

INFORME DE AUDITORÍA DA-11-05

30 de marzo de 2011

Comisión Industrial de Puerto Rico

(Unidad 1411 - Auditoría 12730)

Período auditado: 1 de octubre de 2000 al 31 de diciembre de 2006

CONTENIDO

	Página
INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA.....	3
RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA	5
OPINIÓN.....	6
RECOMENDACIONES	6
AL SECRETARIO DE JUSTICIA	6
AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO	6
A LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO.....	7
CARTAS A LA GERENCIA.....	7
COMENTARIOS DE LA GERENCIA.....	7
AGRADECIMIENTO.....	7
RELACIÓN DETALLADA DE HALLAZGOS.....	8
CLASIFICACIÓN Y CONTENIDO DE UN HALLAZGO.....	8
HALLAZGOS EN LA COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO	9
Nombramiento otorgado por la Comisión a una persona que no había sido habilitada por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos para regresar al servicio público	9
ANEJO - FUNCIONARIOS PRINCIPALES QUE ACTUARON DURANTE EL PERÍODO AUDITADO.....	19

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

30 de marzo de 2011

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

Realizamos una auditoría de las operaciones fiscales de la Comisión Industrial de Puerto Rico (Comisión) para determinar si se hicieron de acuerdo con la ley y la reglamentación, aplicables¹. La misma se efectuó 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 es el tercero y contiene el resultado del examen que realizamos de un nombramiento otorgado por la Comisión a una persona que no había sido habilitada por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH²) [ahora Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA)], para regresar al servicio público. El primer informe contiene el resultado del examen que realizamos de las operaciones relacionadas con la evaluación de los controles internos y del área de personal regular y de confianza nombrado por el Presidente (*Informe de Auditoría DA-08-15* del 12 de marzo del 2008). El segundo informe contiene el resultado parcial del examen que realizamos de las operaciones relacionadas con el personal, la Secretaría y los servicios profesionales (*Informe de Auditoría DA-09-21* del 4 de marzo de 2009).

¹ Las normas de la Oficina prohíben el discrimen, entre otros motivos, por género o sexo. Por tanto, para propósitos de este *Informe* todo término utilizado para referirse a una persona o puesto se refiere a ambos géneros.

² Antes denominada como Oficina Central de Administración de Personal (OCAP).

INFORMACIÓN SOBRE LA UNIDAD AUDITADA

La Comisión se creó mediante la *Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, Ley del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo*, según enmendada. La Comisión tiene funciones de naturaleza cuasi judicial y cuasi tutelar para la investigación y resolución de todos los casos de accidentes en los cuales el Administrador de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) y el obrero o empleado lesionado, o sus beneficiarios, no lleguen a un acuerdo con respecto a la compensación por accidentes del trabajo. La Comisión solamente revisa las decisiones de la CFSE cuando son apeladas, para determinar si las mismas están conformes a la ley. Por esto, la Comisión podrá revocar, modificar o confirmar dichas decisiones.

Esta *Ley* fue enmendada por las *leyes núms. 94 y 141* del 25 de marzo de 2003 y del 16 de noviembre de 2009, respectivamente, a los fines de reestructurar la Comisión en su organización operacional y administrativa. La Comisión consta de cinco comisionados nombrados por el Gobernador con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Estos son abogados admitidos al ejercicio de la profesión legal en Puerto Rico³. El Gobernador, con el consentimiento de dicho Cuerpo Legislativo, designa al Presidente, quien, a su vez, es el Comisionado y Jefe Administrativo de la Comisión. Su término vence el 31 de diciembre del año en que se celebren las elecciones generales. El Presidente establece y administra la política pública con total facultad para reglamentar y delegar la misma. Para cumplir con esta encomienda, preside y dirige las funciones del Cuerpo de Comisionados, cuyos nombramientos son por un término de seis años.

En el **ANEJO** se incluye una lista de los funcionarios principales que actuaron durante el período auditado.

