



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

EVALUACIÓN PRELIMINAR

EQI-25-0058

Comisión Industrial de Puerto Rico

Posibles irregularidades con el Plan de Clasificación y
Retribución utilizado para la reclasificación de los
empleados

14 de enero de 2026

**OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL
GOBIERNO DE PUERTO RICO**

RESUMEN EVALUACIÓN PRELIMINAR
EQI-25-0058

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

La Oficina del Inspector General de Puerto Rico (en adelante, OIG), tiene la responsabilidad de coordinar y ampliar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad, detectar y prevenir fraude, malversación y abuso en el uso de los fondos públicos estatales y federales. De la misma manera, detecta e investiga posibles fuentes de corrupción y toma acciones proactivas para prevenir situaciones de esta naturaleza y así, fomentar una sana administración gubernamental.

La OIG recibió un referido mediante correo electrónico por parte de un ciudadano (en adelante, Promovente) sobre posibles irregularidades con el Plan de Clasificación y Retribución utilizado para la reclasificación de los empleados de la Comisión Industrial de Puerto Rico (en adelante, CIPR). En la referida comunicación se mencionó lo siguiente:

1. En la pasada administración, desde enero de 2023, se realizaron varias transacciones de personal.
2. Estas transacciones consistieron en reclasificaciones de puestos.
3. Para dichas reclasificaciones, se utilizó un plan de clasificación y retribución no aprobado oficialmente.
4. El plan no fue avalado por las siguientes entidades reguladoras:
 - a. Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)
 - b. Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)
 - c. Junta de Supervisión Fiscal (JSF)
5. Como resultado, se otorgaron salarios que no estaban contemplados en el plan de clasificación vigente.

El Área de QI de la OIG examinó el contenido de los planteamientos PQI-25-1874 e inició una evaluación de los documentos que fueron recibidos. El análisis de los documentos y la información recopilada durante el proceso de evaluación preliminar reveló lo siguiente:

A. Posible utilización de un plan de clasificación y retribución no aprobado por parte de la CIPR para la reclasificación de empleados.

1. Durante el período del 1 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2024, se realizaron diecinueve reclasificaciones de personal correspondientes a distintos empleados.
2. Luego de llevarse a cabo entrevistas, evaluaciones y revisar certificaciones, se pudo validar que los planes de clasificación y retribución utilizados para dichos empleados fueron los que estaban vigentes al momento: el Plan de Clasificación de Puestos y Estructura Retributiva del Servicio de Carrera Unionado (2004), el Plan de Clasificación de Puestos y Estructura Retributiva del Servicio de Confianza (2004) y el Plan de Clasificación y Estructura Retributiva del Servicio de Carrera Gerencial (2016).
 - a. Todos estos planes habían sido previamente aprobados por la OGP y OATRH. A la fecha de dichas transacciones, no existía en la CIPR ningún otro Plan de Clasificación y Retribución.

B. Trámite para implementar el nuevo Plan de Clasificación y Retribución en la CIPR

1. Mediante la Carta Circular Núm. OSG-2022-002, la Secretaría de la Gobernación exhorta a las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico a revisar y actualizar sus planes de clasificación y retribución para el personal del servicio público. Aunque estas entidades están excluidas del mandato directo de la Ley Núm. 8-2017, se les insta a adoptar reglamentos similares en armonía con el modelo implementado en el Gobierno Central a partir de enero de 2023.
 - a. Para octubre de 2023, según surge de los correos electrónicos entre personal de CIPR y la OATRH evaluados por la OIG, ya la CIPR había iniciado el trámite para la implementación de un nuevo plan de clasificación y retribución.
 - b. La OATRH notificó a la CIPR, el 15 de febrero de 2024, que finalizó el desarrollo de los Planes de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Confianza y el Servicio de Carrera, como parte del contrato interagencial suscrito entre ambas entidades.
 - c. Se instruyó a la CIPR a notificar por escrito a sus empleados sobre los resultados del estudio, establecer un procedimiento interno de revisión administrativa, verificar que los empleados cumplan con licencias

- requeridas, y ajustar cualquier acción de recursos humanos que no haya sido informada durante el estudio.
- d. Además, se enfatizó la importancia de evitar disloques jerárquicos en la organización y de que la implementación de los planes esté sujeta a la aprobación de entidades fiscales como la OGP y la JSF. Los planes se entregaron en formato impreso y digital, y se solicitó que, una vez firmados, se remita copia a la OATRH para fines de archivo.

Tras evaluar los planteamientos y alegaciones recibidas, así como toda la información y documentación obtenida en el proceso de evaluación sobre posibles irregularidades en la utilización de un plan de clasificación y retribución por parte de CIPR que no estaba aprobado por la OATRH, OGP y la Junta de Control Fiscal, no se logró validar el planteamiento. El Área de Querellas e Investigaciones entiende que dentro de la información recopilada no se identifican o sustentan irregularidades en el proceso que estén relacionadas al carácter administrativo, ético o penal en torno a las alegadas irregularidades en los procesos de clasificación en la CIPR.

En esta etapa de los procedimientos se recomienda concluir el trámite administrativo interno. Esta determinación no limita las prerrogativas de la OIG para requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva u otras acciones delegadas.

A los fines de concluir con nuestra intervención y procesos de evaluación, la OIG presenta este breve resumen del asunto atendido. El presente resumen de la evaluación preliminar realizada está basado estrictamente en los hechos o elementos que fueron sometidos ante nuestra consideración. No se extiende a hechos o elementos no divulgados en el asunto atendido.

Certifico que la información contenida en este resumen es correcta. Hoy, 14 de enero de 2026, en San Juan, Puerto Rico.



Lledo. Francisco Rodríguez Pina, LL.M, MSIS, CIGI
Director Área de Querellas e Investigaciones

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
San Juan, Puerto Rico
00919-1733



787-679-7997



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



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov