspondiente a su puesto oficial.

No obstante, la OIG corroboró que, al momento de aprobarse y renovarse dichos diferenciales, la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina no formaba parte de un plan de clasificación y retribución aprobado formalmente por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) ni por la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF). Asimismo, la escala salarial utilizada para determinar la cuantía del diferencial no contemplaba formalmente dicha clase de puesto dentro de los planes retributivos vigentes.

La evidencia recopilada demostró que la concesión de los diferenciales se fundamentó en una estructura salarial desarrollada internamente por el Área de Recursos Humanos, como medida provisional mientras la CEE gestionaba la aprobación de nuevos planes de clasificación y retribución. Sin embargo, dicha estructura no había recibido las aprobaciones requeridas por las entidades con jurisdicción sobre estos asuntos, por lo que carecía de la autoridad normativa necesaria para servir de base al otorgamiento de compensaciones extraordinarias.

Como resultado, la OIG concluyó que la CEE autorizó y mantuvo el pago de diferenciales salariales utilizando como fundamento una clasificación y una estructura retributiva que no

contaban con las aprobaciones formales requeridas por el Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones. En consecuencia, se identificaron costos cuestionados ascendentes a \$4,176 y deficiencias en los procesos de evaluación, validación y autorización de compensaciones extraordinarias dentro de la entidad.

Conforme a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 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 adopte las medidas correctivas que correspondan y fortalezca los controles internos relacionados con la administración y autorización de compensaciones salariales, notificando oportunamente a la OIG las acciones tomadas para atender las situaciones identificadas.

La OIG reafirma su compromiso con la promoción de los más altos estándares de integridad, legalidad, transparencia y sana administración pública, así como con la protección del uso adecuado de los fondos y recursos públicos.

De usted conocer sobre actos que podrían poner en 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](mailto:informa@oig.pr.gov) o a través de nuestra página electrónica [www.oig.pr.gov/informa](http://www.oig.pr.gov/informa).

## **INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD**

---

La CEE fue creada por virtud de la Ley Núm. 4 de 20 de diciembre de 1977, y posteriormente reestructurada mediante la Ley Núm. 58 de 20 de junio de 2020, conocida como el Código Electoral de Puerto Rico de 2020. Se creó con el propósito de garantizar el ejercicio libre, secreto y directo del derecho al voto, modernizar la administración electoral y asegurar la transparencia, pureza y confianza en los procesos electorales en Puerto Rico. La CEE es el organismo constitucional encargado de organizar, supervisar y fiscalizar los procesos electorales del país, incluyendo elecciones generales, referéndums, plebiscitos y primarias, conforme a la Constitución y las leyes aplicables.

El organismo está constituido por diversos componentes programáticos, tales como el pleno de la CEE (órgano rector compuesto por el presidente y los comisionados electorales de los partidos políticos con franquicia electoral), la Secretaría de la Comisión, el Centro Estatal de Servicios Integrados al Elector (CESI), las Juntas de Inscripción Permanente (JIP) organizadas regionalmente, las Juntas de Unidad Electoral, las Juntas de Colegio de Votación, las Juntas Administrativas de Voto Ausente y Adelantado, y los sistemas tecnológicos electorales,

entre los cuales se incluyen el Registro Electrónico de Electores, el Sistema de Endosos (SIEN) y el Electronic Poll Book.

La CEE está actualmente dirigida por su presidente, el Hon. Jorge Rivera Rueda.

## **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 del 1 de enero de 2022 al 15 de agosto 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 la CEE, conforme a solicitud de tres requerimientos de información que fueron cursados por la OIG.
3. Revisión del expediente y nóminas del personal de la CEE.
4. Análisis y evaluación de la información obtenida durante entrevistas realizadas a la Técnico de Sistemas de Información, Analista de Recursos Humanos, Oficial Ejecutivo y el director del Área de Recursos Humanos de la CEE.
5. Revisión de leyes, reglamentos, manuales y procedimientos internos de la CEE 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:

