

Gobierno de Puerto Rico
PANEL SOBRE EL FISCAL ESPECIAL INDEPENDIENTE
P. O. Box 9023351, San Juan, Puerto Rico 00902-3351
Edif. Mercantil Plaza, Ave. Ponce de León, Ofic. 1000
Hato Rey, PR 00918
Tels. (787) 722-1035 ó (787) 722-1037

IN RE:
MARCOS IRIZARRY PAGÁN
EXALCALDE
MUNICIPIO DE LAJAS

CASO NÚM.:
NA-FEI-2025-0004

SOBRE:
ARCHIVO DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN

Conforme al trámite dispuesto por la Ley Núm. 2 de 23 de febrero de 1988, según enmendada, conocida como, *Ley del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente*, el Hon. Domingo Emanuelli Hernández, entonces Secretario del Departamento de Justicia de Puerto Rico, nos remitió una comunicación fechada 28 de mayo de 2024, con la que acompañó el Informe de Investigación Preliminar relacionado con una querella en contra del Sr. Marcos Irizarry Pagán, exalcalde del municipio de Lajas.

La génesis de la investigación del Departamento de Justicia de Puerto Rico (DJPR) surge, cuando la señora Janice González Galarza, Directora de Recursos Humanos del Municipio de Lajas, remitió a dicha agencia copia de una comunicación enviada a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH). Mediante la misma, solicitó asesoramiento sobre la legalidad de un aumento salarial otorgado por el exalcalde Irizarry Pagán a empleados reinstalados en sus puestos de carrera, tras haber ocupado posiciones de confianza en el referido municipio.

Como resultado de ello, la Lcda. Zahira Maldonado Molina, Directora de la OATRH, emitió una carta fechada 20 de octubre de 2023, exponiendo que el aumento otorgado contravenía las disposiciones legales aplicables, lo que resultaba ser indebido, nulo y *ultra vires*. Además, recomendó el recobro de

suelos pagados con fondos públicos y la remisión del asunto al DJPR, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor de Puerto Rico.

El secretario Emanuelli Hernández encomendó la investigación preliminar a la División de Integridad Pública y Asuntos del Contralor (DIPAC),¹ oficina que, de conformidad con el artículo 4(3) de la Ley Núm. 2,² *supra*, inició la investigación preliminar sobre las posibles actuaciones delictivas del exalcalde Irizarry Pagán.

Informó el secretario Emanuelli Hernández que, concluida la investigación preliminar, luego de evaluar la prueba recopilada, analizar el derecho aplicable y el *quantum* de prueba requerido, la DIPAC determinó que no existe causa suficiente para creer que el exalcalde Irizarry Pagán incurrió en conducta delictiva bajo el Código Penal de Puerto Rico³ en sus artículos 262, 263 y 264, sobre incumplimiento del deber, negligencia en el cumplimiento del deber y malversación de fondos públicos, respectivamente, ni bajo el Artículo 4.2(b) de la Ley Núm. 1 de 3 de enero de 2012, según enmendada, conocida como, *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*.⁴

En consecuencia, la DIPAC recomendó que no se designe un Fiscal Especial Independiente al exalcalde Irizarry Pagán, lo cual acogió el Secretario de Justicia, recomendándole al Panel que no designe un Fiscal Especial Independiente al exalcalde Irizarry Pagán, en relación con los hechos investigados.

El 29 de noviembre de 2023, la directora González Galarza remitió al DJPR copia de una comunicación enviada a la OATRH el 14 de febrero de

¹ El 20 de diciembre de 2023, el DJPR notificó al Panel el inicio de una investigación, asignándole el número 2023-31-102-00135. Al día siguiente, el 21 de diciembre, el Panel emitió una Resolución que otorgaba un plazo hasta el 27 de febrero de 2024 para completar la investigación preliminar. El 21 de febrero de 2024, el DJPR solicitó un término adicional de 90 días para culminar la investigación de referencia y en igual fecha el Panel emitió una Resolución, notificada ese mismo día, extendiendo el término hasta el martes, 28 de mayo de 2024. En dicha fecha, el secretario Emanuelli Hernández suscribió y remitió al Panel su comunicación, adjuntando el Informe de Investigación Preliminar.

