OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL DE PUERTO RICO
SAN JUAN, PUERTO RICO

EN EL ASUNTO DE:	**EXPEDIENTE NÚM.** 2025-OSC-QI-0003
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS (DTRH)	**SOBRE:** Informe OIG-QI-25-014; Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General De Puerto Rico*
[redacted]	

OIG SECRETARIA

9 APR '25 13:37:31

ORDEN PARA CUMPLIMIENTO

I. BASE LEGAL

Esta Orden se emite al amparo de lo dispuesto en los Artículos 2, 4, 7, 8, 13 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico* y el Capítulo VII del Reglamento Núm. 9135-2019, conocido como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico.*

La Orden también se emite al amparo del Capítulo III del Reglamento Núm. 9229-2020, conocido como *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico* y la Carta Circular OIG-CC-2024-01 del 2 de abril de 2024.

II. JURISDICCIÓN

El Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 sostiene que la OIG podrá imponer sanciones administrativas por violación a las normas, reglamentos, órdenes y recomendaciones emitidas por esta Oficina, así como por violaciones a esta Ley o a las leyes, los reglamentos y cualquier otra normativa establecida para garantizar una sana administración pública.

El Artículo 3(e) define el término "entidades gubernamentales" bajo la jurisdicción de la OIG a las agencias, departamentos, oficinas y corporaciones públicas adscritas a la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico. 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.

El DTRH es una agencia de la Rama Ejecutiva creada en virtud de la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico*. A tenor con los Artículos 3(e), 4, 7 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, el **DTRH** es una entidad gubernamental sujeta a la **jurisdicción y competencia** de la OIG.

III. HECHOS DETERMINADOS

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que le ha sido conferida por ley a la OIG, el Área de Querellas e Investigación (en adelante, "QI") realizó una investigación que identifica como determinados los hechos siguientes:

1. El 20 de mayo de 2016, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, OGP) informó al DTRH que, luego del análisis fiscal correspondiente, no se aprobaba el presupuesto necesario para implantar los nuevos planes de Clasificación de Puestos y de Retribución.

2. El 8 de septiembre de 2016, el Departamento de Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) nombró a siete (7) empleados que habían estado realizando funciones como empleados de confianza en puestos de carrera para los cuales tenían que cumplir con un período probatorio. De esos siete (7) empleados, seis (6) habían ostentado puestos regulares anterior a ser empleados de confianza. Solo uno (1) de ellos no tenía puesto en el DTRH, a pesar de poseer experiencia gubernamental en otras agencias. Los nombramientos fueron realizados el último día para realizar nombramientos, sin que se vieran afectados por la veda electoral.

3. Al momento de la contratación, como parte de los procedimientos, los empleados concernidos y la autoridad nominadora firmaron el formulario OGP-66-1001, titulado: *Certificación de cumplimiento con requisito de autorización previa conforme a la Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 66-2014*[1], el cual establece la nulidad del nombramiento, por cualquier incumplimiento por parte de la autoridad nominadora con las autorizaciones requeridas para ocupar puestos según la Ley Núm. 66-2014.

4. En enero de 2017, a raíz de las elecciones generales, hubo cambio de administración en el DTRH. [redacted] solicitó una consulta a [redacted] para que rindiera un informe sobre la evaluación relacionada a las transacciones de Recursos Humanos que fueron realizadas entre los meses de mayo a diciembre de 2016. En el informe suscrito por [redacted] se mencionó que se evaluó un total de 144 expedientes de transacciones realizadas en ese período de tiempo, entre los cuales se encontraban los siete empleados concernidos. Como parte de la auditoría notaron varias transacciones realizadas que habían sido aprobadas por el DTRH, pero no por la entonces Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (en adelante, OCALARH), ni por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante, OGP). Además, recomendaron solicitar una consulta a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH).

5. El 20 de junio de 2017, el DTRH solicitó una opinión a OATRH sobre la legalidad de varias transacciones de personal realizadas durante el 2016.

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

6. El 21 de mayo de 2018, la OATRH, luego de realizar el análisis correspondiente, determinó que las modificaciones realizadas por el DTRH a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución vigentes, para el servicio de carrera y el servicio de confianza, no contaban con su autorización, por lo que eran nulas.

7. Posteriormente, el 21 de agosto de 2018, en respuesta a una solicitud de consulta hecha por la Subsecretaria del DTRH para que evaluara la misiva de la OATRH con fecha de 21 de mayo de 2018, [redacted] recomendó al DTRH que notificara al Departamento de Justicia la situación relacionada con el Plan De Clasificación y Retribución por las implicaciones que podía tener haber realizado cambios en los nombramientos sin la debida aprobación de la OATRH.

8. El 23 de mayo de 2019, [redacted] solicitó a la OATRH que volviera auditar los expedientes de las transacciones que se realizaron luego de las modificaciones que se realizaron a los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución del año 2016, que no contaron con el aval de la OATRH.

9. El 26 de agosto de 2019, la OATRH, solicitó [redacted] una lista de las transacciones que deseaban fueran evaluadas, los nombres de los empleados a los que se les aprobaron las transacciones, así como el período en el cual se efectuaron las mismas, con el fin de poder reevaluar las transacciones en detalle, sin embargo, el DTRH nunca envió la información a la OATRH.

