

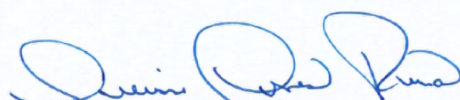


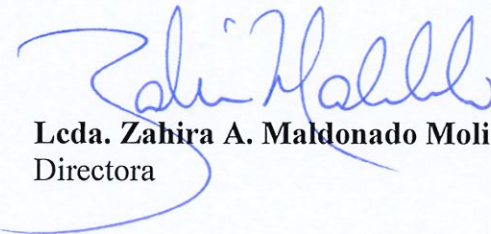
Memorando Núm. OIG-2021-004
Oficina del Inspector General de Puerto Rico

Memorando Especial Núm. 27 - 2021
Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

A: Secretarios, Directores, Jefes de Agencia, Departamentos, Oficinas, Comisiones, Organismos, Corporaciones Públicas y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, bajo la jurisdicción de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada

DE:


Ivelisse Torres Rivera
Inspectora General


Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

FECHA: 7 de julio de 2021

RE: CLASIFICACIÓN Y CONVERSIÓN DE PERSONAL DE AUDITORÍA INTERNA EN LA OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL

El presente Memorando Conjunto se emite en virtud de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como la "*Ley del Inspector General de Puerto Rico*" y la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*".

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH) es la Agencia encargada de la administración de los recursos humanos en las agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, conforme a lo establecido en la Ley Núm. 8-2017. En este contexto, la OATRH tiene, como parte de sus funciones, la supervisión sobre la administración y transformación de los recursos humanos guiado por la política pública enunciada en dicha Ley y realizar todas aquellas otras funciones inherentes y necesarias para su adecuada administración.

Por su parte, la Oficina del Inspector General (OIG), creada en virtud de la Ley Núm. 15-2017, tiene el deber ministerial de implementar la política pública dirigida a fortalecer los mecanismos de prevención, fiscalización, investigación y auditoría de la gestión gubernamental con el fin de lograr niveles óptimos de economía, eficiencia y efectividad de sus sistemas administrativos y de gestión de riesgos, control y dirección en las entidades gubernamentales¹.

¹ Significa las agencias, departamentos, oficinas y corporaciones públicas de la Rama Ejecutiva, se excluyen de este término los municipios, la Universidad de Puerto Rico, el Centro de Recaudación de Impuesto Municipal, la Oficina de Gerencia y Presupuesto, la Oficina de Ética Gubernamental, la Corporación del Proyecto ENLACE del Caño Martín Peña y la Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera. Artículo 3 (e) de la citada Ley Núm. 15-2017.

Si bien es cierto que la OIG está excluida de las disposiciones de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*”, la OATRH cuenta con la pericia y la experiencia para apoyar y asesorar a la OIG en esta gestión.

Para el logro de dichos propósitos, por mandato de ley, se ordenó la transferencia del personal adscrito a las Divisiones o Unidades de Auditoría Interna de entidades gubernamentales bajo la jurisdicción y competencia de la OIG². La centralización de las funciones de auditoría en la OIG permite tener una visión integral de los esfuerzos del Gobierno en esta materia. Además, se persigue el objetivo de disminuir costos y maximizar los recursos disponibles para esta gestión, objetivos afines con la política de control de gastos y planificación presupuestaria que se promueve bajo los planes fiscales certificados y la legislación aprobada bajo el estado de emergencia fiscal vigente en Puerto Rico³. Asimismo, dicha política pública persigue fortalecer y asegurar la independencia de criterio indispensable en la función de auditoría interna, y promover el manejo responsable de los fondos públicos.

La citada Ley Núm. 15-2017, le ordenó a los secretarios, directores o jefes de las entidades gubernamentales a adoptar todas aquellas medidas y realizar todas aquellas gestiones que estimen necesarias para asegurar la efectiva y adecuada transferencia del personal⁴.