² 3 L.P.R.A § 99k

³ 21 LPRA sec. 7001, et seq.

⁴ 3 LPRA sec. 1857a(b)

2023. En la misma, como expresáramos en los párrafos que anteceden, solicitaba asesoramiento sobre la legalidad de un aumento salarial otorgado por el exalcalde Irizarry Pagán a 33 empleados reinstalados en sus puestos de carrera regular, entre enero y julio de 2020, luego de haber ocupado posiciones de confianza en el municipio de Lajas. Además, solicitaba se evaluara la necesidad de ajustes en las retribuciones para alinearlas conforme a derecho, se orientara sobre el recobro de los salarios pagados indebidamente y se emitiera una opinión sobre la posible existencia de una causa de acción contra los funcionarios municipales que autorizaron las transacciones.

Indicó, además, que estos empleados recibían sueldos superiores a los de los directores de unidades administrativas, y que el aumento de salario se basó en la Orden Ejecutiva Núm. 4, Serie 2018-2019, para enmendar el Reglamento de Personal, relacionado con la retribución de los empleados de confianza cuando exista un cambio de categoría. La misma fue aprobada por el exalcalde Irizarry Pagán el 15 de agosto de 2018, y ratificada por la Legislatura Municipal el 5 de septiembre de 2018, mediante la Ordenanza Núm. 9, Serie 2018-2019.

González Galarza adujo también, que la nueva administración municipal identificó que el aumento no cumplía con las disposiciones de la derogada Ley de Municipios Autónomos⁵, por lo que la Orden Ejecutiva Núm. 4 y la Ordenanza Núm. 9 eran contrarias a derecho. Añadió, que la postura oficial del municipio quedó reflejada en la Ordenanza Municipal Núm. 62, Serie 2021-2022, aprobada el 25 de mayo de 2022, la cual modificó el Reglamento de Personal en cuanto a la retribución de empleados de confianza en casos de cambio de categoría, y derogó la Orden Ejecutiva Núm. 4 y la Ordenanza Núm. 9.

El 20 de octubre de 2023, la directora de la OATRH, informó al actual alcalde Martínez Maldonado los resultados de su evaluación. Aunque los municipios no están directamente bajo la administración de esta oficina, la

⁵ Ley Núm. 81-1991.

agencia tiene el deber de proveer asesoramiento técnico para garantizar que los sistemas de recursos humanos municipales cumplan con el principio de mérito y sus guías.

Después de analizar la consulta de la directora González Galarza, la OATRH concluyó que los aumentos salariales otorgados en exceso de lo permitido por ley, al momento de la reinstalación, eran contrarios a derecho. Respaldó la enmienda realizada por el municipio mediante la Ordenanza Núm. 62, Serie 2020-2021, y señaló, que los salarios indebidos debían ser corregidos, recuperados y restituidos por los empleados. Confirmó, que las reinstalaciones de julio a diciembre de 2020, no violaban la prohibición pre y post electoral, según la Carta Normativa Especial Núm. 1-2020.⁶

Sobre posibles violaciones legales del excalcalde Irizarry Pagán al autorizar estas transacciones, la OATRH indicó que no era de su competencia y recomendó referir el asunto al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor, para las acciones pertinentes.

