

# 1116



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
Oficina de Administración y  
Transformación de los Recursos Humanos  
del Gobierno de Puerto Rico

Hon. Ricardo Rosselló Nevares  
Gobernador

Lcda. Nydza Irizarry Algarín  
Directora

14 de julio de 2017

PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIAL

*Actuaria*

*(L. Irizarry)*  
*(N. Irizarry)*  
3125  
8

Hon. Thomas Rivera Schatz  
Presidente  
Senado de Puerto Rico-El Capitolio  
PO Box 9023431  
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

RE: AEC-M-02-2016 (RC)

Estimado señor Presidente:

Mediante el Artículo 4, Sección 4.3 (1) (b) y 2 (f) de la Ley Núm. 8-2017, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*", se faculta a la Oficina de Transformación y Administración de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), a realizar auditorías sobre el funcionamiento del Sistema de Recursos Humanos, aplicación del Principio de Mérito y los métodos de retribución en las Agencias o Instrumentalidades del Gobierno.

La Ley Núm. 8, *supra*, establece que la OATRH rendirá informes sobre los resultados finales de las auditorías realizadas a las Autoridades Nominadoras correspondientes, a la Oficina del Gobernador, a la Oficina del Contralor de Puerto Rico, a la Asamblea Legislativa y en el caso de los municipios, se enviarán a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM). Conforme a esto, incluyo copia del **Informe de Auditoría AEC-M-02-2016 (RC)**, efectuado al Municipio Autónomo de Guánica, para la acción correspondiente.

Para información adicional sobre el particular, puede comunicarse con la Srta. Waleska Cruz Domenech, Ejecutiva de Evaluación y Cumplimiento del Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos de la OATRH, al teléfono (787) 274-4300, extensión 3013 o al correo electrónico: [wcruz@oatr.pr.gov](mailto:wcruz@oatr.pr.gov).

Cordialmente,

Lcda. Nydza Irizarry Algarín  
Directora

WCD/mj/xro

Anejo

*ll*  
RECIBIDO AGO 31 17 PM 6:23  
SECRETARIA SENADO DE P.R.

Gobierno de Puerto Rico  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE  
LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

ÁREA DE EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA  
DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**INFORME DE AUDITORÍA AEC-M-02-2016 (RC)**

**14 de julio de 2017**

**Municipio Autónomo de Guánica**

## **CONTENIDO**

	<b>Página</b>
<b>ALCANCE Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>1</b>
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA.....</b>	<b>1</b>
<b>OPINIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>OFICINA DEL CONTRALOR.....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>HALLAZGOS.....</b>	<b>4</b>
1- Deficiencias en el Área de Reclutamiento y Selección.....	4
2- Deficiencias en el Proceso para Solicitar la Habilitación en el Servicio Público.....	8
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>10</b>
<b>ANEJO I- LISTA DE EXPEDIENTES REVISADOS OBJETO DE SEÑALAMIENTO.....</b>	<b>11</b>


Gobierno de Puerto Rico  
**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS  
RECURSOS HUMANOS EN EL GOBIERNO DE PUERTO RICO**

Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa  
de Administración de Recursos Humanos

14 de julio de 2017

Informe de Auditoría AEC-M-02-2016 (RC)

Municipio Autónomo de Guánica



El Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), realizó una intervención relacionada a una querrela referida por la Oficina del Contralor de Puerto Rico, sobre alegadas irregularidades con el reclutamiento de tres (3) empleados en el Municipio Autónomo de Guánica. La misma se efectuó al amparo de la facultad conferida a la Oficina, en virtud del Artículo 4, Sección 4.3 (2i), de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como *“Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”* (Ley Núm. 184), vigente al momento del referido y de los reclutamientos efectuados.

#### **ALCANCE Y METODOLOGÍA**

La intervención cubrió el reclutamiento de tres (3) empleados del Municipio Autónomo de Guánica que ocupan puestos con clasificaciones de Enfermero Asociado y Trabajador.

#### **INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA**

El Municipio es una entidad del Gobierno de Puerto Rico con personalidad Jurídica. Sus operaciones se rigen por la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como,

*“Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991”*  
(Ley Núm. 81) y por el Reglamento para la Administración Municipal.

El Municipio tiene plenas facultades ejecutivas y legislativas en cuanto a su jurisdicción. Es una entidad jurídica con carácter permanente. Además, tiene existencia y personalidad legal independientes de las del Gobierno Estatal.

