

**INFORME DE AUDITORÍA DA-10-18**

4 de febrero de 2010

**Oficina del Gobernador**

**Junta de Calidad Ambiental**

(Unidad 1463 - Auditoría 13119)

Período auditado: 1 de julio de 2000 al 30 de junio de 2008

## CONTENIDO

	Página
INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA.....	4
RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA .....	6
ALCANCE Y METODOLOGÍA .....	7
OPINIÓN.....	7
RECOMENDACIONES .....	8
AL SECRETARIO DE JUSTICIA .....	8
A LA DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE ÉTICA GUBERNAMENTAL DE PUERTO RICO .....	8
AL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO DE LA JUNTA.....	8
CARTAS A LA GERENCIA.....	9
COMENTARIOS DE LA GERENCIA .....	9
AGRADECIMIENTO .....	10
RELACIÓN DETALLADA DE HALLAZGOS.....	11
CLASIFICACIÓN Y CONTENIDO DE UN HALLAZGO.....	11
HALLAZGOS EN LA JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL .....	12
1 - Ausencia de procedimientos escritos relacionados con los diferenciales en sueldo, diferenciales en sueldo otorgados retroactivamente y otros integrados al sueldo de los empleados .....	12
2 - Diferenciales en sueldo otorgados contrario a la ley y a la reglamentación aplicables, y doble compensación a empleados que recibían diferenciales .....	16
3 - Traslados de empleados a puestos para los cuales no cumplían con los requisitos mínimos .....	25

**ANEJO 1 - MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO QUE ACTUARON  
DURANTE EL PERÍODO AUDITADO..... 30**

**ANEJO 2 - FUNCIONARIOS PRINCIPALES QUE ACTUARON DURANTE EL  
PERÍODO AUDITADO ..... 31**

Informe de Auditoría DA-10-18  
4 de febrero de 2010  
Unidad 1463 - Auditoría 13119

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA DEL CONTRALOR**  
San Juan, Puerto Rico

4 de febrero de 2010

Al Gobernador, al Presidente del Senado  
y a la Presidenta de la Cámara de Representantes

Realizamos una auditoría de las operaciones fiscales de la Junta de Calidad Ambiental (JCA) para determinar si se hicieron de acuerdo con la ley y la reglamentación aplicables. Efectuamos la misma a base de la facultad que se nos confiere en el Artículo III, Sección 22 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y, en la *Ley Núm. 9 del 24 de julio de 1952*, según enmendada.

Determinamos emitir varios informes de esta auditoría. Este cuarto y último informe contiene el resultado final del examen que efectuamos de las operaciones relacionadas con la administración de los recursos humanos. En el primer informe presentamos el resultado de la evaluación de los controles administrativos relacionados con el cumplimiento del *Registro de Puestos*, el funcionamiento de la Oficina de Auditoría Interna, y los controles internos relacionados con la propiedad, las recaudaciones, los sistemas de información y el almacén de materiales (*Informe de Auditoría DA-08-22* del 28 de mayo de 2008). En el segundo informe presentamos el resultado del examen que realizamos de las operaciones relacionadas con las compras, las cuentas por pagar, y los desembolsos y los contratos de servicios profesionales y consultivos (*Informe de Auditoría DA-10-04* del 26 de agosto de 2009). En el tercer informe presentamos el resultado parcial del examen que efectuamos de las operaciones relacionadas con la administración de los recursos humanos (*Informe de Auditoría DA-10-13* del 30 de noviembre de 2009).

## INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA

La JCA fue creada en virtud del Artículo 9 de la *Ley Núm. 9 del 18 de junio de 1970, Ley sobre Política Pública Ambiental*, según enmendada. Ésta fue derogada por la *Ley Núm. 416 del 22 de septiembre de 2004, Ley sobre Política Pública Ambiental*. Su misión es proteger la calidad del ambiente, mediante el control de la contaminación del aire, del agua y del suelo, y de la contaminación por ruido. Para cumplir con esta misión, está facultada para utilizar todos los medios y las medidas prácticas para crear y mantener las condiciones bajo las cuales el hombre y la naturaleza puedan existir en armonía productiva y cumplir con las necesidades sociales, económicas y cualesquiera otras que puedan surgir. Además, es la agencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con la facultad para ejercer, ejecutar, recibir, administrar y establecer reglamentos e implantar un sistema de permisos relacionados con la *Ley Federal de Agua Limpia*, la *Ley Federal de Aire Limpio*, la *Ley Federal de Disposición de Desperdicios Sólidos*, la *Ley Federal de Conservación y Recuperación de Recursos*, la *Ley Federal Abarcadora de Emergencias Ambientales, Compensación y Responsabilidad Pública*, y a los fines de cualquier otra legislación federal que en el futuro se apruebe por el Congreso de los Estados Unidos en relación con la conservación ambiental y los recursos naturales.

La JCA está adscrita a la Oficina del Gobernador de Puerto Rico y es un organismo normativo, coordinador, regulador y planificador con facultades cuasi-judiciales y cuasi-legislativas. Ésta es dirigida por una Junta de Gobierno que se compone de tres miembros asociados, los cuales son nombrados por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Estos miembros dedicarán todo su tiempo al trabajo de la misma. El término de cada miembro asociado será de cuatro años. El Gobernador designa a uno de los miembros como Presidente de la Junta de Gobierno de la JCA, y éste, a su vez, designa a otro miembro como Vicepresidente de la misma. El Gobernador, además, nombra a un miembro alterno por un término de cuatro años para que sustituya a los miembros asociados en los casos de vacantes, enfermedades, licencias con y sin sueldo, vacaciones, ausencias temporales o inhabilidad de cualesquiera de éstos, para que realice las funciones o encomiendas que el Presidente estime necesarias para lograr los propósitos de esta *Ley*. El Presidente de la

Informe de Auditoría DA-10-18  
4 de febrero de 2010  
Unidad 1463 - Auditoría 13119

Junta de Gobierno será el Director Ejecutivo y, como tal, dirigirá y supervisará las actividades administrativas y técnicas de la JCA.

La Junta de Gobierno de la JCA es responsable, entre otras funciones, de:

- Desarrollar y recomendar al Gobernador la política pública ambiental a tenor con la declaración de principios establecida en la *Ley sobre Política Pública Ambiental*.
- Adoptar y promulgar la reglamentación necesaria para proteger el ambiente, especialmente en cuanto al control de ruidos, el manejo y la disposición de desperdicios sólidos peligrosos y no peligrosos, los estándares de calidad de las aguas, el control de la contaminación atmosférica, y la evaluación de documentos ambientales que se le presenten.
- Ejercer, ejecutar, recibir y administrar la delegación de toda legislación o programa federal relacionado con la protección del ambiente y de los recursos naturales.

El ANEJO 1 contiene una relación de los miembros de la Junta de Gobierno de la JCA que actuaron durante el período auditado. El ANEJO 2 contiene una relación de los funcionarios principales de la JCA que actuaron durante el período auditado.