10. El 28 de octubre de 2019, [redacted] solicitó el estatus de la evaluación, sin embargo, no recibió respuesta al respecto por parte de la OATRH. [redacted] indicó que la carta que envió OATRH, con fecha de 26 de agosto de 2019, no se encontraba en los archivos del DTRH.

11. A raíz de la implementación del Plan de Reclasificación y Retribución en marzo de 2023, retroactivo al 1 de enero de 2023, la OATRH realizó la evaluación de las funciones de los empleados y les asignó a los empleados la equivalencia de los puestos para los que cualificaban de conformidad a sus funciones.

12. Al presente, de los siete empleados, dos (2), poseen permanencia. De los que se encuentran en estatus de permanencia, una pertenecía al entonces Administración de Desarrollo Laboral (ADT), por lo cual no hubo inconveniente en realizarle la evaluación final y concederle la permanencia. El otro empleado compitió para un puesto distinto, fue seleccionado y se le otorgó la permanencia una vez cumplió con su período probatorio.

IV. ORDEN

En virtud de lo antes expuesto, se le ordena al DTRH, representado por los funcionarios públicos identificados en esta Orden, el cumplimiento con el Plan de Acción Correctiva producto del Informe OIG-QI-25-014, el cual desglosa el deber de realizar las acciones siguientes:

1) Solicitar una consulta a la OATRH sobre la validez de cinco (5) nombramientos de empleados de confianza en puestos de carrera efectuados el 8 de septiembre de 2016, sin la aprobación de OGP y OATRH. Estos empleados son:

2) Deberá incluir en la solicitud de consulta toda la documentación e información necesaria para el análisis y evaluación por parte de la OATRH incluyendo, sin que se entienda como una limitación, lo siguiente:
   a. Todas las comunicaciones previas con la OGP y la OATRH relacionadas a estas transacciones.
   b. Lista de todas las transacciones efectuadas por cada uno de los empleados mencionados en el acápite desde el 2013 hasta la fecha de recibo de esta orden.
3) Presentar certificación de empleo para el periodo de enero 2023 al presente, que incluya un detalle de los deberes y funciones de los puestos que ocuparon los empleados mencionados en el acápite 1.
4) Para que se entienda cumplida esta orden, el DTRH deberá:
   a. Remitir a la OIG evidencia electrónica y física, certificada como fiel y exacta, de la solicitud de consulta dirigida a la OATRH.
   b. Notificar y remitir a la OIG copia certificada como fiel y exacta, dentro de los (2) días laborables de recibida, la contestación a la consulta emitida por la OATRH.

V. TÉRMINO PARA CUMPLIR CON LA ORDEN

Se le concede al **DTRH**, representados por los funcionarios públicos identificados en esta Orden, el término perentorio de treinta (30) días laborables. Es decir, hasta el **29 de mayo de 2025**, a partir de la notificación de esta determinación, para cumplir con lo ordenado. El DTRH, representados por los funcionarios públicos identificados en esta Orden, queda apercibido que, de no cumplir en el término especificado, la OIG podrá iniciar un procedimiento adjudicativo formal del asunto mediante la correspondiente presentación de una *Querella*.

VI. ADVERTENCIAS

El incumplimiento con esta Orden será motivo suficiente para que la OIG por sí, o a través de cualquier funcionario en quien delegue, solicite el auxilio del Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), para compeler a cumplir con lo ordenado, bajo pena de desacato y demás penalidades que a su discreción pudiera imponer el tribunal.

Se advierte que, a tenor con el Artículo 7.2 del *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la OIG,* la OIG podrán efectuar las siguientes medidas o acciones:

a) Solicitar al TPI que expida, cuando la persona se negare, citaciones para la comparecencia y toma de declaración a testigos; presentación de documentos; y toda prueba que se relacione con cualquier asunto bajo su jurisdicción que esté evaluando, investigando o estudiando.

b) Imponer sanciones y penalidades administrativas autorizadas, por virtud de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico,* después de que se les conceda a las partes el debido proceso de ley aplicable bajo este Reglamento.

c) Imponer sanciones y penalidades administrativas autorizadas por el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017. Se podrán imponer sanciones como las siguientes:

   a. Declarar nulo el contrato o el nombramiento.
   b. Requerir la restitución de los fondos públicos, del ingreso obtenido y de los intereses acumulados.
   c. Requerir a quien obtenga un beneficio económico como resultado de las violaciones de esta Ley, el pago de tres veces el valor del beneficio económico recibido.
   d. Referir a la autoridad nominadora a todo servidor público que haya violentado algún precepto legal sobre los que la OIG tiene autoridad, para que tome la acción correctiva o disciplinaria correspondiente.

VII. NOTIFICACIÓN

Se certifica que hoy, 9 de abril de 2025, copia fiel y exacta de esta *Orden para Cumplimiento* sobre el Informe de Investigación OIG-QI-25-014, fue notificada y diligenciada al DTRH y a los funcionarios públicos que se identifican a continuación:

[redacted]

Además, se certifica que copia de esta orden fue remitida vía correo electrónico al DTRH y a los funcionarios siguientes:

[redacted]

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE POR LA VÍA ELECTRÓNICA.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de abril de 2025.