La Comisión cuenta con cinco salas de vistas localizadas en: Arecibo, Humacao, Mayagüez, Ponce y San Juan (Oficina Central). En estas salas se celebran vistas médicas y públicas, y se les paga a los lesionados los gastos de almuerzo y de transportación.

³ Previo a la aprobación de la *Ley Núm. 141*, la composición de los comisionados era la siguiente: tres abogados, un médico de reputado conocimiento e interés en el campo de la medicina y una persona de reconocida simpatía e identificada con el movimiento obrero organizado.

El presupuesto de la Comisión aprobado por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico se nutre de los ingresos generados por la CFSE por concepto de cobro de primas, hasta un máximo del cuatro por ciento. No obstante, si el presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa es mayor al cuatro por ciento de las indicadas primas, la diferencia se cargará al Presupuesto General del Gobierno.

En los años fiscales del 2003-04 al 2006-07 la Comisión recibió fondos provenientes de la CFSE por \$84,726,103. En dichos años fiscales la Comisión efectuó desembolsos y obligaciones por \$78,109,226, para un saldo libre de \$6,616,877, según se indica:

AÑO FISCAL	ASIGNACIÓN	DESEMBOLSOS	SALDO LIBRE⁴
2003-04	\$17,930,140	\$17,596,890	\$ 333,250
2004-05	20,183,963	19,532,133	651,830
2005-06	22,517,000	20,780,810	1,736,190
2006-07	<u>24,095,000</u>	<u>20,199,393</u>	<u>3,895,607</u>
TOTAL	<u>\$84,726,103</u>	<u>\$78,109,226</u>	<u>\$6,616,877</u>

Al 31 de diciembre de 2006, estaban pendientes de resolución por los tribunales 10 demandas civiles⁵ por \$15,615,754, según el *Informe Especial DB-08-07* del 26 de noviembre de 2007.

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

⁴ Existe una cuenta de ahorro que se nutre de los saldos libres para gastos operacionales de años subsiguientes.

⁵ Las demandas fueron presentadas en distintos foros por 13 empleados y estaban relacionadas con despidos, acciones disciplinarias, u otras transacciones de personal por motivos político-partidistas.

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.

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 octubre de 2000 al 31 de diciembre de 2006. El examen lo efectuamos de acuerdo con las normas de auditoría del Contralor de Puerto Rico en lo que

concierna 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 y la evidencia en nuestro poder demuestran que el nombramiento otorgado por la Comisión a una persona destituida previamente por dicha agencia no se realizó conforme a la ley y a la reglamentación, aplicables. El **Hallazgo** clasificado como principal se comenta en la parte de este *Informe* titulada **RELACIÓN DETALLADA DE HALLAZGOS**.

RECOMENDACIONES

AL SECRETARIO DE JUSTICIA

1. Considerar la situación que se comenta en el **Hallazgo**, y ofrecer asesoramiento a la Comisión para que ésta recobre los \$51,499 pagados indebidamente, según se indica en la **Recomendación 3**.

AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

2. Considerar los hechos que se comentan en el **Hallazgo** y tomar las medidas que correspondan.

A LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

3. Ver que se le recobren al entonces Presidente los \$51,499 pagados indebidamente al Alguacil, por ser éste el que autorizó el nombramiento del mismo sin haber sido habilitado por la ORHELA, y tomar las medidas necesarias para que no se repita una situación como la comentada. **[Hallazgo]**

CARTAS A LA GERENCIA

El borrador del **Hallazgo** de este *Informe* se remitió a la Lcda. Lucy Navarro Rosado, Presidenta de la Comisión, y al Lcdo. Gilberto M. Chárriez Rosario, ex Presidente, para comentarios, por cartas del 28 de octubre de 2010. En carta del 16 de noviembre de 2010, nos comunicamos nuevamente con el ex Presidente.

COMENTARIOS DE LA GERENCIA

La Presidenta de la Comisión contestó el borrador del **Hallazgo** de este *Informe* mediante carta del 9 de noviembre de 2010, recibida el 17 de noviembre de 2010. En la misma indica que, luego de revisar el mismo, así como la documentación que obra en los expedientes de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, se allanan al contenido del mismo.