El sistema gubernamental del Municipio está compuesto por 2 poderes: el Ejecutivo y el Legislativo. El Alcalde, como funcionario ejecutivo, ejerce las funciones administrativas y es electo cada cuatro (4) años en las elecciones generales de Puerto Rico. La Legislatura Municipal ejerce las funciones legislativas y está compuesta por doce (12) miembros, quienes también son electos en dichas elecciones.

El Municipio, para ofrecer sus servicios, cuenta, entre otras, con las siguientes dependencias: Obras Públicas Municipal, Oficina de Programas Federales, Recreación y Deportes, Policía Municipal, y Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres.



## OPINIÓN

El análisis y opinión están basados exclusivamente en la información y circunstancias descritas en la documentación suministrada por el Municipio Autónomo de Guánica, entendiendo que estos son todos los datos para la consideración de las situaciones evaluadas. La existencia de otros datos no contenidos en la documentación proporcionada, de haber los mismos, podría llevarnos a conclusiones diferentes a las indicadas.

El análisis reveló que las transacciones de recursos humanos efectuadas en la intervención, no se realizaron de acuerdo con la ley y la reglamentación aplicable.

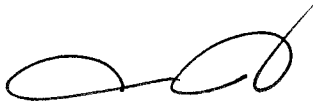
### **OFICINA DEL CONTRALOR**

La Oficina del Contralor de Puerto Rico podrá realizar recomendaciones adicionales a las dispuestas en este informe y, conforme sus facultades, realizar referidos a las entidades que estime pertinente.

### **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento al personal del Municipio Autónomo de Guánica por la cooperación que nos brindaron durante nuestra intervención.

Por:



Lcda. Nydza Irizarry Algarín

Directora

## HALLAZGOS

### Hallazgo 1- Deficiencias en el Área de Reclutamiento y Selección

#### Situación

Del análisis de los expedientes de personal sometidos por el Municipio, de los tres (3) empleados incluidos en la intervención, detectamos que dos (2) de éstos fueron nombrados sin cumplir con el proceso de Habilitación del Servicio Público.

A continuación incluimos los hallazgos de cada uno de los casos analizados:

1. El empleado número uno (1), fue nombrado el 2 de febrero de 2015, como Trabajador con estatus irregular. Con fecha de 28 de enero de 2015, éste completó una Solicitud de Empleo del Municipio Autónomo de Guánica, en la que especificó, en el encasillado número 8, **que había sido convicto de algún delito y que no había sido habilitado para ocupar un puesto.**
2. El empleado número dos (2), fue nombrado el 2 de agosto de 2013 para ocupar un puesto de Enfermero Asociado con estatus transitorio. Éste completó una Solicitud de Empleo del Municipio Autónomo de Guánica, de la cual no nos consta la fecha. En la misma, contestó en el encasillado número 8, **que no había sido convicto de algún delito y que no había sido habilitado para ocupar un puesto.** Además, en el expediente consta un Certificado Negativo de Antecedentes Penales con fecha del 29 de julio de 2013. Sin embargo, el Departamento de Justicia nos suministró una información que especifica que existieron dos (2) casos en contra del empleado, por los cuales fue encontrado culpable. Cabe señalar, que aunque nos indican que para el 21 de agosto de 2015 los casos fueron eliminados de su record penal, para la fecha del nombramiento aún estaban vigentes.



Es importante señalar, que el Área de Habilitación que estaba adscrita a nuestra Oficina, certificó el 2 de julio de 2015, que ninguno de los dos (2) empleados había sido habilitado.

### **Criterio**

Sobre este particular, el Artículo 6, Sección 6.8, incisos (1), (3), (7) y (8) de la Ley Núm. 184, *supra*, establecen lo siguiente:

*“Es necesario que las personas que formen parte del Servicio Público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por el ordenamiento jurídico. No obstante, el Estado tiene un gran interés gubernamental de que todas aquellas personas que en determinado tiempo quedaron inhabilitadas para ocupar puestos en el servicio público puedan, por sus propios méritos, superar la situación que los inhabilitó e integrarse o reintegrarse, según sea el caso, al servicio. A continuación, se disponen las normas que harán viable ese propósito:*