La investigación en la DIPAC conllevó análisis de ordenanzas, órdenes ejecutivas y tablas retributivas, así como, entrevistas y declaraciones juradas de las siguientes personas expuestas a continuación:

1) Licenciado Hans Mercado González

Este es un asesor legislativo del municipio de Lajas y miembro del Comité de Transición 2020, a cargo preparar el informe del área de recursos humanos. Declaró básicamente, que la presidenta electa de la legislatura, Hon. Iris Pérez Báez, llevó a su atención una posible irregularidad en el proceso de la aprobación de órdenes ejecutivas bajo el mandato del excalcalde Irizarry Pagán. Adujo, que a raíz de ello, la Legislatura Municipal trabajó para que se aprobara la Ordenanza Núm. 62, Serie: 2021-2022, la cual enmendó el Reglamento de Personal. Expuso, que entre las situaciones o asuntos importantes pendientes que ameritaban ser atendidas durante el año fiscal 2020-2021, estaba la revisión de los sueldos de los empleados reinstalados, ya que no se produjo la documentación que sustentara el

⁶ Postura con la cual concurre el DJPR.

cumplimiento con las legislaciones aplicables. Confirmó, que la administración actual planea recobrar pagos catalogados como indebidos mediante notificaciones a los empleados.

2) Sra. Glorydin Vázquez Rodríguez

La señora Vázquez Rodríguez labora en la Legislatura Municipal desde 2019, primero como oficinista mecanógrafa y luego, como oficinista con funciones de secretaria. Desde febrero de 2023 ocupa el puesto de secretaria en propiedad. Declaró, que transcribió actas de las sesiones relacionadas con la Ordenanza Núm. 9 y con la Ordenanza Núm. 62. A esta testigo se le inquirió si conocía que el asunto discutido en la sesión del 5 de septiembre de 2018, aprobado mediante la Ordenanza Núm. 9, Serie 2018-2019, fue llevado al pleno en algún otro momento, lo cual contestó en la afirmativa. Afirmó, que según consta en el Acta Núm. 6, el 6 de septiembre de 2018 se discutió y se aprobó la Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019, derogando la Ordenanza Núm. 9, Serie 2018-2019 y la Orden Ejecutiva Núm. 4, Serie 2018-2019.

La Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019, se denomina, "Para ratificar la Orden Ejecutiva Núm. 10, Serie 2018-2019, titulada: 'Para adoptar provisionalmente la retribución de los empleados de confianza cuando exista un cambio de categoría hasta tanto la Legislatura Municipal enmiende mediante ordenanza el Reglamento de Personal relacionado con la retribución de los empleados de confianza' y derogar la Orden Ejecutiva Núm. 4, Serie 2018-2019".

3) Sra. Janice González Galarza

Esta expuso ser Directora de Recursos Humanos del Municipio de Lajas desde 2021, quien refirió el asunto al DJPR. Explicó, que analizó los expedientes de personal y encontró 33 casos en los que se reinstalaron empleados de confianza, entre los meses de julio a diciembre de 2020. Ante ello, solicitó asesoramiento técnico a la OATRH.

Agregó, que estaba prohibido aprobar aumentos de salarios en exceso a los permitidos por ley para beneficiar a determinado grupo, desvirtuando el propósito de los Planes de Clasificación y Retribución.

Declaró, que no existe un Reglamento de Retribución en los archivos municipales. Indicó, que luego supo de la existencia de la Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019, aprobada el 6 de septiembre de 2018, bajo la administración del exalcalde Irizarry Pagán, que había derogado lo que, precisamente, se derogó con la Ordenanza Núm. 62, Serie 2021-2022.

Adujo, que no se le había notificado la existencia de dicha ordenanza, enfatizando que el exalcalde Irizarry Pagán conocía la existencia de ésta y mantuvo los salarios de los empleados reinstalados. Expuso, que está trabajando en cartas para notificar a los empleados afectados sobre la ilegalidad del proceso y las cantidades a recobrar.

En resumen, de acuerdo con el informe del Departamento de Justicia, el Código Municipal de Puerto Rico, promulgado el 14 de agosto de 2020, derogó la Ley Núm. 81-1991, conocida como *Ley de Municipios Autónomos*. Si bien hay hechos que se desarrollan previo a la aprobación del Código Municipal, y con posterioridad a este, las disposiciones de la derogada Ley de Municipios Autónomos aplicables a la controversia se mantuvieron inalteradas en el Código Municipal.