El ex Presidente no contestó el borrador del **Hallazgo** de este *Informe* que le fue remitido.

AGRADECIMIENTO

A los funcionarios y a los empleados de la Comisión Industrial de Puerto Rico, les agradecemos la cooperación que nos prestaron durante nuestra auditoría.

Oficina del Contralor
Por: *Fernando Valdivia*

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.

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 COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO, 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 COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

El **Hallazgo** se clasifica como principal.

Nombramiento otorgado por la Comisión a una persona que no había sido habilitada por la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos para regresar al servicio público

- a. El 4 de octubre de 2000, personal de la Comisión, Sala de Ponce, presentó querellas juramentadas relacionadas con la alegada conducta impropia de un empleado que prestaba servicios en dicha Sala. El 11 de diciembre de 2000, el Presidente de la Comisión (Presidente) designó a una Oficial de Querellas y a un Examinador de Querellas⁶ para que investigaran las alegaciones de dicho personal. El 27 de marzo de 2001, el Examinador de Querellas emitió el *Informe del Oficial Examinador y Recomendación*. En dicho *Informe*, a base de las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho, éste le recomendó a la Comisión que destituyera al empleado. Conforme a esto, mediante carta del 28 de marzo de 2001, el Presidente le notificó al empleado, entre otras cosas, que sería destituido de su puesto efectivo el 2 de abril de 2001⁷. Además, le notificó que dicha decisión podía apelarse ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) dentro de los 30 días a partir del recibo de la misma.

El 27 de abril de 2001, el empleado destituido, a través de su representante legal, presentó una apelación ante la JASAP por no estar de acuerdo con la determinación de la Comisión. Mediante la misma se le indicó a la JASAP que la destitución fue ilegal y

⁶ En los documentos que éste preparó utilizó el título de Oficial Examinador.

⁷ Previo a la destitución del Alguacil, el Presidente de la Comisión autorizó que a éste se le suspendiera de su empleo y de su sueldo durante los períodos del 16 al 30 de octubre de 2000, y del 1 de febrero al 2 de abril de 2001. Además, del 1 de diciembre de 2000 al 31 de enero de 2001 se le suspendió de su empleo.

contraria a derecho, por lo que debía ser restituido en su puesto de trabajo y con paga retroactiva.

El 17 de mayo de 2001, la Comisión preparó el *Informe sobre Empleados Destituidos del Servicio Público (Formulario OCAP 09-82)*. Mediante dicho informe se le notificó a la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) lo relacionado con el empleado destituido y de su apelación ante el foro competente.

Mediante *Moción Solicitando Desistimiento de la Acción (Moción)* del 4 de agosto de 2003, el representante legal del empleado destituido le notificó a la JASAP que éste no continuaría con el pleito. En memorando del 15 de agosto de 2003, la Directora del Área de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de la Comisión (Directora) le notificó al Presidente, entre otras cosas, que el Ayudante Especial de éste le había notificado que a cambio de la acción, refiriéndose a la *Moción*, la Comisión le otorgaría un nombramiento al empleado destituido. Además, ésta le indicó al Presidente que dicho nombramiento no procedía debido a que el empleado destituido debía ser habilitado por la OCALARH. Con dicho memorando, la Directora acompañó la *Solicitud y Certificación de Personas Destituidas o Habilitadas*, emitida por la OCALARH el 15 de agosto de 2003, donde se estableció que el empleado destituido era inelegible para ocupar un puesto en el servicio público.

El 19 de agosto de 2003, la Directora de Asesoramiento Legal de la Comisión emitió una opinión legal, mediante memorando dirigido al Presidente, en la cual ésta le indicó, entre otras cosas, lo siguiente:

El [...] está dispuesto a desistir de la apelación en JASAP, siempre y cuando se le brinde la oportunidad de competir a un puesto de Alguacil sin tener que reconocerle ningún derecho de compensación o beneficios marginales desde que se destituyó al presente (abril 2001 - agosto 2003).