1. *Es inelegible para empleo o contrato de servicios profesionales en el servicio público toda persona, que haya incurrido en conducta deshonrosa, adictos por uso habitual y excesivo de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas, haya sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral o haya sido destituido del servicio público.*
2. ...
3. *Se entenderá que la función pública de cualquier cargo, empleo, puesto, posición o función en el servicio público, ya sea de forma retribuida o gratuita, permanente o temporal, en virtud de cualquier tipo de nombramiento, contrato o designación para la Rama Legislativa, Ejecutiva o Judicial del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como cualquiera de sus agencias, departamentos, subdivisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas o municipios. Disponiéndose, que aplicará de igual forma la prohibición o inhabilitación de aspirar a un cargo electivo u ocupar una función en el empleo o servicio público a aquellas personas que, aunque no sean funcionarios públicos a aquellas personas que, aunque no sean funcionarios públicos al momento de cometer tales delitos, resulten convictas como coautores de funcionarios públicos en la comisión de los mismos.*



4. ...
5. ...
6. ...
7. *La Oficina dispondrá por reglamento las normas y procedimientos que entienda necesarias y apropiadas para instrumentar la facultad de habilitación que le asigna esta Ley al(la) Director(a).*
8. *Todo funcionario o empleado que a sabiendas autorice un nombramiento en contravención a las disposiciones de este artículo será responsable por cualquier suma de dinero indebidamente pagada a la persona nombrada”.*

Por su parte, el Reglamento Núm. 7727<sup>1</sup>, promulgado por nuestra Oficina el 25 de agosto de 2009, conocido como el Reglamento de Habilitación para el Servicio Público, el cual aplica a todas aquellas personas que ingresan al servicio público, establece en su Artículo XVII, incisos 7, 8, 9 y 10, respectivamente, lo siguiente:

7. *Una persona inhabilitada no podrá ser nombrada o contratada en puesto alguno en el servicio público hasta tanto no sea habilitada por esta Oficina.*
8. *Todo funcionario o empleado que a sabiendas autorice un nombramiento en contravención a las disposiciones de este artículo será responsable por cualquier suma de dinero indebidamente pagada a la persona nombrada.*
9. *La Autoridad Nominadora que, en contravención a las normas 7, 8 y 9, nombre, contrate, o mantenga laborando a una persona inhabilitada estará sujeta a señalamientos por parte de esta Oficina. Además, se procederá notificar al Departamento de Justicia, a la Oficina de Ética Gubernamental y a la Oficina del Contralor las irregularidades relacionadas con el incumplimiento de las referidas normas, para la acción correspondiente.*
10. *No se evaluará expediente alguno de persona inhábil que se encuentre laborando en el Sistema, en contravención a las*



---


<sup>1</sup> Derogado por el Reglamento Núm. 8779 de 5 de agosto de 2016, “Reglamento de Habilitación en el Servicio Público”.

*normas aquí dispuestas, hasta tanto la Autoridad Nominadora proceda a separarlo del Servicio.*

Además, es importante señalar que el Artículo 11.007 de la Ley Núm. 81, en su inciso (a), añade a las condiciones generales para ingreso al servicio público municipal, el no haber sometido o intentado someter información falsa o engañosa en solicitudes de examen o empleo.

El incumplimiento de esta condición por parte de un candidato a empleo lo inhabilita para recibir nombramiento en puesto alguno en el servicio público municipal. Las disposiciones legales exigen que sea habilitado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>2</sup>.

#### **Efecto**



La situación comentada es contraria a las disposiciones citadas. Además, a tenor con la reglamentación aplicable, todo funcionario o empleado que a sabiendas autorice un nombramiento en contravención a las disposiciones antes citadas será personalmente responsable por cualquier suma de dinero indebidamente pagada a la persona nombrada o contratada. El Director de esta Oficina remitirá la información al Departamento de Justicia, a la Oficina del Contralor de Puerto Rico y a la Oficina de Ética Gubernamental.

Asimismo, a cualquier candidato a empleo municipal, que se demuestre que incluyó información falsa en su solicitud de examen o empleo, se expone a ser inhabilitado para el servicio público.

#### **Causa**

Esta situación puede deberse a la ausencia de normas, procedimientos, controles internos y capacitación del personal en la revisión de los procesos de reclutamiento en

---

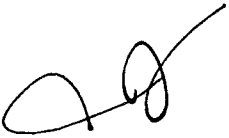
<sup>2</sup> A tenor con las disposiciones del Artículo 6, Sección 6.8, inciso (2), de la Ley Núm.8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

el Municipio, y la falta de supervisión de los funcionarios correspondientes a ejercer esta labor.