En los años fiscales del 2003-04 al 2006-07 la JCA contó con recursos de asignaciones estatales, federales y especiales por \$167,508,389 y efectuó desembolsos e incurrió en obligaciones por \$143,035,300, para un saldo de \$24,473,089, según se indica:

AÑO FISCAL	FONDOS ESTATALES	FONDOS FEDERALES Y ESPECIALES	TOTAL	DESEMBOLSOS Y OBLIGACIONES	SALDO NO OBLIGADO
2003-04	\$ 55,834,892	\$17,360,787	\$ 73,195,679	\$ 30,611,727	\$42,583,952
2004-05	30,229,714	5,912,986	36,142,700	41,611,753	(5,469,053)
2005-06	16,908,399	3,876,611	20,785,010	34,265,820	(13,480,810)
2006-07	<u>11,952,000</u>	<u>25,433,000</u>	<u>37,385,000</u>	<u>36,546,000</u>	<u>839,000</u>
<b>TOTAL</b>	<u>\$114,925,005</u>	<u>\$52,583,384</u>	<u>\$167,508,389</u>	<u>\$143,035,300</u>	<u>\$24,473,089</u>

Al 31 de diciembre de 2007, estaban pendientes de resolución por los tribunales dos demandas civiles por daños y perjuicios presentadas contra la JCA por \$2,575,000.

La JCA cuenta con una página en Internet, a la cual se puede acceder mediante la siguiente dirección: <http://www.gobierno.pr/jca>. Esta página provee información acerca de la entidad y de los servicios que presta.

### RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA

La gerencia de todo organismo gubernamental debe considerar los siguientes *Diez Principios para Lograr una Administración Pública de Excelencia*. Éstos se rigen por principios de calidad y por los valores institucionales:

1. Adoptar normas y procedimientos escritos que contengan controles internos de administración y de contabilidad eficaces, y observar que se cumpla con los mismos.
2. Mantener una oficina de auditoría interna competente.
3. Cumplir con los requisitos impuestos por las agencias reguladoras.
4. Adoptar un plan estratégico para las operaciones.
5. Mantener el control presupuestario.
6. Mantenerse al día con los avances tecnológicos.
7. Mantener sistemas adecuados de archivo y de control de documentos.
8. Cumplir con el *Plan de Acción Correctiva* de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, y atender las recomendaciones de los auditores externos.
9. Mantener un sistema adecuado de administración de personal que incluya la evaluación del desempeño, y un programa de educación continua para todo el personal.
10. Cumplir con la *Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, lo cual incluye divulgar sus disposiciones a todo el personal.

Informe de Auditoría DA-10-18  
4 de febrero de 2010  
Unidad 1463 - Auditoría 13119

El 27 de junio de 2008, mediante la *Carta Circular OC-08-32*, divulgamos la revisión de los mencionados diez principios, establecidos en nuestra *Carta Circular OC-98-09* del 14 de abril de 1998. Se puede acceder a ambas cartas circulares a través de nuestra página en Internet: <http://www.ocpr.gov.pr>.

## ALCANCE Y METODOLOGÍA

La auditoría cubrió del 1 de julio de 2000 al 30 de junio de 2008. En algunos aspectos se examinaron operaciones de fechas anteriores. El examen lo efectuamos de acuerdo con las normas de auditoría del Contralor de Puerto Rico en lo que concierne a los aspectos financieros y del desempeño o ejecución. Realizamos las pruebas que consideramos necesarias, a base de muestras y de acuerdo con las circunstancias.

Para efectuar la auditoría utilizamos la siguiente metodología:

- entrevistas a funcionarios, a empleados y a particulares
- inspecciones físicas
- examen y análisis de informes y de documentos generados por la unidad auditada
- examen y análisis de informes y de documentos suministrados por fuentes externas
- pruebas y análisis de información financiera, de procedimientos de control interno y de otros procesos
- confirmaciones de cuentas y de otra información pertinente.

## OPINIÓN

Las pruebas efectuadas revelaron que las operaciones fiscales objeto de este *Informe* no se realizaron conforme a la ley y la reglamentación aplicables.

Los **hallazgos del 1 al 3**, clasificados como principales, se comentan en la parte de este *Informe* titulada RELACIÓN DETALLADA DE HALLAZGOS.

## RECOMENDACIONES

### AL SECRETARIO DE JUSTICIA

1. Considerar las situaciones que se comentan en los hallazgos del 1 al 3 y tomar las medidas que correspondan.

### A LA DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE ÉTICA GUBERNAMENTAL DE PUERTO RICO

2. Considerar las situaciones que se comentan en los hallazgos del 1 al 3 y tomar las medidas que correspondan.

### AL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO DE LA JUNTA

3. Asegurarse de que los procedimientos establecidos para regular las operaciones contengan la fecha y la firma del funcionario autorizado. [Hallazgo 1-a.1]
4. Asegurarse de no otorgar diferenciales de forma retroactiva, de manera que no se repitan situaciones como la comentada en el Hallazgo 1-a.2).
5. Instruir para que se revierta la transacción de personal en la cual se integró al sueldo el diferencial en sueldo de 24 empleados de la JCA y conserve dichos diferenciales hasta que haya un cambio de puesto solicitado por el empleado. [Hallazgo 1-a.3]
6. Ordenar que se dejen sin efecto los diferenciales en sueldo mencionados en el Hallazgo del 2-a.1) al 7).
7. Ver que se anulen las transacciones de personal en las cuales un Analista Gerencial en Administración de Recursos Humanos y un Especialista en Ciencias Ambientales ocuparon un puesto para el cual no reunían los requisitos mínimos del mismo. [Hallazgo 3-a.1) y 2)]
8. Ver que se recobren los \$60,318, \$1,119,557 y \$320,165 pagados indebidamente, y cualesquiera otras cantidades pagadas por dichos conceptos después del 30 de junio de 2008. [Hallazgos 1-a.2) y 3), del 2-a.1) al 7) y 3]

Informe de Auditoría DA-10-18  
4 de febrero de 2010  
Unidad 1463 - Auditoría 13119

9. En relación con el Hallazgo 2-a.8) y 9):

- a. Instruir a la Asesora en Asuntos Laborables para que ésta se asegure de mantener la evidencia que justifique el otorgamiento de diferenciales en los expedientes de los empleados para que no se repitan situaciones similares a las comentadas.
- b. Ver que se localice la evidencia mediante la cual se justificaron los diferenciales en sueldo por \$509 y \$245 para su evaluación y tomar las medidas que correspondan.

### CARTAS A LA GERENCIA

El borrador de los hallazgos de este Informe se remitió al Lcdo. Pedro J. Nieves Miranda, Presidente de la Junta de Gobierno de la JCA (Presidente), y a los ex presidentes de la Junta de Gobierno de la JCA, Lcdo. Carlos W. López Freytes y Lcdo. Esteban Mujica Cotto, en cartas del 10 de noviembre de 2009. En éstas se incluyeron anejos con los detalles de las situaciones comentadas. En cartas del 30 de noviembre de 2009, nos comunicamos nuevamente con los ex presidentes para que enviaran sus comentarios sobre el borrador de los hallazgos del Informe que les fuera remitido.