Se enfatiza, que el gobierno municipal se compone de una Rama Legislativa, encargada de legislar sobre asuntos locales según las disposiciones del Código Municipal, y una Rama Ejecutiva, encabezada por el Alcalde. De acuerdo con el Artículo 1.003 del Código Municipal, el gobierno municipal, integrado por el alcalde y los legisladores municipales, es el organismo público más cercano a la ciudadanía. Su función principal es servir como unidad básica para la gobernanza y administración comunitaria, proporcionando los servicios esenciales que los residentes necesitan, según los recursos disponibles y las proyecciones del municipio a corto, mediano y largo plazo. El municipio de Lajas, como entidad jurídica del Gobierno de Puerto Rico, opera de forma independiente del gobierno estatal, tal como establece el Artículo 1.006 del referido Código.

Además, según el Artículo 1.018 del mismo Código, el alcalde es la máxima autoridad ejecutiva del municipio y entre sus responsabilidades figuran la dirección y supervisión de las actividades municipales, el cumplimiento de ordenanzas y reglamentos, la implementación de un sistema de administración de personal, conforme a las disposiciones legales, y la designación o remoción de empleados según sea necesario para el buen funcionamiento del municipio.⁷ Asimismo, el alcalde ejerce todas las funciones delegadas por ley, ordenanza o resolución municipal necesarias para el desempeño eficiente de su cargo.

Así también, de acuerdo con el Artículo 2.042 del Código, cada municipio debe establecer un sistema autónomo para gestionar sus recursos humanos, regido por el principio de mérito, promoviendo un servicio público basado en equidad, justicia, eficiencia y productividad, evitando cualquier tipo de discriminación por razones de raza, género, orientación sexual, identidad de género, religión, condición social, entre otras.⁸ Este sistema debe alinearse con las guías de la OATRH, según lo dispuesto por la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico,⁹ teniendo la OATRH el deber de proporcionar asesoramiento técnico a los municipios para la implementación de estos sistemas.

De otra parte, los municipios están obligados a adoptar un reglamento uniforme de administración de recursos humanos que incluya un plan actualizado de clasificación y retribución para los servicios de carrera y confianza, así como normas para el reclutamiento, selección, adiestramiento, evaluación, retención y cesantías de empleados y funcionarios.¹⁰

En, el Artículo 2.044 del mencionado Código, se establece que el servicio público municipal está compuesto por cuatro categorías: servicio de confianza,

⁷ Id. Sec. 7028

⁸ Id. Sec. 7231

⁹ Id. Sec. 1471, *et seq*

¹⁰ Id. Sec. 7231

servicio de carrera, nombramientos transitorios y nombramientos irregulares.¹¹

El servicio de confianza está constituido por puestos cuyos ocupantes participan directamente en la formulación de política pública y asesoran o prestan servicios directamente al alcalde o al presidente de la Legislatura Municipal. Los municipios deben desarrollar planes de clasificación para estos puestos, excluyendo al alcalde y a los legisladores municipales, y mantener un plan de retribución uniforme que refleje su capacidad fiscal y cumpla con las guías de clasificación y retribución. El cambio de categoría entre un puesto de confianza y uno de carrera solo será permitido cuando esté justificado por un cambio en funciones o en la estructura organizativa y si el puesto está vacante.

Sabido es que los empleados de confianza serán seleccionados y removidos libremente, pero deberán cumplir con los requisitos de preparación académica y experiencia establecidos para el puesto o unidad administrativa correspondiente, según dispuesto por el Código. Además, deberán satisfacer cualquier requisito adicional que el alcalde o el presidente de la Legislatura Municipal consideren esencial para el desempeño adecuado de sus funciones.