La Ley de Personal de Servicio Público exige que una vez se destituya a un empleado, el mismo tiene que rehabilitarse bajo las reglas dispuestas por la OICALARH. Sin embargo, la Ley 94 del 25 de marzo de 2003 dispone que el Presidente será el jefe administrativo y autoridad nominadora de la Comisión Industrial.

Por lo cual, el Presidente no tiene que ceñirse a las reglas para nombrar empleados en cuanto a rehabilitación de empleados que han sido destituidos que tiene OICALARH. Particularmente porque en este caso **no existe una decisión final y firme de destitución**, ya que el caso se encuentra pendiente de apelación en la JASAP. La **destitución podría ser revocada**. (Énfasis suplido por la Directora de Asesoramiento Legal)

El empleado podría competir y podría volver a nombrarse en un puesto de alguacil, pero como medida cautelar, podría extenderse su período de probatoria que usualmente es de seis meses a dos años. De esta manera nos evitamos correr el riesgo de ser revocados y que tengamos que pagar la compensación y beneficios marginales por el tiempo que ha estado destituido. Debe hacerse claro que la Comisión no está pasando juicio en sus méritos sobre si la conducta del Sr. [...] conlleva o no la destitución. Estaríamos llegando a un **acuerdo de transacción** por medio del cual el Sr. [...] de ser seleccionado conforme al principio de mérito, se compromete a aceptar un período probatorio de dos años. (Énfasis suplido)

No obstante a que el 4 de agosto de 2003 el representante legal del empleado destituido radicó la *Moción* para no continuar con el pleito, el 20 de agosto de 2003 éste y la Directora de Asesoramiento Legal de la Comisión firmaron un *Acuerdo Transaccional* para ser presentado ante la JASAP. En el *Acuerdo Transaccional* se estableció, entre otras cosas, lo siguiente:

El Sr. [...] desiste de toda reclamación ante JASAP y cualquier otro foro, en contra de la Comisión Industrial de paga retroactiva y/o beneficios marginales y/o de cualquier índole, a cambio que se le brinde la oportunidad de competir conforme al principio de mérito para un puesto de Alguacil en la Oficina de San Juan de la Comisión Industrial. Que de ser seleccionado el período probatorio será de dos años.

Que ambas partes entienden que este acuerdo de transacción se realiza para evitar los gastos, molestias y riesgos de un pleito, sin entrar en los méritos de la alegada causa de destitución⁸.

El 20 de agosto de 2003, día en que se firmó el *Acuerdo Transaccional*, el Presidente instruyó a la Directora del Área de Recursos Humanos y Asuntos Laborales para que incluyera al empleado destituido en el registro de elegibles de la convocatoria de Alguacil, y lo considerara para un nombramiento regular en la Sala de San Juan. Esto, a base de la opinión legal emitida por la Directora de Asesoramiento Legal de la Comisión. Además, le indicó que éste había desistido de toda acción legal contra la Comisión.

El 21 de agosto de 2003, el Director Ejecutivo de la Comisión le expresó al Presidente, mediante memorando, su preocupación por la determinación de nombrar al empleado destituido. Éste, además de suministrarle con dicho memorando opiniones del Secretario de Justicia relacionadas con la facultad de la OICALARH, le indicó, entre otras cosas, lo siguiente:

Debe estar claramente establecido cuál es el tipo de transacción que se está estipulando con la JASAP, de manera que se desprenda en su determinación final que se deja sin efecto la destitución, por las razones que válidamente se fundamenten, para que no exista duda alguna sobre si el señor [...] debe o no estar rehabilitado por la OICALARH, antes de llevar a cabo la acción solicitada.

La Directora de Asesoramiento Legal, el 3 de septiembre de 2003, instruyó al Director del Área de Recursos Humanos (Director) para que proceda conforme a las directrices del Presidente e incluya al empleado destituido en el *Registro de Elegibles*. El 5 de septiembre de 2003, un Analista de Recursos Humanos III le informó al Director que conforme a las instrucciones recibidas se efectuó la reapertura de la convocatoria para el puesto de Alguacil.