### COMENTARIOS DE LA GERENCIA

En carta del 23 de noviembre de 2009, el Presidente contestó el borrador de los hallazgos del Informe que le fue remitido. Éste nos indicó lo siguiente:

La Oficina de Auditoría Interna de la JCA ha evaluado el borrador de los hallazgos del informe mencionado de referencia. El [...] Gerente de dicha oficina me ha recomendado, por lo técnico del asunto, que estos hallazgos preliminares se refieran a la Oficina de Asuntos Legales y a la Oficina de Recursos Humanos para el análisis y la evaluación correspondiente. En vista de que los resultados a tales acciones no estarán disponibles al 25 de noviembre de 2009, según solicitado por usted, nuestros comentarios serán incluidos en los Planes de Acción Correctiva que se generen para adoptar las recomendaciones que proponga la Oficina del Contralor de Puerto Rico.

Los ex presidentes, licenciados López Freytes y Mujica Cotto, no contestaron el borrador de los hallazgos del *Informe* que les fue remitido.

#### AGRADECIMIENTO

A los funcionarios y a los empleados de la JCA, les agradecemos la cooperación que nos prestaron durante nuestra auditoría.

Por:

## RELACIÓN DETALLADA DE HALLAZGOS

### CLASIFICACIÓN Y CONTENIDO DE UN HALLAZGO

En nuestros informes de auditoría se incluyen los hallazgos significativos determinados por las pruebas realizadas. Éstos se clasifican como principales o secundarios. Los principales incluyen desviaciones de disposiciones sobre las operaciones de la unidad auditada que tienen un efecto material, tanto en el aspecto cuantitativo como en el cualitativo. Los secundarios son los que consisten en faltas o errores que no han tenido consecuencias graves.

Los hallazgos del informe se presentan según los atributos establecidos conforme a las normas de redacción de informes de nuestra Oficina. El propósito es facilitar al lector una mejor comprensión de la información ofrecida. Cada uno de ellos consta de las siguientes partes:

**Situación** - Los hechos encontrados en la auditoría indicativos de que no se cumplió con uno o más criterios.

**Criterio** - El marco de referencia para evaluar la situación. Es principalmente una ley, un reglamento, una carta circular, un memorando, un procedimiento, una norma de control interno, una norma de sana administración, un principio de contabilidad generalmente aceptado, una opinión de un experto o un juicio del auditor.

**Efecto** - Lo que significa, real o potencialmente, no cumplir con el criterio.

**Causa** - La razón fundamental por la cual ocurrió la situación.

Al final de cada hallazgo se hace referencia a las recomendaciones que se incluyen en el informe para que se tomen las medidas necesarias sobre los errores, las irregularidades o los actos ilegales señalados.

En la sección sobre los **COMENTARIOS DE LA GERENCIA** se indica si el funcionario principal y los ex funcionarios de la unidad auditada efectuaron comentarios sobre el borrador de los hallazgos del informe, que les envía nuestra Oficina. Dichos comentarios se consideran al revisar el borrador del informe; y se incluyen al final del hallazgo correspondiente en la sección de **HALLAZGOS EN LA JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL**, de forma objetiva y conforme a las normas de nuestra Oficina. Cuando la gerencia no provee evidencia competente, suficiente y relevante para refutar un hallazgo, éste prevalece y se añade al final del mismo la siguiente aseveración: Consideramos las alegaciones de la gerencia, pero determinamos que el hallazgo prevalece.

#### HALLAZGOS EN LA JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL

Los hallazgos del 1 al 3 se clasifican como principales.

##### **Hallazgo 1 - Ausencia de procedimientos escritos relacionados con los diferenciales en sueldo, diferenciales en sueldo otorgados retroactivamente y otros integrados al sueldo de los empleados**

- a. La Junta de Calidad Ambiental constituye un Administrador Individual para fines de la administración de sus recursos humanos. En los años fiscales del 2004-05 al 2006-07, la JCA efectuó desembolsos para el pago de sueldos, incluido el bono de Navidad y los costos relacionados por \$21,761,000, \$19,108,000 y \$24,159,000, respectivamente. Al 30 de junio de 2007, la JCA contaba con 532 puestos ocupados. Las operaciones relacionadas con el proceso de selección, reclutamiento, nombramientos y otras funciones relacionadas con la administración de los recursos humanos, como lo es trabajar con las solicitudes de diferenciales en sueldo, eran responsabilidad de la División de Recursos Humanos.

Del 1 de febrero de 1988 al 30 de junio de 2008, la JCA otorgó a 67 empleados diferenciales en sueldo por cantidades que fluctuaron entre \$129 y \$2,222. A la fecha de nuestra auditoría, 30 de junio de 2008, permanecían vigentes 43 de estos diferenciales.

Estos diferenciales se otorgaron por condiciones extraordinarias de trabajo, dificultad extraordinaria en la retención de empleados en sus puestos y por interinatos. Examinamos las transacciones relacionadas con la concesión de dichos diferenciales y determinamos lo siguiente:

- 1) Para el otorgamiento de diferenciales en sueldo, en la División de Recursos Humanos se utilizaba como guía el *Procedimiento para Analizar Peticiones de Diferencial para Empleados en el Servicio de Carrera de la Junta de Calidad Ambiental*. Éste no tenía fecha ni estaba firmado por un funcionario autorizado.

En el Artículo 8 de la *Ley Núm. 416* se establece que el Presidente de la JCA creará la organización interna necesaria para el desempeño de las funciones encomendadas a la JCA y adoptará reglas para la organización y procedimientos internos.

Esta situación le impide a los empleados de la División de Recursos Humanos contar con procedimientos escritos que le sirvan de guía para llevar a cabo las funciones relacionadas con la solicitud, la evaluación, la recomendación y la concesión de diferenciales. Además, puede ocasionar que no haya uniformidad en las transacciones y que se cometan errores e irregularidades sin que puedan ser detectadas a tiempo para las medidas correspondientes.

- 2) Del 6 de marzo de 1988 al 1 de junio de 2008, el Presidente de la JCA autorizó indebidamente la concesión de 49 diferenciales en sueldo a 44 empleados por cantidades que fluctuaron entre \$56 y \$1,548 mensuales de manera retroactiva<sup>1</sup>. Éstos se concedieron con fechas de efectividad de entre 1 y 381 días antes de la fecha de aprobación de los mismos.

---

<sup>1</sup> En el Apartado del a.1) al 3), 5) y 6) del Hallazgo 2 se comentan otras situaciones relacionadas con 30 (61 por ciento) de estos diferenciales.

Los pagos efectuados a los empleados por dicho concepto, desde la fecha retroactiva en que se hicieron efectivos los diferenciales hasta la fecha en que éstos se otorgaron, ascendieron a \$36,626.

En la Sección 4.8(11) del *Reglamento de Retribución Uniforme*, aprobado el 7 de junio de 1984 por el entonces Administrador de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP)<sup>2</sup>, se establece, entre otras cosas, que como norma general los diferenciales tendrán carácter prospectivo.