## **Hallazgo 2- Deficiencias en el Proceso para Solicitar la Habilitación en el Servicio Público**

### **Situación**

Revisamos el expediente del empleado número tres (3), quien fue nombrado el 22 de julio de 2013, como Trabajador con status irregular. Según información del Departamento de Justicia, éste tuvo un caso para el año 2014, y cumplió satisfactoriamente con un Programa de Desvío, por lo que archivaron su caso efectivo al 18 de febrero de 2016.



El empleado se mantuvo trabajando para el Municipio hasta el 15 de agosto de 2015, por lo que era responsabilidad de la entidad gubernamental conocer los estatutos de ley que rigen todo lo relacionado a la Habilitación y solicitar el proceso para el empleado.

### **Criterio**

El Reglamento Núm. 7727 del 25 de agosto de 2009, establece en su Artículo VII, inciso 3 (b) y (d), respectivamente, lo siguiente:

- a. ...
- b. *Todo empleado convicto a quien se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de libertad bajo palabra, que cumpla su sentencia en la libre comunidad bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental, podrá someter su solicitud de habilitación en cualquier momento o en su defecto, la agencia para la cual presta servicios vendrá obligada a someterla. El relevo de inhabilidad no se interpretará en el sentido de dar derecho a un convicto a continuar ocupando ni a ocupar el mismo puesto, o a prestar el mismo servicio, que estuvo ocupando o prestando con anterioridad a su convicción o con anterioridad a la revocación de la libertad a prueba o bajo palabra, o de la pena alternativa a la reclusión. Las personas relevadas de la inhabilidad para ocupar puestos públicos y para la prestación de servicios de*

*cualquier otra forma, estarán sujetas a las disposiciones legales y a las reglas y reglamentos que rijan o se apliquen a la administración de recursos humanos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias, instrumentalidades, organismos, oficinas y subdivisiones políticas.*

c. ...

*d. Toda persona convicta a quien se le conceda una sentencia suspendida o el beneficio de la libertad bajo palabra, que cumpla su sentencia bajo aquellas limitaciones impuestas por los organismos del Sistema Correccional Gubernamental, podrá someter su solicitud de Habilitación en cualquier momento”.*



#### **Efecto**

La situación comentada es contraria a las disposiciones citadas. El no verificar el estatus de elegibilidad de los candidatos a empleo municipal propiciar que se nombren personas inelegibles para ocupar un puesto en el Servicio Público y por lo tanto dichos nombramientos sean declarados nulos, con las consecuencias legales que esto conlleva.

#### **Causa**


Esta situación puede deberse a la ausencia de normas, procedimientos y controles internos en el Municipio, y la falta de supervisión de los funcionarios correspondientes a ejercer esta labor.

## Recomendaciones

### Al Alcalde:

Impartir instrucciones al (a la) Director (a) de Recursos Humanos, para que:

1. Vele por el fiel cumplimiento de las disposiciones sobre habilitación en el Servicio Público, conforme a las leyes y los reglamentos aplicables. El incumplimiento del mismo será sujeto a señalamientos por parte de la OATRH. Además, ésta exige su referido al Departamento de Justicia, a la Oficina del Contralor y a la Oficina de Ética Gubernamental. **(Hallazgos 1 y 2)**
2. Prepare un plan de trabajo, de modo que verifique que todos los empleados del municipio son elegibles al servicio público municipal, que no hayan incurrido en conductas que los inhabiliten y llevar a cabo el debido proceso de ley, en cada caso identificado. **(Hallazgos 1 y 2)**
3. Efectuar las gestiones pertinentes para el recobro de los salarios otorgados indebidamente, a tenor con lo dispuesto en el caso E.L.A. v. Crespo Torres, 180 D.P.R. 776 (2011). **(Hallazgos 1 y 2)**




**ANEJO I**

Oficina de Administración y Transformación de los  
Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa  
de Administración de Recursos Humanos

Municipio Autónomo de Guánica

**Lista de expedientes revisados objeto de señalamiento<sup>3</sup>**



<b>Número Asignado</b>	<b>Nombre</b>	<b>Clasificación</b>
1	Vélez Silva, Abner	Trabajador
2	Segarra Negron, Jim C.	Enfermero Asociado
3	Santiago De Jesús, Edgardo	Trabajador

<sup>3</sup> Se le asignó un número a cada empleado para poder identificarlos en el Informe de Auditoría. Esto, debido a que no cuentan con un número de puesto asignado.