A esos efectos, para asegurar la efectiva centralización de la función de auditoría, la OIG y la OATRH promulgaron, el Memorando Conjunto OIG-2019-002/OATRH-2-2019 (en adelante, Memorando Conjunto), el 17 de junio de 2019, y con el propósito de viabilizar la transferencia de empleados conforme al mandato de Ley. Mediante dicho Memorando Conjunto, se dio **inicio** a la aludida transferencia mediante el mecanismo de destaque, conforme a lo dispuesto en el Art. 6, Sección 6.4, inciso 5(a), de la Ley Núm. 8-2017, **hasta tanto se completará la transferencia presupuestaria destinada al salario y beneficios marginales de cada empleado por la OIG.**

Por su parte, con el fin de establecer la normativa y directrices, la OIG y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) promulgaron el Memorando Conjunto OIG-2021-001/ OGP-005-2021, para que las entidades gubernamentales completaran la transferencia presupuestaria y demás gestiones que dispone la Ley Núm. 15-2017.

De conformidad con el estado de derecho antes expuesto, dicho memorando conjunto, los empleados transferidos **en virtud de la Ley Núm. 15-2017, están sujetos a la plena jurisdicción, autoridad y supervisión directa de la OIG, lo que incluye la aplicabilidad de toda la reglamentación y normativas de personal, que la OIG promulgue en el ejercicio de sus facultades y autonomía.**

² Véase el Artículos 11 y 12 de la Ley Núm. 15-2017.

³ Bajo la autoridad conferida a la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, bajo la ley denominada Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act, conocida como PROMESA (por sus siglas en inglés), Pub. L. 114-187.

⁴ Véase el Artículo 11 (b) de la Ley Núm. 15-2017.

La transferencia indicada ha permitido completar una fase primaria atinente a la organización de la OIG, y planes de trabajo pertinentes a la función de auditoría interna, entre otras metas estratégicas.

En el proceso de análisis de clasificación y conversión de los puestos de auditoría transferidos se consideró la estructura organizativa de la OIG y las series de clase pertinentes a las funciones operacionales del Área de Pre- Intervención y Exámenes Plan de Clasificación de la OIG, según determinadas por la OIG⁵. La conversión de puestos incluyó las siguientes clases: Auditor Auxiliar, Auditor, Auditor Senior, y Auditor Principal.

Asimismo, la necesidad operacional de la OIG fundamentó la creación de las clases de Investigador, Investigador Senior e Investigador Principal. Estas clases responden a la necesidad operacional de destinar determinado personal de auditoría al Área de Querellas e Investigaciones a fin de conformar equipos integrados con personal con experiencia profesional multidisciplinaria (auditoría/ legal/, entre otras destrezas) para apoyar los procesos investigativos.

La OATRH ha tomado conocimiento del proceso de conversión, llevado a cabo por la OIG, dirigido a adaptar la clasificación de los puestos transferidos para asegurar su correspondencia con el esquema de clasificación vigente en la OIG para el área de auditoría, exámenes, investigaciones y querellas. La conversión de los puestos responde al valor relativo de las clases en la estructura organizativa de la OIG, al esquema de clasificación vigente, necesidades operacionales y de servicio, presupuesto, niveles de supervisión requeridos, a las tendencias en clasificación de puestos del Gobierno Central, y utilizando como guía el sistema de clasificación de puestos y normativas establecidas por la OATRH. Ello, considerando que la OIG deberá adoptar reglamentación que incorpore el Principio de Mérito a la administración de sus recursos humanos.

Con este proceso, se atiende el mandato legal de que, una vez trasferido el personal de auditoría interna, estos estarán sujetos a la reglamentación de personal que adopte la OIG⁶. Esta gestión debe culminar en o antes del 31 de diciembre de 2021. Las entidades gubernamentales continuarán brindando el apoyo que la OIG determine necesario para asegurar el fiel cumplimiento con la política pública antes mencionada.

⁵ Véase el Artículo 8, incisos (a), (b), (d) y (h) de la Ley Núm. 15, citada. Por su parte, el Tribunal Supremo, le ha reconocido a las agencias gubernamentales, que, como patrono, tienen la facultad de determinar qué puestos viabilizan sus objetivos y los requisitos que éstos deben tener como parte de sus prerrogativas gerenciales. Mercado Vega v. UPR, 128 D.P.R. 273, 285 (1991). A los jefes o directores de las agencias, como parte indispensable de sus facultades ejecutivas, les corresponde determinar las funciones de sus empleados. Álvarez de Choudens v. Tribunal Superior, 103 D.P.R. 235, 242 (1975); Mc Crillis v. Aut. Navieras de P.R., 123 D.P.R. 113, 133 (1989).

⁶ Véase el Artículo 12 de la citada Ley Núm. 15-2017.