En la *Carta Normativa Núm. 1-2005, Normas Generales Sobre Retribución Conforme a la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004*, emitida el 25 de enero de 2005 por la Directora de la ORHELA se incluye una disposición similar.

- 3) Efectivo el 16 de abril de 2008, el Presidente de la JCA autorizó indebidamente la integración al sueldo de 24 empleados los diferenciales concedidos a éstos por cantidades que fluctuaron entre \$223 y \$741 mensuales, otorgados por alegada dificultad extraordinaria en la retención<sup>3</sup>. Éstos, se otorgaron entre el 1 de noviembre de 1991 y el 1 de abril de 2003 a base de la *Ley Núm. 89 del 12 de julio de 1979, Ley de Retribución Uniforme*, la cual había sido derogada por la *Ley Núm. 184*.

La integración al sueldo de dichos diferenciales se hizo a base de una recomendación del informe *Evaluación Diferenciales: Retención en Agencia (Informe)*, preparada el 20 de septiembre de 2007 por un Analista Gerencial en Administración de Recursos Humanos (Analista Gerencial) que estaba encargado de las transacciones relacionadas con la clasificación de los puestos y la retribución que reciben los empleados de

---

<sup>2</sup> Ahora Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA).

<sup>3</sup> En el Apartado a.1), 3), 4) y 8) del Hallazgo 2 se comentan otras situaciones relacionadas con 18 (75 por ciento) de estos diferenciales.

la JCA. El informe presentaba el análisis sobre la concesión de diferenciales en sueldo a 26 empleados<sup>4</sup>. El Presidente de la JCA aprobó el mismo.

El Analista Gerencial nos indicó, entre otras cosas, que:

- Las condiciones para otorgar diferenciales de dificultad en el reclutamiento y de retención se le parecían mucho y que ambas perseguían el fin de mantener al empleado trabajando para la agencia y que debido a esta similitud fue *liberal* en su conclusión.
- Tanto la Asesora en Relaciones Laborales como el Presidente de la JCA acogieron su recomendación de integración del diferencial al sueldo.
- El Presidente de la JCA no consideró ningún otro documento para finalmente autorizar las integraciones de los diferenciales al sueldo.
- En la JCA no se emitió ninguna orden administrativa en la que se dispusiera la incorporación de los diferenciales al sueldo de los empleados, tal como él sugirió en su *Informe*.

Al 30 de junio de 2008, a los 24 empleados se les habían efectuado pagos por dicho concepto ascendentes a \$23,692.

En el Apartado IV.(2) de la *Carta Normativa Núm. 3-2005, Normas sobre Cómo Proceder con Diferenciales en Sueldo Otorgados bajo la Derogada Ley Núm. 89 del 12 de julio de 1979*, emitida el 2 de agosto de 2005 por la Directora de la ORHELA, se dispone que:

El diferencial concedido por retención antes de la aprobación de la Ley Núm. 184, debe conservarse hasta que haya un cambio de puesto solicitado por quien lo recibe. Si los cambios de puestos surgieran por

---

<sup>4</sup> A una empleada no se le recomendó la integración del diferencial al sueldo y el otro empleado renunció a la JCA efectivo el 17 de diciembre de 2007.

determinaciones de la Autoridad Nominadora, estos diferenciales se mantendrán hasta que desaparezcan las circunstancias que dieron margen a su concesión. Las Autoridades Nominadoras serán responsables de notificar a los empleados esta norma previo a tomar acciones al respecto. Luego de aprobada la ley, se concederán solamente bonificaciones a los fines de retención.

Esta Oficina refirió mediante carta del 2 de marzo de 2009 a la Directora Ejecutiva de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEGPR) los hechos mencionados en este **Hallazgo** para las acciones correspondientes.

Las situaciones comentadas en el **Apartado a.2) y 3)** provocaron pagos indebidos por \$60,318 a los empleados mencionados. Además, desvirtúan el propósito de las leyes y los reglamentos aplicables, y propician el uso indebido de este mecanismo de retribución para el beneficio de determinados empleados y en perjuicio de los mejores intereses del Gobierno.

Los funcionarios que se desempeñaron como Presidente de la JCA del 6 de marzo de 1988 al 1 de junio de 2008 se apartaron de las leyes y de la reglamentación citadas, y no velaron por los mejores intereses del Gobierno.

Véanse las recomendaciones de la **1 a la 5 y 8**.

**Hallazgo 2 - Diferenciales en sueldo otorgados contrario a la ley y a la reglamentación aplicables, y doble compensación a empleados que recibían diferenciales**

- a. En relación con los diferenciales mencionados en el **Hallazgo 1**, determinamos, además, lo siguiente:
  - 1) Del 11 de junio de 1998 al 2 de octubre de 2003, el Presidente de la JCA autorizó diferenciales en sueldo a 17 empleados, por cantidades que fluctuaban entre \$69 y \$439 mensuales<sup>5</sup>. En los justificantes para estas transacciones se indicó que los mismos se concedieron por dificultad extraordinaria en la retención. Sin embargo, no

---

<sup>5</sup> Tres de éstos correspondían a aumentos a diferenciales concedidos previamente.

encontramos ni se nos suministró evidencia de que existiera riesgo inminente de perder los servicios de los empleados. Tampoco se encontró una oferta de empleo para los empleados ni una intención de renuncia de éstos al momento de la solicitud del diferencial. De los 17 diferenciales, 13 por importes que fluctuaban entre \$69 y \$439 se autorizaron de forma retroactiva y formaban parte de los 49 diferenciales otorgados retroactivamente comentados en el **Hallazgo 1-a.2)**.

A la fecha de nuestra auditoría, 30 de junio de 2008, los importes de 7 de los 17 diferenciales mencionados fluctuaban entre \$470 y \$489. Otro diferencial había aumentado a \$315 al 15 de diciembre de 2007, fecha en la que el empleado renunció. Los restantes 9 diferenciales fueron integrados al sueldo de los empleados efectivo el 16 de abril de 2008. A dicha fecha, los diferenciales de éstos fluctuaban entre \$232 y \$741. Éstos eran parte de los 24 diferenciales integrados al sueldo comentados en el **Hallazgo 1-a.3)**.

Al 30 de junio de 2008, los pagos efectuados a los empleados por dicho concepto ascendían a \$442,397, según se indica:

- a) A un empleado que renunció el 15 de diciembre de 2007, \$17,714
  - b) A nueve empleados cuyos diferenciales fueron integrados al sueldo efectivo el 16 de abril de 2008, \$299,510
  - c) A siete empleados que continuaban con los diferenciales, \$125,173.
- 2) Del 4 de septiembre de 2000 al 19 de febrero de 2008, el Presidente de la JCA aprobó 20 diferenciales en sueldo a 19 empleados por cantidades que fluctuaban entre \$188 y \$528 mensuales por alegadas condiciones extraordinarias de trabajo<sup>6</sup>. Esto, a pesar de que las funciones y los deberes que se utilizaron como parte de las justificaciones para

---

<sup>6</sup> De los 20 diferenciales, 4 por importes que fluctuaban entre \$188 y \$470 se autorizaron de forma retroactiva y forman parte de los 49 diferenciales otorgados retroactivamente comentados en el **Hallazgo 1-a.2)**.

otorgar los mismos ya eran parte de las funciones y los deberes propios de los puestos ocupados por dichos empleados, según las especificaciones de las clases de los planes de clasificación relacionados con los referidos puestos. Al 30 de junio de 2008, el importe de dichos diferenciales continuaban inalterados.