Por otro lado, el servicio de carrera abarca todos los puestos sujetos a nombramientos permanentes y se rige por el principio de mérito. Este principio prioriza la equidad, eficiencia y justicia en áreas clave de administración de recursos humanos, tales como la clasificación de puestos, el reclutamiento, los ascensos, traslados, adiestramiento y retención. Los municipios están obligados a adoptar reglamentos que incluyan, tanto estas áreas esenciales, como otras necesarias para establecer un sistema de administración de personal moderno y equitativo.¹²

A su vez, todo empleado con estatus regular en el servicio de carrera que sea transferido al servicio de confianza, conserva el derecho absoluto a ser reinstalado en un puesto igual o similar al último que ocupó en el servicio de

¹¹ Id, Sec. 7233

¹² Id, Sec. 7235

carrera. Al ser reinstalado, tiene derecho a todos los beneficios en clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera durante su tiempo en la posición de confianza.¹³ Estas disposiciones están reguladas por el Artículo 2.045 del Código Municipal¹⁴ y reflejan principios previamente establecidos en el artículo 11.004 de la derogada Ley de Municipios Autónomos.¹⁵

Además, los empleados reinstalados en puestos de carrera tienen derecho a los aumentos salariales otorgados por vía legislativa y, bajo ciertas condiciones, a un incremento adicional de hasta un 10% del sueldo que percibían en el servicio de confianza. Para que este aumento sea concedido, debe documentarse la ejecutoria excelente del empleado mediante una hoja de evaluación en su expediente. Si el empleado ha servido en un puesto de confianza por tres años o más, la autoridad nominadora puede autorizar un aumento basado en la diferencia entre el salario previo en el servicio de carrera y el sueldo que devengaría al ser reinstalado. Este reconocimiento también está condicionado a que se evidencie la excelencia del desempeño del empleado. Estas disposiciones están reguladas en el Artículo 2.056(m) del Código Municipal, *supra*,¹⁶ y reflejan los principios previamente establecidos en el artículo 11.015(m) de la derogada Ley de Municipios Autónomos.¹⁷

En relación con la prohibición de acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario de 2020-2021, la Carta Normativa Especial 1-2020 —emitida por la OATRH, en virtud del Reglamento Núm. 9204 del 24 de junio de 2020—, establece una prohibición de efectuar acciones de recursos humanos durante el periodo pre y post eleccionario, comprendido entre el 3 de septiembre de 2020 y el 2 de enero de 2021. Sin embargo, en su Sección IV,

¹³ La directora González Galarza remitió copia certificada del Reglamento de Personal Áreas Esenciales al Principio de Mérito del Gobierno Municipal de Lajas. Igualmente, proveyó el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Carrera de la Rama Ejecutiva; el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva, y el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución para el Sistema de Rango de la Rama Ejecutiva.

¹⁴ Id, Sec. 7234

¹⁵ Id, Sec. 4553

¹⁶ Id, Sec. 7245

¹⁷ Id, Sec. 4565

excluye de dicha prohibición las reinstalaciones de empleados de confianza a puestos de carrera.

El exalcalde Irizarry Pagán, como máxima autoridad ejecutiva hasta diciembre de 2020, era responsable de dirigir y fiscalizar las funciones municipales, incluyendo la administración de personal. Durante su mandato, emitió la Orden Ejecutiva Núm. 4, Serie 2018-2019, ratificada por la Legislatura Municipal de Lajas mediante la Ordenanza Núm. 2 el 5 de septiembre de 2018, que permitió aumentos salariales a empleados de confianza reinstalados a puestos de carrera, algunos de los cuales excedieron los límites establecidos por la ley.

De acuerdo con el texto de la mencionada ordenanza, el exalcalde Irizarry Pagán, mediante la Orden Ejecutiva Núm. 4, deseaba enmendar el Reglamento de Personal relacionado con la retribución de los empleados de confianza cuando existiese un cambio de categoría. Conforme a la evidencia recopilada por la DIPAC, surge del Acta Núm. 6, aprobada en la Sesión Ordinaria del 12 agosto 2019, que la Ordenanza Núm. 9 obtuvo nueve (9) votos a favor y cero (0) en contra, habiendo cuatro (4) legisladores excusados.