⁸ El 26 de octubre de 2004, la Presidenta de la Comisión Apelativa de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (antes JASAP), a base de lo establecido en el *Acuerdo Transaccional*, emitió una *Resolución* para ordenar el archivo con perjuicio de la apelación por no existir controversia entre las partes.

El 8 de septiembre de 2003, se emitió el Aviso Público, autorizado por el Presidente, para reabrir la convocatoria para el puesto 005-03 de Alguacil^{9, 10}. En la convocatoria se establecía que se aceptarían solicitudes del 8 al 19 de septiembre de 2003. No obstante, el mismo día que iniciaba la vigencia de la misma, el Director emitió un memorando mediante el cual remitía ante la consideración del Presidente el nombramiento del empleado destituido para ocupar un puesto transitorio de Alguacil. El Presidente aprobó el mismo e indicó a manuscrito la palabra *adelante*.

El 16 de septiembre de 2003, sin considerar que el término de la convocatoria no había expirado y que el empleado destituido no había presentado los documentos requeridos en la misma, el Presidente le envió un memorando al Director para indicarle lo siguiente:

He seleccionado al **señor [...]**, para ocupar el Puesto Núm. **231 de Alguacil** en la Comisión Industrial de Puerto Rico.

El señor [...], comenzará sus labores efectivo el **1 de octubre de 2003** y su sueldo mensual será de **\$1,150**.

Le instruyo para que realice las acciones de personal pertinentes a este nombramiento. (Énfasis suplido por el Presidente)

El 17 de septiembre de 2003, el empleado destituido presentó en la Comisión la *Solicitud de Examen (Formulario CIPE-005)* para el puesto de Alguacil y otros documentos requeridos en la convocatoria. En dicha solicitud éste no contestó la pregunta sobre si había sido destituido de algún puesto público y, además, certificó que no había sido habilitado por el Director de la OCLARH.

⁹ Del 17 al 30 de junio de 2003, estuvo vigente la convocatoria original para dicho puesto. El 10 de julio de 2003, se estableció un *Registro de Elegibles* con el nombre de seis candidatos. Además, el mismo se enmendó el 17 de julio para incluir otros dos candidatos.

¹⁰ En la convocatoria se estableció que el examen consistiría de una evaluación de la preparación académica y de la experiencia directamente relacionada con las funciones inherentes de la clase.

El 23 de septiembre de 2003, la *Solicitud de Examen* fue revisada por un Analista Evaluador. En la misma se provee un espacio para indicar la acción tomada por dicho analista. Éste aparentemente denegó la misma; posteriormente se efectuó una corrección al documento y se marcó el espacio provisto para aceptarla. El empleado destituido fue el aspirante al puesto de Alguacil que obtuvo la mayor puntuación de la convocatoria, según memorando del 23 de septiembre de 2003 preparado por el Analista Evaluador.

El 1 de octubre de 2003, el Presidente de la Comisión le otorgó al empleado destituido un nombramiento transitorio como Alguacil efectivo ese mismo día con un sueldo mensual de \$1,150. El 1 de abril de 2004, según el *Informe de Cambios*, al Alguacil se le otorgó un nombramiento regular con el sueldo mensual mencionado. Éste se acogió a una licencia sin sueldo desde el 29 de noviembre de 2005 hasta que renunció a su puesto, efectivo el 28 de febrero de 2006.

En la Sección 3.3 (b)(4) de la *Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico*¹¹, según enmendada, se establecía, para la fecha de los hechos, que la OCALARH tenía la siguiente función:

Habilitar para ocupar puestos públicos a personas inelegibles para ingreso al servicio público, por haber incurrido en conducta deshonrosa, o haber sido adicto al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas, o haber sido convictas por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral, haber sido **destituidas del servicio público**, sujeto a las normas que se establezcan por reglamento. [...] (Énfasis suplido)

En el Artículo III del *Reglamento Núm. 5428*¹², *Reglamento de Habilitación para el Servicio Público*, emitido el 14 de mayo de 1996 por la Directora de la OCAP, se establece lo siguiente:

¹¹ La *Ley Núm. 5* fue derogada por la *Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004*, según enmendada.