Al 30 de junio de 2008, los pagos efectuados a los referidos empleados por dicho concepto desde la fecha de otorgamiento ascendían a \$279,314.

El Artículo 177 del *Código Político de Puerto Rico* establece que ningún empleado en cualquier rama del servicio público recibirá paga adicional o compensación extraordinaria de ninguna especie por ningún servicio que prestare, a menos que esté autorizado por ley.

En la Sección 4.8(11) del *Reglamento de Retribución Uniforme* se establece, entre otras cosas, que el mecanismo de diferencial es uno de naturaleza extraordinaria y por consiguiente se debe utilizar en forma juiciosa y restringida.

En la Sección 8.2.4 de la *Ley Núm. 184* se establece, entre otras cosas, que los diferenciales se podrán conceder por condiciones extraordinarias de trabajo cuando exista una situación de trabajo temporera que requiera un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

Conforme a dichas disposiciones, y como norma sana de administración y de control interno, la División de Recursos Humanos, antes de recomendar un diferencial por condiciones extraordinarias de trabajo, debe asegurarse de que las funciones y los deberes extraordinarios por los que se solicita el mismo no sean parte de las funciones y los deberes propios del puesto.

- 3) Del 6 de enero de 1992 al 31 de enero de 2001, el Presidente de la JCA concedió diferenciales en sueldo a cinco empleados por cantidades que fluctuaban entre \$121 y

\$546 mensuales, por alegada dificultad extraordinaria en la retención<sup>7</sup>. En los justificantes para estas transacciones se indicó que los mismos se concedieron para evitar la renuncia de dichos empleados debido a ofertas de empleo recibidas por éstos. Sin embargo, no se nos pudo suministrar evidencia de que las alegadas ofertas de empleo fueran corroboradas por el personal de la División de Recursos Humanos.

Los pagos efectuados a los cinco empleados por dicho concepto hasta el 15 de abril de 2008 ascendían a \$134,806<sup>8</sup>.

En el Artículo 2-e. de la *Ley Núm. 230 del 23 de julio de 1974, Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico*, según enmendada, se establece, como parte de la política del Gobierno, que exista un control previo de todas las operaciones del Gobierno para que sirva al jefe de la dependencia en el desarrollo del programa o programas cuya dirección se le ha encomendado.

En la Sección 4.8(11) del *Reglamento de Retribución Uniforme* se establece, entre otras cosas, que el mecanismo de diferencial es uno de naturaleza extraordinaria y, por consiguiente, se debe utilizar en forma juiciosa y restringida. Conforme a dicha disposición y, como norma sana de administración y de control interno, la División de Recursos Humanos, antes de recomendar un diferencial por dificultad extraordinaria en la retención, debe solicitar y evaluar los documentos que evidencien una intención del empleado de renunciar o posibles ofertas hechas a éste, entre otros asuntos.

- 4) El 1 de septiembre de 1992, el 1 de diciembre de 2002 y el 16 de enero de 2003, tres empleados en el servicio de carrera, a quienes se les habían otorgado diferenciales en sueldo por retención, fueron ascendidos a puestos que conllevaban una retribución

---

<sup>7</sup> Estos diferenciales se concedieron de forma retroactiva y forman parte de los 49 diferenciales otorgados retroactivamente comentados en el Hallazgo 1-a.2).

<sup>8</sup> Estos diferenciales fueron integrados al sueldo de los empleados efectivo el 16 de abril de 2008. A dicha fecha, éstos fluctuaban entre \$266 y \$724 mensuales, y forman parte de los 24 diferenciales integrados al sueldo comentados en el Hallazgo 1-a.3).

mayor. A pesar de que fueron ascendidos, a éstos se les mantuvieron dichos diferenciales y se les aumentaron a \$160, \$439 y \$550 mensuales, respectivamente<sup>9</sup>.

Los pagos efectuados a los tres empleados en relación con dichos aumentos desde la fecha en que fueron ascendidos hasta la fecha de nuestro examen, 15 de abril de 2008, ascendían a \$25,181, \$31,409 y \$40,272, respectivamente, para un total de \$96,862.

En el Artículo 7.(1) de la *Ley Núm. 89* se establece que el diferencial constituirá una compensación especial, adicional y separada del sueldo regular, que se eliminará cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron su concesión.

En la Sección 4.8-11 del *Reglamento de Retribución Uniforme* se establece, entre otras cosas, que debido a que el diferencial constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado, cada autoridad nominadora será responsable de eliminar el mismo del sueldo del empleado, tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión. Además, en la Sección E.3. del *Procedimiento para Analizar Peticiones de Diferencial para Empleados en el Servicio de Carrera de la Junta de Calidad Ambiental* se establece que el Presidente es responsable de eliminar el diferencial cuando desaparezcan las condiciones que dieron margen a su autorización cuando el empleado pase a ocupar otro puesto, entre otras situaciones.

- 5) El 1 de julio de 2004, se implantó un nuevo *Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución*. Los puestos de cinco empleados a quienes se les habían concedido diferenciales que fluctuaban entre \$123 y \$370 mensuales por condiciones extraordinarias de trabajo fueron reclasificados a base de dicho *Plan*, por lo que éstos recibieron aumentos de sueldo en las nuevas clasificaciones de puestos. En estas nuevas clasificaciones, las condiciones extraordinarias de trabajo por las cuales se les

---

<sup>9</sup> Estos diferenciales fueron integrados al sueldo de los empleados efectivo el 16 de abril de 2008 y forman parte de los 24 diferenciales integrados al sueldo comentados en el Hallazgo 1-a.3).

habían otorgado los diferenciales mencionados se incluyeron como parte de las tareas normales en esos puestos y se aumentó la retribución. Sin embargo, el Presidente de la JCA, en lugar de eliminar los diferenciales mencionados, aprobó aumentos a los mismos por cantidades que fluctuaron entre \$129 y \$489 mensuales<sup>10</sup>. Al 30 de junio de 2008, los importes de los cinco diferenciales permanecían iguales.

Los pagos efectuados a los cinco empleados por dicho concepto, del 1 de julio de 2004 al 30 de junio de 2008, ascendían a \$88,656.

El Artículo 177 del *Código Político de Puerto Rico* establece que ningún empleado en cualquier rama del servicio público recibirá paga adicional o compensación extraordinaria de ninguna especie por ningún servicio que prestare, a menos que esté autorizado por ley.