1. La empleada identificada en este informe como secretaria A ocupa un puesto de Secretaria Ejecutiva I en la CEE.

2. El 16 de noviembre de 2022, la CEE revisó la clase de puesto denominada Administrador(a) de Sistemas de Oficina e incorporó dicha clasificación a su propuesta de Plan de Clasificación para el Servicio de Carrera. No obstante, al momento de los hechos investigados, dicha clasificación no había sido incorporada a un plan de clasificación y retribución aprobado formalmente por la OGP ni por la JSAF.
3. El 15 de agosto de 2023, el entonces director de Recursos Humanos solicitó la concesión de un diferencial salarial a favor de la secretaria A, fundamentando la petición en que esta realizaba funciones asociadas a la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina.
4. El análisis técnico que sirvió de base para la concesión del diferencial fue preparado por la Analista de Recursos Humanos y aprobado por el director de Recursos Humanos. Dicho análisis concluyó que la empleada realizaba funciones correspondientes a una clasificación de mayor nivel y recomendó la concesión de un diferencial salarial por condiciones y requerimientos extraordinarios de trabajo.
5. El 14 de septiembre de 2023, el entonces presidente de la CEE aprobó la concesión del diferencial salarial a favor de la secretaria A, efectivo del 15 de agosto de 2023 al 31 de diciembre de 2023.
6. Posteriormente, la CEE renovó dicho diferencial en múltiples ocasiones utilizando la misma justificación originalmente presentada:
  - Del 1 de enero de 2024 al 30 de junio de 2024.
  - Del 1 de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024.
  - Del 1 de julio de 2025 en adelante, conforme a la extensión solicitada el 24 de junio de 2025.
7. Durante el período comprendido entre agosto de 2023 y agosto de 2025, la secretaria A recibió pagos por concepto de diferencial salarial ascendentes a \$4,176.
8. El 21 de julio de 2025, la jefa de Presupuesto de la CEE certificó que los planes de clasificación del servicio de carrera y confianza que incluían la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina fueron sometidos a la consideración de la OGP el 25 de marzo de 2025 y posteriormente remitidos a la JSAF el 1 de abril de 2025 para su evaluación y aprobación.
9. La certificación emitida por la CEE evidenció que, al momento de aprobarse y renovarse los diferenciales objeto de esta investigación, los planes de clasificación y retribución que contemplaban la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina aún no habían recibido aprobación formal de la OGP ni de la JSAF.
10. El 11 de julio de 2025, la Analista de Recursos Humanos informó a la OIG que recomendó la concesión del diferencial debido a consideraciones de equidad salarial, experiencia y preparación académica de la empleada, así como para evitar agravios comparativos mientras la entidad esperaba la aprobación de los nuevos planes de clasificación y retribución.

11. La Analista de Recursos Humanos indicó, además, que el diferencial se sustentó en una estructura salarial preparada internamente por dicha área y que la misma no había sido aprobada formalmente por la OGP ni por la JSAF al momento de concederse el beneficio.
12. La investigación realizada por la OIG confirmó que la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina utilizada como fundamento para el diferencial salarial no se encontraba incluida en ningún plan de clasificación y retribución formalmente aprobado durante el período en que se autorizaron y pagaron los diferenciales objeto de esta investigación.

## HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

---

Los hechos determinados resultan en los hallazgos siguientes:

### **Hallazgo 1 - Otorgamiento y pago de diferenciales salariales sin respaldo en un plan de clasificación y retribución formalmente aprobado**

#### *Situación*

La investigación realizada por la OIG determinó que la CEE autorizó y desembolsó pagos por concepto de diferencial salarial a favor de la secretaria A entre el 15 de agosto de 2023 y agosto de 2025, ascendentes a un total de \$4,176.

La concesión y posterior renovación de dichos diferenciales se fundamentó en la determinación de que la empleada realizaba funciones asociadas a la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina, clasificación que, según los análisis preparados por el Área de Recursos Humanos, correspondía a una escala salarial superior a la del puesto de Secretaria Ejecutiva I ocupado por la empleada.

La evidencia recopilada durante la investigación demostró que los análisis y recomendaciones preparados por el Área de Recursos Humanos utilizaron como referencia una estructura salarial desarrollada internamente por la CEE para la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina. Sin embargo, dicha clasificación no formaba parte de un plan de clasificación y retribución aprobado formalmente por la OGP ni por la JSAF al momento de aprobarse y renovarse los diferenciales objeto de esta investigación.