Como se expresara anteriormente, tanto la Orden Ejecutiva Núm. 4, como la Ordenanza Núm. 9, fueron derogadas durante la administración del exalcalde Irizarry Pagán, mediante la Ordenanza Núm. 15, Serie 2018-2019, de 6 de septiembre de 2018.¹⁸ Ello, “para ratificar la Orden Ejecutiva Núm. 10, Serie 2018-2019, adoptar provisionalmente la retribución de los empleados de confianza cuando exista un cambio de categoría hasta tanto la Legislatura Municipal enmiende, mediante ordenanza, el Reglamento de Personal relacionado con la retribución de los empleados de confianza y derogar la Orden Ejecutiva Núm. 4”.

¹⁸ Un día después de que la Orden Ejecutiva Núm. 4 y la Ordenanza Núm. 9 fueron promulgadas.

Se desprende de la Ordenanza Núm. 15 y de la Orden Ejecutiva Núm. 10, que, en vez de enmendarse el Reglamento de Retribución en la Parte II, Artículo 4, Sección 4.8 (8), la intención del exalcalde Irizarry Pagán era adoptar provisionalmente la retribución de los empleados de confianza cuando existiese un cambio de categoría hasta que la Legislatura Municipal enmendara el Reglamento de Personal. Conforme indica la DIPAC, lo anterior arroja luz sobre el interés del exalcalde Irizarry Pagán en que, desde el 2018, la Legislatura Municipal enmendara el Reglamento de Personal.

Luego, entre julio y diciembre de 2020, se realizaron las 33 reinstalaciones de empleados de confianza a puestos de carrera, recibiendo el aumento salarial basado en la referida Orden Ejecutiva Núm. 4 y la Ordenanza Núm. 2. Más adelante, cuando comenzó la nueva administración municipal con el actual alcalde Martínez Maldonado, se derogaron nuevamente las ya invalidadas Orden Ejecutiva Núm. 4 y Ordenanza Núm. 9, mediante la Ordenanza Núm. 62, Serie 2021-2022.

La DIPAC considera que las reinstalaciones no violentaron la prohibición electoral por tratarse de una reinstalación a sus puestos de carrera.

Establecido lo anterior, la DIPAC evaluó si las acciones del exalcalde Irizarry Pagán, al aprobar el aumento salarial a los 33 empleados de confianza en las circunstancias reseñadas, conllevan una sanción penal, conforme al Código Penal y a la Ley Núm. 1-2012.

El Código Penal de Puerto Rico establece la doctrina del principio de legalidad, la cual prohíbe procesar penalmente a una persona por hechos que no estén expresamente tipificados como delitos al momento de su comisión, ni imponer penas que no hayan sido previamente establecidas por ley. Además, define las circunstancias en las que una persona puede ser considerada responsable penalmente, incluyendo la participación directa en un delito, la inducción o instigación a cometerlo, y la cooperación significativa en actos relacionados con su ejecución.

Dicho Código, también incluye disposiciones específicas para los delitos relacionados con la función pública. Entre ellos se encuentran el Incumplimiento del Deber (Artículo 262), la Negligencia en el Cumplimiento del Deber (Artículo 263) y la Malversación de fondos públicos (Artículo 264).

Nuestro ordenamiento jurídico dispone que una persona solamente puede ser sancionada penalmente si actuó a propósito, con conocimiento, temeraria o negligentemente en relación con un resultado o prohibición de ley, lo que se revela por las circunstancias relacionadas con el hecho, la capacidad mental, las manifestaciones y conducta de la persona.¹⁹ Para que se configuren estos delitos, es necesario demostrar elementos como la intención específica del funcionario y, en el caso de negligencia, un descuido obstinado en sus responsabilidades. Estos delitos, además, requieren que las acciones del funcionario resulten en pérdida de fondos públicos o daño a la propiedad pública.