En el Artículo 7.(1) de la *Ley Núm. 89* se establece que el diferencial constituirá una compensación especial, adicional y separada del sueldo regular, que se eliminará cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron su concesión. En la Sección 4.8-11 del *Reglamento de Retribución Uniforme* se establece, entre otras cosas, que debido a que el diferencial constituye una compensación adicional y separada del sueldo regular del empleado, cada autoridad nominadora será responsable de eliminar el mismo del sueldo del empleado, tan pronto desaparezcan las causas que dieron base a su concesión.

- 6) El 3 de enero, el 8 de abril y el 11 de diciembre de 2005, el Presidente de la JCA concedió tres diferenciales en sueldo a igual número de empleados por \$188, \$489 y \$741 mensuales, respectivamente, por condiciones extraordinarias de trabajo<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Estos diferenciales se concedieron de forma retroactiva y forman parte de los 49 diferenciales otorgados retroactivamente comentados en el Hallazgo 1-a.2).

<sup>11</sup> Dos de estos diferenciales se concedieron de forma retroactiva y forman parte de los 49 diferenciales otorgados retroactivamente comentados en el Hallazgo 1-a.2).

Sin embargo, los mismos se solicitaron a base de condiciones que eran inherentes a los puestos de los tres empleados, por lo que no constituían una situación de trabajo temporera, según se indica:

- a) A un Jefe de Emergencias Ambientales, quien era un empleado gerencial, se le otorgó el diferencial por la exposición a sustancias peligrosas, a radiación y a explosivos. Además, por trabajar fuera de horas laborables.
- b) A un Ingeniero en Entrenamiento se le otorgó el diferencial por la supervisión de acciones correctivas o limpieza y por el dominio del inglés.
- c) A una Administradora de Sistemas de Oficina se le otorgó el diferencial por el alto volumen de documentos recibidos para ser tramitados en el área donde trabajaba.

Los pagos efectuados a los tres empleados por dicho concepto, desde la fecha del otorgamiento de los diferenciales hasta la fecha de nuestra auditoría, 30 de junio de 2008, ascendían a \$55,826.

En la Sección 8.2.4 de la *Ley Núm. 184* se establece que el diferencial es una compensación temporera especial, adicional y separada del sueldo regular del empleado, que se concede para mitigar circunstancias extraordinarias que de otro modo podrían considerarse onerosas para el empleado. Se establece también que los diferenciales se podrán conceder por condiciones extraordinarias de trabajo cuando exista una situación de trabajo temporera que requiera un mayor esfuerzo o riesgo para el empleado, mientras lleva a cabo las funciones de su puesto.

- 7) El 1 de noviembre de 2002, el Presidente de la JCA aprobó un diferencial en sueldo de \$240 mensuales a un empleado que ocupaba un puesto de Ingeniero Graduado y que a dicha fecha se le aprobó un traslado a un puesto de Especialista en Ciencias Ambientales.

El traslado de un empleado de un puesto a otro de por sí no constituye una de las condiciones para otorgar diferenciales. Además, dicho empleado no reunía los requisitos mínimos de preparación y experiencia para ocupar el puesto de Especialista en Ciencias Ambientales. En el **Hallazgo 3-a.1)** se comenta otra situación relacionada con dicho empleado.

Los pagos efectuados al empleado en relación con el diferencial otorgado por ocupar un puesto para el cual no reunía los requisitos, desde 1 de noviembre de 2002 hasta el 30 de junio de 2008, ascendían a \$21,696.

En la *Ley Núm. 89* y en el *Reglamento de Retribución Uniforme* se establece, entre otras cosas, como condiciones por las cuales se pueden conceder diferencias en sueldo, la ubicación geográfica del puesto, las condiciones extraordinarias de trabajo, los conocimientos especiales requeridos y la dificultad extraordinaria para el reclutamiento o retención de empleados. Conforme a dicha disposición, y como norma sana de administración y de control interno, la División de Recursos Humanos, antes de recomendar un diferencial, debe asegurarse de que el mismo cumpla con una o más de las condiciones por las cuales se puede otorgar.

- 8) El 1 de junio de 2000, el Presidente de la JCA aprobó un diferencial en sueldo de \$509 mensuales a una ingeniera graduada por condiciones extraordinarias de trabajo. Efectivo el 22 de enero de 2001, según un *Informe de Cambio*, el Presidente de la JCA autorizó el cambio de condición de dicho diferencial a dificultad extraordinaria en la retención<sup>12</sup>.
- 9) El 30 de mayo de 2001, el Presidente de la JCA autorizó la concesión de un diferencial en sueldo de \$206 mensuales a una empleada a la cual se le extendió un nombramiento transitorio para un puesto clasificado como Oficinista Principal. Al 30 de junio de 2008, dicho diferencial había ascendido a \$245.

---

<sup>12</sup> Este diferencial fue integrado al sueldo del empleado efectivo el 16 de abril de 2008. A dicha fecha, éste era de \$581, y forma parte de los 24 diferenciales integrados al sueldo comentados en el **Hallazgo 1-a.3)**.

En relación con los diferenciales mencionados en el **Apartado a.8) y 9)**, no se encontró en el expediente evidencia de la solicitud de dichos diferenciales ni del análisis de los mismos. Tampoco se encontró evidencia de las razones que justificaron la concesión de los diferenciales mencionados.

En el Artículo 2-e. de la *Ley Núm. 230* se establece, como parte de la política del Gobierno, que exista un control previo de todas las operaciones del Gobierno para que sirva al jefe de la dependencia en el desarrollo del programa o programas cuya dirección se le ha encomendado. Conforme a dicha disposición, y como norma de sana administración y de control interno, la gerencia de la JCA debe asegurarse de que se mantenga en los expedientes del personal toda la documentación que sustente todas las transacciones relacionadas con éstos.

En el Artículo VIII-D del *Reglamento Núm. 23, Para la Conservación de Documentos de Naturaleza Fiscal o Necesarios para el Examen y Comprobación de Cuentas y Operaciones Fiscales*, aprobado el 15 de agosto de 1988 por el Secretario de Hacienda, se establece que los documentos fiscales deben conservarse, clasificarse y archivarse en forma tal que se puedan localizar, identificar y poner a la disposición del Contralor de Puerto Rico y del Secretario de Hacienda, o de cualquier otro funcionario autorizado por ley, con prontitud y en la forma deseada.

Esta Oficina refirió mediante carta del 2 de marzo de 2009 a la Directora Ejecutiva de la OEGPR los hechos mencionados en este **Hallazgo** para las acciones correspondientes.

Las situaciones comentadas en el **Apartado del a.1) al 7)** provocaron que se pagaran indebidamente diferenciales en sueldo por \$1,119,557 adicionales a los que se comentan en el **Hallazgo 1**. En cuanto al otorgamiento y la conservación de diferenciales, también pueden propiciar el uso indebido de este mecanismo de retribución para el beneficio de determinados empleados y en perjuicio de los mejores intereses del Gobierno. Además, estas situaciones desvirtúan el propósito de las leyes y los reglamentos aplicables. Las situaciones comentadas en el **Apartado a.8) y 9)** le impidieron a nuestros auditores

examinar los documentos correspondientes para determinar la corrección de los diferenciales.