Asimismo, la OIG corroboró que la escala salarial utilizada para determinar la cuantía del diferencial no contemplaba formalmente la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina dentro de los planes retributivos vigentes y aprobados. En consecuencia, la cuantía utilizada para calcular el diferencial no estaba sustentada en una escala salarial oficialmente autorizada para dicha clasificación.

Durante la investigación, la Analista de Recursos Humanos manifestó que la recomendación para conceder el diferencial respondió a consideraciones de equidad salarial, experiencia, preparación académica y retención de personal mientras la entidad esperaba la aprobación de nuevos planes de clasificación y retribución. No obstante, dichos criterios no sustituyen el requisito reglamentario de que la clase de puesto utilizada como fundamento para la concesión del diferencial forme parte de un plan de clasificación y retribución formalmente aprobado.

Por consiguiente, la CEE autorizó y mantuvo durante aproximadamente dos años el pago de diferenciales salariales utilizando como fundamento una clasificación y una estructura retributiva que carecían de las aprobaciones formales requeridas por la normativa vigente.

### *Efectos*

Las situaciones comentadas tuvieron o pudieron tener los efectos siguientes:

1. Se desembolsaron \$4,176 en pagos cuestionados con cargo a fondos públicos por concepto de diferenciales salariales que no contaban con el respaldo requerido por la reglamentación aplicable.
2. Se incumplieron las disposiciones contenidas en el Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones relacionadas con la concesión y determinación de diferenciales salariales.
3. Se debilitaron los controles internos relacionados con la evaluación, validación y autorización de compensaciones extraordinarias dentro de la entidad.

### *Causa*

La situación comentada obedeció a que la entidad utilizó una estructura salarial interna como medida provisional para atender una situación de clasificación y compensación pendiente de aprobación, sin que dicha estructura hubiera recibido las autorizaciones formales requeridas por la OGP y la JSAF.

Además, las solicitudes y renovaciones del diferencial fueron evaluadas y aprobadas sin validar que la clasificación utilizada como fundamento para la compensación estuviera incorporada a un plan de clasificación y retribución formalmente aprobado, conforme exige el Reglamento de Retribución Uniforme de la CEE.

## **NORMATIVAS RELACIONADAS A LOS HALLAZGOS**

---

Los hallazgos identificados en la investigación revelaron posibles faltas administrativas con las siguientes normativas:

**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 9- Obligaciones y desembolsos**

[...]

(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 hiciere por haber sido dicho pago certificado como legal y correcto por el jefe de la dependencia o por su representante autorizado.

**2. Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, aprobado el 8 de agosto de 2022**

**Sección 7. 11 – Diferenciales**

El Presidente podrá autorizar la concesión de diferenciales en sueldo a favor de los empleados que ocupen puestos en clases comprendidas en los Planes de Clasificación para los Servicios de Carrera y Confianza. Como norma, los diferenciales tendrán carácter prospectivo. Este es un mecanismo de excepción, por lo cual deberá utilizarse

en forma juiciosa y restringida cuando esté presente alguna de las condiciones siguientes:

- a. Cuando la ubicación geográfica del puesto lo justifique.
- b. Cuando las condiciones y requerimiento extraordinarios de trabajo lo ameriten.
- c. Cuando el puesto en particular requiera algún o algunos conocimientos(s), habilidad(es) o destreza(s) especial(es). Conocimientos especiales son aquéllos que tienen relación directa con los deberes y responsabilidades esenciales de algún puesto en particular de la clase. Estos son imprescindibles para asumir y descargar en forma satisfactoria los deberes y responsabilidades esenciales de dicho puesto. El mismo principio aplica a las habilidades y destrezas especiales que requiera determinado puesto. Estos elementos son adicionales a los requisitos mínimos establecidos para la clase...
- k. En todo caso, la cuantía de cualquier diferencial deberá ajustarse y coincidir con alguno de los tipos retributivos (pasos) de la escala correspondiente.