En el caso que nos ocupa, la DIPAC concluye que no existe evidencia que demuestre la intención o la negligencia criminal por parte del exalcalde Irizarry Pagán al implementar aumentos salariales relacionados con la reinstalación de empleados de confianza a sus puestos de carrera. Señala, que aunque pudieran haberse llevado a efecto irregularidades administrativas en la implementación de la Ordenanza Núm. 9, Serie 2018-2019, que requerían corrección y recobro de los pagos indebidos, no hay controversia en que los empleados en cuestión continuaron desempeñando sus funciones.

Por ello, el DJPR, a la luz de la prueba documental y testimonial recopilada, aduce que no se puede concluir que el exalcalde Irizarry Pagán haya incurrido en los delitos de incumplimiento del deber, negligencia en el cumplimiento del deber, ni malversación de fondos públicos. La reinstalación de los empleados y los aumentos salariales otorgados, se realizaron sin evidencia de intención delictiva.

¹⁹ 33 LPRA sec. 5034

Igualmente, la DIPAC expone que, no existe causa suficiente para creer que el exalcalde Irizarry Pagán infringió las disposiciones del Artículo 4.2 (b) de la Ley Núm. 1-2012, *supra*, el cual establece que, un servidor público no puede utilizar los deberes y las facultades de su cargo ni los fondos públicos para obtener, directa o indirectamente, para él o para una persona privada o negocio, cualquier beneficio que no esté permitido por ley. Al igual que los delitos del Código Penal antes mencionados, una infracción al Artículo 4.2 (b) conlleva que el funcionario haya actuado con intención específica, lo cual no ocurrió, según la investigación.

Conforme a la prueba, si bien el exalcalde Irizarry Pagan concedió un incremento de sueldo a 33 empleados reinstalados a sus puestos de carrera, luego de cesar en los puestos de confianza, esta acción no implica que haya utilizado su puesto como Alcalde de Lajas para obtener, directa o indirectamente, beneficios no autorizados por ley para sí o para otros, según prohíbe el referido Artículo 4.2 (b). La evidencia documental y testimonial recopilada no demuestra que éste haya intervenido para lograr alguna ventaja, beneficio privilegio impedido por ley más allá de aquellas facultades de su cargo.

En vista de lo anterior, la DIPAC aconsejó al Secretario Emanuelli Hernández, que le recomendara al PFEI que no se designara un Fiscal Especial Independiente al exalcalde Irizarry Pagán, por los hechos investigados en este caso, lo cual fue acogido por éste.

Evaluada cuidadosamente la evidencia recopilada y la investigación realizada por la DIPAC, así como el contenido del informe de investigación preliminar sobre dicha investigación, acogemos la recomendación del Secretario de Justicia de no designar un Fiscal Especial Independiente, por lo que ordenamos el archivo definitivo de este asunto, sin trámite ulterior.

No obstante, se dispone remitir a la Oficina de Ética Gubernamental copia de esta Resolución, así como, del Informe de Investigación Preliminar,

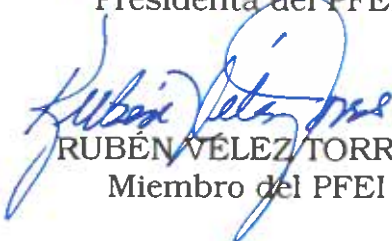
tomando en consideración que dicha entidad tiene bajo su jurisdicción la investigación número 2024-1P-00155, para la acción que se estime pertinente, conforme a los criterios administrativos de su ley orgánica.

Notifíquese.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 31 de enero de 2025.




YVRÍ RIVERA SÁNCHEZ
Presidenta del PFEI


RUBÉN VELEZ TORRES
Miembro del PFEI