Los funcionarios que se desempeñaron como presidentes de la JCA y jefes de la División de Recursos Humanos durante el período auditado se apartaron de las disposiciones de ley y de reglamentación citadas.

Véanse las recomendaciones 1, 2, 6, 8 y 9.

### **Hallazgo 3 - Traslados de empleados a puestos para los cuales no cumplían con los requisitos mínimos**

a. El examen relacionado con las operaciones de recursos humanos reveló que el 1 de noviembre de 2002 y el 16 de agosto de 2004 se aprobaron los traslados de dos empleados a puestos para los cuales no cumplían con los requisitos mínimos, según se indica:

- 1) El 1 de noviembre de 2002, el Presidente de la JCA aprobó el traslado de un empleado que ocupaba el puesto de Ingeniero Graduado al Puesto Núm. 306 como Especialista en Ciencias Ambientales<sup>13</sup>. Esto, por recomendación de la Directora del Área de Calidad de Agua.

El Ingeniero Graduado no contaba con la preparación académica ni con la experiencia requerida para ocupar el puesto de Especialista en Ciencias Ambientales Principiante. En memorandos del 19 de septiembre de 2002, un Auxiliar Administrativo y la Jefa Interina de la División de Recursos Humanos concluyeron que el empleado no contaba con el mínimo de tres años de experiencia en un campo de las ciencias. A dicha fecha, sólo tenía dos años de experiencia en dicho campo. Del 1 de noviembre de 2002 al 30 de junio de 2008, a dicho empleado se le pagaron sueldos ascendentes a \$219,212. En el **Hallazgo 2-a.7)** se incluye otra situación relacionada con el mismo empleado.

---

<sup>13</sup> El 18 de octubre de 2002, el Presidente de la JCA aprobó la reclasificación del Puesto Núm. 306 de Especialista en Ciencias Ambientales Principal a Especialista en Ciencias Ambientales. En dicho *Informe de Cambio* se estableció el otorgamiento de un diferencial por \$240.

En las *Especificaciones de Clases* que formaban parte del *Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera*<sup>14</sup>, aprobado el 6 de junio de 1984<sup>15</sup> por el Director de la OCAP<sup>16</sup> (*Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera del 6 de junio de 1984*), se establecen como requisitos mínimos, para la clase de Especialista en Ciencias Ambientales, entre otros, los siguientes: Grado de Maestro otorgado por un colegio o universidad reconocida en el campo de las ciencias ambientales a que esté asignado el puesto; experiencia en el campo de las ciencias ambientales; y un año de experiencia como Especialista en Ciencias Ambientales Principiante.

Esta Oficina refirió mediante carta del 2 de marzo de 2009 a la Directora Ejecutiva de la OEGPR los hechos mencionados en este **Hallazgo** para las acciones correspondientes.

- 2) Efectivo el 16 de agosto de 2004, el Gerente de Asuntos Administrativos<sup>17</sup> aprobó el traslado de un empleado del Municipio de Carolina para ocupar un puesto como Analista Gerencial en Administración de Recursos Humanos (Puesto Núm. 034-E<sup>18</sup>) en la JCA.

Del examen del expediente observamos que el referido empleado, aunque había tomado cursos universitarios en dos instituciones educativas, no poseía un grado universitario. Además, en la solicitud de empleo y en los documentos incluidos con ésta, no había evidencia de experiencia adquirida en el área de administración de los

---

<sup>14</sup> Éstas estuvieron vigentes hasta el 6 de julio de 2004 cuando se aprobaron los nuevos *planes de clasificación de puestos y de retribución para el servicio de carrera del personal gerencial*.

<sup>15</sup> Se hicieron retroactivas al 1 de noviembre de 1981.

<sup>16</sup> Véase la nota al calce 2.

<sup>17</sup> El Gerente de Asuntos Administrativos de la JCA estaba autorizado para aprobar los documentos de personal en sustitución del Presidente de la JCA.

<sup>18</sup> Antes del 6 de julio de 2004, se llamaba Auxiliar Administrativo Principal.

recursos humanos. Tampoco se estableció que poseyera conocimientos de leyes y reglamentos de administración de personal.

Del 16 de agosto de 2004 al 30 de junio de 2008, a dicho empleado se le pagaron sueldos ascendentes a \$100,953.

En el *Plan de Clasificación de Puestos y de Retribución para el Servicio de Carrera* del 6 de julio de 2004 se establecen como requisitos mínimos, para la clase de Analista Gerencial en Administración de Recursos Humanos, entre otros, los siguientes: bachillerato de una universidad acreditada y cuatro años de experiencia progresiva en el campo de la administración de recursos humanos. En el *Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Carrera* del 6 de junio de 1984 se establecían como requisitos mínimos, para la clase de de Auxiliar Administrativo Principal, entre otros, los siguientes: graduación de colegio o universidad reconocida y tres años de experiencia en labores administrativas, uno de ellos a nivel de Auxiliar Administrativo, y conocimiento vasto de las leyes y reglamentos de personal.

En la Sección 4.4(2) de la *Ley Núm. 5* se establece que se podrán hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, con funciones de nivel similar, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al cual sea trasladado. En la Sección 4.3(4) se establece, además, que toda persona que sea nombrada en un puesto en el servicio público deberá reunir los requisitos mínimos que se establezcan para la clase de puesto.

En la Sección 6.4.2.a de la *Ley Núm. 184* se dispone que se podrán hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase, o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado. Además, en la Sección 6.3.2. de dicha *Ley* se establece que toda persona que vaya a ocupar un puesto en el servicio público, sea

mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, deberá reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente.

En el formulario *Descripción del Puesto (Formulario OP-16)* del Puesto Núm. 034-E se establecen como funciones esenciales del mismo: la participación en el proceso de administración del *Plan de Clasificación y Retribución*, la realización de estudios técnicos sobre diseño organizacional; creación de unidades departamentales y transferencia de puestos; la realización de estudios sobre reasignaciones de clases a escalas de retribución superior; la concesión de diferenciales en sueldo; la extensión de escalas y aumentos por años de servicio; el establecimiento de equivalencias funcionales entre puestos; la realización de estudios relacionados con el acomodo razonable de los empleados protegidos por la *Ley de Americanos con Impedimentos (ADA)*, entre otras funciones. En esta descripción también se establece que el ocupante del mismo debe contar con un bachillerato de una universidad reconocida, tres años de experiencia administrativa, y conocimientos en leyes y reglamentos de administración de personal. Esta *Descripción del Puesto* fue firmada el 3 de mayo de 2004 por el Jefe Interino de la División de Recursos Humanos.

Las situaciones comentadas en el Apartado a.1) y 2) provocaron que se desembolsaran fondos públicos por \$320,165 de manera indebida. Además, desvirtúan los propósitos de la ley con respecto a que aquellos que ocupen los puestos sean los que reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia establecidos para la clase de puesto. También derrotan la política pública, la cual establece el mérito como principio que regirá el servicio público. Por otro lado, le restan confiabilidad a los procesos relacionados con transacciones del personal, y afectan la imagen y credibilidad de la agencia.