## CONCLUSIÓN

---

Como resultado de la investigación realizada, la OIG concluyó que la Comisión Estatal de Elecciones autorizó y mantuvo el pago de un diferencial salarial a favor de la secretaria A utilizando como fundamento una clasificación de puesto y una estructura retributiva que no contaban con las aprobaciones formales requeridas por la normativa aplicable al momento de su otorgación.

La evidencia obtenida demostró que la concesión y renovación de dicho diferencial se sustentó en análisis internos preparados por el Área de Recursos Humanos para atender una situación de clasificación y compensación pendiente de aprobación. Sin embargo, la clase de Administrador(a) de Sistemas de Oficina utilizada como base para justificar el diferencial no formaba parte de un plan de clasificación y retribución aprobado formalmente por la OGP ni por la JSAF durante el período objeto de investigación.

Si bien la entidad fundamentó la concesión del diferencial en consideraciones relacionadas con las funciones desempeñadas por la empleada, así como en criterios de equidad salarial, experiencia y retención de personal, dichas consideraciones no eximen del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones para la concesión de compensaciones extraordinarias.

Como consecuencia, la CEE desembolsó \$4,176 en pagos cuestionados por concepto de diferencial salarial y se apartó de las disposiciones reglamentarias que rigen la administración y autorización de este tipo de compensación. La situación identificada evidencia deficiencias en los procesos de evaluación, validación y autorización de diferenciales salariales, así como oportunidades de mejora en los controles internos relacionados con la administración de los recursos públicos.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 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 adopte las medidas correctivas que correspondan y fortalezca los mecanismos de control interno dirigidos a garantizar el estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de clasificación, retribución y compensación de personal.

Esta determinación no limita la prerrogativa de la OIG de realizar referidos a otras agencias fiscalizadoras ni de requerir a cualquier entidad sujeta a su jurisdicción la implementación de acciones correctivas adicionales que resulten necesarias para atender las situaciones identificadas.

## **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 Presidente de la Comisión Estatal de Elecciones:**

1. Continuar las gestiones necesarias para obtener la aprobación final de los planes de clasificación y retribución pendientes ante la OGP y la JSAF, de manera que las decisiones relacionadas con compensación y clasificación de puestos se fundamenten en estructuras retributivas formalmente autorizadas.
2. Realizar una revisión de los procedimientos internos relacionados con la concesión, evaluación, aprobación y renovación de diferenciales salariales, con el fin de garantizar que dichos beneficios únicamente se otorguen cuando cumplan con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones y demás normativa aplicable.
3. Instruir al Área de Recursos Humanos para que documente adecuadamente el fundamento legal, reglamentario y técnico que sustente toda recomendación relacionada con la concesión de diferenciales salariales, incluyendo la evidencia que demuestre el cumplimiento de los criterios reglamentarios aplicables.

4. Realizar una evaluación de los diferenciales salariales concedidos durante los últimos tres (3) años, con el propósito de verificar que estos fueron otorgados conforme a los planes de clasificación y retribución vigentes y a las disposiciones del Reglamento de Retribución Uniforme de la Comisión Estatal de Elecciones. Como parte de dicha evaluación, deberá certificarse el cumplimiento de cada diferencial identificado y adoptarse las medidas correctivas que correspondan en aquellos casos donde se detecten desviaciones de la normativa aplicable.
5. Desarrollar y ofrecer orientación al personal del Área de Recursos Humanos y a los funcionarios con autoridad para aprobar acciones de personal sobre los requisitos reglamentarios aplicables a la concesión de diferenciales salariales y otras compensaciones extraordinarias, con el fin de fortalecer el cumplimiento y la uniformidad en la toma de decisiones administrativas.

## **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.

De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. 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.

Hoy, 30 de junio de 2026, en San Juan, Puerto Rico.



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



**Lcdo. Francisco J. Rodríguez Pina**  
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](mailto:informa@oig.pr.gov)

**Página electrónica:** [www.oig.pr.gov/informa](http://www.oig.pr.gov/informa)

## CONTACTOS



PO Box 191733  
San Juan, Puerto Rico  
00919-1733



787-679-7997



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



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



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