¹² Este *Reglamento* fue derogado por el *Reglamento Núm. 7120* del 12 de enero de 2006, y este último por el *Reglamento Núm. 7727* del 1 de junio de 2009.

Es necesario que las personas que formen parte del servicio público no hayan incurrido en conducta impropia sancionada por la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico. No obstante, constituye un gran interés público que todas aquellas personas que en un momento dado quedaron inhabilitadas para optar para empleo 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 público.

Por tanto, este reglamento tiene el propósito de viabilizar el mandato legislativo de forma efectiva para que se puedan habilitar aquellos recursos humanos que así cualifiquen a base de lo expuesto en este Reglamento y la Ley de Personal del Servicio Público. Se persigue con ello, que éstos sean idóneos para optar para empleo en el servicio público y contribuir con su trabajo al desarrollo, bienestar y progreso del Estado.

Además, en el Artículo V de dicho *Reglamento* se establece que el Director de la OCAP es el funcionario que decidirá sobre la habilitación de personas consideradas como inelegibles para el servicio público tomando en consideración los informes que le sean remitidos por la Junta Consultiva de Habilitación.

En el *Memorando Especial Núm. 5-2002*, emitido el 5 de febrero de 2002 por la Administradora de la OCAP, dirigido a los jefes de las agencias excluidas de la *Ley Núm. 5¹³*, entre otros, se establece que:

[...] la función habilitadora delegada por ley en el Administrador de esta Oficina incluye a todo candidato a empleo que haya incurrido en algún tipo de conducta inhabilitante y que sea considerado para empleo **en cualquier entidad gubernamental**.

Cada instrumentalidad pública se asegurará de que en sus solicitudes de empleo y de examen se incluya un apartado en el cual el candidato a empleo indique si incurrió en alguna de las causales de inhabilitación. Además, de ser en la afirmativa, que pueda indicar si fue habilitado por el Administrador de esta Oficina para ingresar al servicio público.

¹³ En la *Opinión del Secretario de Justicia* del 14 de agosto de 2001 se establece, entre otras cosas, que: "[...] resulta meridianamente claro que fue la intención del legislador que la facultad conferida a la O.C.A.P. para habilitar a las personas inelegibles para ocupar puestos públicos dentro del servicio público se hiciera extensiva, aún a aquellas agencias excluidas de la aplicación de la Ley de Personal" [*sic*]. La *Opinión Núm. 1993-15*, emitida el 28 de julio de 1993 por el Secretario de Justicia, contiene expresiones similares.

Igualmente, las agencias y municipios se asegurarán de que previo al empleo, el candidato haya obtenido la resolución expedida por el Administrador de esta Oficina, la cual certifica que fue habilitado de forma total o condicionada, según aplique. Los nombramientos que se efectúen y que no cumplan con este requisito **serán ilegales**. (Énfasis suplido)

En el *Memorando Especial Núm. 26-2002*, emitido el 25 de junio de 2002 por la Administradora de la OICALARH, dirigido a los jefes de las agencias excluidas de la *Ley Núm. 5*, entre otros, se establece que:

[...]

La información que ofrecen los solicitantes o candidatos a empleo, entre otros asuntos, se utiliza para evaluar si reúnen los requisitos mínimos de preparación y experiencia, licencia y colegiación que requiera el puesto, así como las condiciones generales de ingreso al servicio público. Por lo tanto, es responsabilidad de cada organismo gubernamental asegurarse de que esas personas llenen **todos** los apartados de los formularios, excepto aquellos en que las instrucciones indiquen lo contrario. El personal a cargo del procesamiento de los documentos deberá verificar esto, particularmente que hayan llenado todos los encasillados en los cuales el solicitante o candidato a empleo debe informar si incurrió en alguna de las causales inhabilitantes para ingresar en el servicio público y si ha sido habilitado por la (el) Administradora(or) de nuestra Oficina. **Las solicitudes de empleo y examen y los historiales de personal que no estén debidamente completados no deberán ser procesados**. La observancia fiel de lo indicado redundará en la agilización de los procedimientos, en el cumplimiento cabal de las leyes y normas imperantes y en la consecución de una sana administración de los recursos humanos. (Énfasis suplido por la Administradora)

En el *Memorando Especial Núm. 37-2004*, emitido el 29 de septiembre de 2004 por la Directora de la ORHELA, dirigido a los jefes de administradores individuales y de agencias excluidas de la *Ley Núm.184*, se establece lo siguiente:

Todo funcionario 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. **[Inciso VIII-A.]**

[...]