Los funcionarios que actuaron como Jefe de Recursos Humanos del 1 de noviembre de 2002 al 30 de junio de 2004 no velaron por el cumplimiento de las disposiciones citadas. Los funcionarios que actuaron como directores del Programa de Asuntos

Gerenciales (ahora Gerente de Asuntos Administrativos) del 1 de noviembre de 2002 al 16 de agosto de 2004 no cumplieron con sus responsabilidades con respecto a las situaciones comentadas ni supervisaron adecuadamente dichas operaciones.

**Véanse las recomendaciones 1, 2, 7 y 8.**

## ANEJO 1

OFICINA DEL GOBERNADOR  
JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL  
MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO  
QUE ACTUARON DURANTE EL PERÍODO AUDITADO<sup>19</sup>

NOMBRE	CARGO	PERÍODO	
		DESDE	HASTA
Lcdo. Carlos W. López Freytes	Presidente	8 en. 05	30 jun. 08
Lcdo. Esteban Mujica Cotto	”	2 en. 02	1 en. 05
Dra. Gladys González Martínez	Presidenta <sup>20</sup>	28 feb. 01	31 dic. 01
Lcdo. Héctor Russe Martínez (Q.E.P.D.)	Presidente	1 jul. 00	31 en. 01
Sr. Eugene P. Scott Amy	Vicepresidente	29 nov. 05	30 jun. 08
Sra. Flor del Valle López	Vicepresidenta <sup>21</sup>	28 feb. 01	27 nov. 05
Sr. Jorge Marrero Huertas	Vicepresidente <sup>22</sup>	27 sep. 00	31 dic. 00

---

<sup>19</sup> No se incluyen interinatos menores de 30 días.

<sup>20</sup> Estuvo vacante del 1 al 27 de febrero de 2001.

<sup>21</sup> Estuvo vacante del 1 de enero al 27 de febrero de 2001.

<sup>22</sup> Estuvo vacante del 1 de julio al 26 de septiembre de 2000.

## ANEJO 2

OFICINA DEL GOBERNADOR  
JUNTA DE CALIDAD AMBIENTAL  
FUNCIONARIOS PRINCIPALES QUE  
ACTUARON DURANTE EL PERÍODO AUDITADO<sup>23</sup>

NOMBRE	CARGO	PERÍODO	
		DESDE	HASTA
Lcdo. Carlos W. López Freytes	Director Ejecutivo	8 en. 05	30 jun. 08
Lcdo. Esteban Mujica Cotto	"	2 en. 02	1 en. 05
Dra. Gladys González Martínez	Directora Ejecutiva	28 feb. 01	31 dic. 01
Lcdo. Héctor Russe Martínez (Q.E.P.D.)	Director Ejecutivo	1 jul. 00	31 en. 01
Lcda. Linda Rodríguez Gardeslén	Gerente de Asuntos Legales <sup>24</sup>	17 en. 06	30 jun. 08
Lcdo. Melvin Sotomayor Rivera	" <sup>25</sup>	17 abr. 03	15 en. 06
Lcda. Zoraida Samó Maldonado	Directora de la Oficina de Asuntos Legales <sup>26</sup>	1 feb. 02	28 feb. 03
Lcda. Lourdes Pagán González	" <sup>27</sup>	26 abr. 01	15 sep. 01
Lcdo. David Bernier Velásquez	Director de la Oficina de Asuntos Legales	1 jul. 00	31 en. 01
Sr. Virgilio Vega Vega	Gerente de Auditoría Interna <sup>24</sup>	1 feb. 02	30 jun. 08
Sr. José A. Deida Pacheco	Director de la Oficina de Auditoría Interna <sup>28</sup>	1 ag. 01	31 en. 02

<sup>23</sup> No se incluyen interinatos menores de 30 días.

<sup>24</sup> El título del puesto cambió conforme al *Plan de Clasificación de Puestos y Retribución* del 6 de julio de 2004.

<sup>25</sup> Estuvo vacante del 1 de marzo al 16 de abril de 2003.

<sup>26</sup> Estuvo vacante del 16 de septiembre de 2001 al 31 de enero de 2002.

<sup>27</sup> Estuvo vacante del 1 de febrero al 25 de abril de 2001.

<sup>28</sup> Estuvo vacante del 21 de diciembre de 2000 al 31 de julio de 2001.

## Continuación ANEJO 2

NOMBRE	CARGO	PERÍODO	
		DESDE	HASTA
Sr. Daniel Alvarado Buonomo	Director de la Oficina de Auditoría Interna	1 jul. 00	20 dic. 00
Sr. José Ramos Fuentes	Gerente de Asuntos Administrativos <sup>29</sup>	1 feb. 02	30 jun. 08
Sr. Roberto Vélez Núñez	Director de la Oficina de Asuntos Gerenciales <sup>30</sup>	7 feb. 01	31 en. 02
Sr. Edwin Torres Aquino	Director de la Oficina de Asuntos Gerenciales	1 jul. 00	31 dic. 00
Sr. Peter Quiles Alicea	Gerente de Presupuesto, Finanzas y Recursos Externos <sup>31</sup>	15 jul. 05	30 jun. 08
Sra. Sandra Badillo	„ <sup>32</sup>	26 sep. 02	16 sep. 04
Sra. Juanita Berríos Rivera	Asesora en Relaciones Laborales <sup>33</sup>	2 abr. 07	30 jun. 08
Sr. José Sánchez Acevedo	Asesor en Relaciones Laborales <sup>34</sup>	16 jun. 05	15 feb. 07
Sr. Joselito Cortés Quiñónez	Jefe de Recursos Humanos Interino	1 oct. 03	30 jun. 04
Sra. Magdalena Vázquez Figueroa	Jefa de Recursos Humanos Interina	3 en. 02	30 sep. 03
Sra. Nilda Solís Morales	„	28 jun. 01	31 dic. 01
Sra. Zaida Avilés Cabrera	Jefa de Recursos Humanos	1 jul. 00	27 jun. 01

<sup>29</sup> Véase la nota al calce 24.

<sup>30</sup> Este puesto estuvo vacante del 2 de enero al 6 de febrero de 2001.

<sup>31</sup> Creado para agrupar bajo un mismo supervisor las oficinas de Finanzas, Presupuesto y Recursos Externos.

<sup>32</sup> Estuvo vacante del 17 de septiembre de 2004 al 14 de julio de 2005.

<sup>33</sup> Estuvo vacante del 16 de febrero al 1 de abril de 2007.

<sup>34</sup> A partir del 1 de julio de 2004 no se volvió a cubrir el puesto. El Gerente de Asuntos Administrativos estuvo encargado de la División de Recursos Humanos hasta el 15 de junio de 2005. A partir del 16 de junio de 2005, las funciones del Jefe de Recursos Humanos se delegaron a un Asesor en Relaciones Laborales.