Será responsabilidad de las Autoridades Nominadoras velar por que se cumpla con las disposiciones sobre habilitación. El nombrar a una persona inhábil o suscribir contratos de servicios con ésta, conllevará un señalamiento por parte de nuestra Oficina. Además, se notificará al Contralor de Puerto Rico y al Secretario del Departamento de Justicia sobre el referido acto ilegal para que procedan a imponer las multas y/o sanciones que procedan. **[Inciso X-E.]**

Esta Oficina refirió, mediante carta del 11 de agosto de 2006, al entonces Director de la ORHELA los hechos mencionados en este **Hallazgo** para las acciones correspondientes. Mediante carta del 9 de marzo de 2010, el Director de esa Oficina nos indicó, entre otras cosas, lo siguiente:

[...]

Del análisis de esta transacción surge que no hubo acuerdo alguno sobre la destitución y posterior habilitación del empleado el cual estaba regido por la ley, reglamentos y memorandos de personal vigentes a la fecha cuando ocurrieron los hechos, a saber: Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, el Reglamento de Habilitación para el Servicio Público; Reglamento Núm. 5428 de 14 de mayo de 1996 y los Memorandos Especiales emitidos por nuestra Oficina; Núm. 33 - 2001 del 2 de octubre de 2001, Núm. 5 - 2002 del 5 de febrero de 2002 y Núm. 37 - 2004 del 29 de septiembre de 2004.

De haberse revocado la determinación de destitución de la Autoridad Nominadora por Resolución o Sentencia, la misma hubiese provisto además para eliminar los efectos que tal acción de personal hubiese causado, entre estos la inhabilitación del destituido. Toda vez que el asunto no se vio en sus méritos ante un foro con jurisdicción, y ante la ausencia de una expresión de la Autoridad Nominadora revocando su propia determinación, la destitución del ex-empleado se mantuvo en todo su vigor. Ello implica que la Autoridad Nominadora no tenía facultad para consentir, como parte de un acuerdo transaccional, para permitirle a un destituido competir en igualdad de condiciones que los demás aspirantes a empleo. La Autoridad Nominadora incurrió en un error de derecho. *[sic]*

[...]

En vista de que el destituido mantuvo esta condición, puesto que la Autoridad Nominadora nunca revocó su propia determinación, ni existió Resolución Administrativa o Sentencia Judicial a esos efectos, fue inapropiado extenderle al ex-empleado un nuevo nombramiento sin seguir el proceso de habilitación provisto por el estado de derecho vigente en ese entonces.

Acorde con ello, y a tenor con el inciso VIII del Memorando Especial Núm. 37-2004, **procede que se ordene el recobro**, a través del funcionario que autorizó dicho nombramiento, de cualesquiera cantidades pagadas al empleado luego de su destitución, toda vez que **el nombramiento de este empleado, sin este haber sido habilitado por nuestra Oficina, es nulo.** (Énfasis suplido)

La situación comentada ocasionó que se realizaran pagos ilegales al Alguacil por \$51,499¹⁴ por concepto de salarios (\$34,066), bonos de Navidad (\$2,600), y aportaciones patronales al plan médico (\$9,800), al seguro social federal (\$2,248) y al plan de retiro (\$2,785).

La situación comentada es indicativa de que el entonces Presidente no cumplió con la ley ni con la reglamentación, citadas, ni protegió adecuadamente los mejores intereses de la Comisión.

¹⁴ Según certificación emitida el 25 de junio de 2010 por la Comisión Industrial de Puerto Rico. Conforme a dicha certificación, del 1 de octubre de 2003 al 30 de junio de 2004, el Alguacil devengó salarios por \$10,350 (\$1,150 por 9 meses); del 1 de julio al 31 de agosto de 2004 por \$2,600 (\$1,300 por 2 meses); y del 1 de septiembre de 2004 al 30 de noviembre de 2005 por \$20,715 (\$1,381 por 15 meses). Además, recibió un aumento retroactivo de \$401 correspondiente al período del 1 de julio al 30 de noviembre de 2005, para un total de \$34,066.

ANEJO

COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO FUNCIONARIOS PRINCIPALES QUE ACTUARON DURANTE EL PERÍODO AUDITADO

NOMBRE	CARGO	PERÍODO	
		DESDE	HASTA
Lcda. Laura I. Santa Sánchez	Presidenta Interina	23 dic. 06	31 dic. 06
Lcda. Siomari Collazo Colón	Presidenta	11 en. 05	18 dic. 06
Lcdo. Gilberto M. Chárriez Rosario	Presidente	15 abr. 03	7 en. 05
Lcdo. Basilio Torres Rivera	”	1 oct. 00	14 abr. 03
Lcda. Laura I. Santa Sánchez ¹⁵	Directora Ejecutiva ¹⁶	14 feb. 05	22 dic. 06
Sr. Guillermo A. Rivera Bermúdez	Director Ejecutivo	16 jul. 04	16 nov. 04
Sr. Luis A. Arocho Rodríguez	”	2 feb. 04	30 jun. 04
Sr. Harry O. Vega Díaz	”	19 m. 03	15 nov. 03
Lcdo. Oscar M. González Rivera	”	1 oct. 01	15 abr. 03
Srta. Nydia Luiggi López	Directora Ejecutiva	1 oct. 00	30 sep. 01
Lcda. Adymara Rodríguez Rodríguez	Asesora Legal ¹⁷	22 feb. 05	16 dic. 06
Lcda. María M. Crespo González	”	2 feb. 04	21 feb. 05
Lcda. Ayxa J. Rey Díaz	”	1 m. 03	14 dic. 03
Lcda. Glorisel Ocasio Cruz	”	16 ag. 02	22 abr. 03
Lcdo. Enrique M. Camacho Monserrate	Asesor Legal	18 dic. 00	15 ag. 02

¹⁵ Durante el período del 17 de agosto al 22 de diciembre de 2006, también realizó las funciones de Comisionada.

¹⁶ Estuvo vacante del 16 de noviembre de 2003 al 1 de febrero de 2004, del 1 al 15 de julio de 2004 y del 17 de noviembre de 2004 al 13 de febrero de 2005.

¹⁷ Estuvo vacante del 1 de octubre al 17 de diciembre de 2000, del 23 al 30 de abril de 2003 y del 15 de diciembre de 2003 al 1 de febrero de 2004.

Continuación ANEJO

NOMBRE	CARGO	PERÍODO	
		DESDE	HASTA
Sr. Carvine Túa Algarín	Director de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales (ORHAL) ¹⁸	1 jun. 05	31 dic. 06
Sra. María de los A. Rosa Rosa	Directora de la ORHAL	1 sep. 04	16 nov. 04
Sr. Guillermo A. Rivera Bermúdez	Director de la ORHAL	1 sep. 03	15 jul. 04
Sra. Marta E. Dávila Torres	Directora de la Oficina de Personal y Recursos Humanos ¹⁹	23 abr. 03	31 ag. 03
Lcda. Anamari Melecio Rivera	”	12 feb. 03	16 abr. 03
Sra. María E. Ortiz Otero	”	16 jun. 02	11 feb. 03
Lcda. Anamari Melecio Rivera	”	2 en. 01	15 jun. 02
Sra. Marta Pérez Chiesa	”	1 oct. 00	1 en. 01

¹⁸ Estuvo vacante del 16 de julio al 31 de agosto de 2004 y del 17 de noviembre de 2004 al 30 de mayo de 2005.

¹⁹ A partir del 1 de mayo de 2003, el nombre de esta Oficina cambió a Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales.