

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
OFICINA DE ÉTICA GUBERNAMENTAL
SAN JUAN, PUERTO RICO

Recibido Por: *Ma*
Hora: 8:50 am
OCT 14 2026
2026-15105
SECRETARÍA
Oficina de Ética Gubernamental
27-11

OFICINA DE ÉTICA GUBERNAMENTAL
Querellante

v.

DAMARIS RIVERA SILVA
Querellada

CASO NÚM.: 27-11

SOBRE:

Art. 4.2 (b) de la Ley Núm. 1-2012.
Art. 4.2 (r) de la Ley Núm. 1-2012.

QUERELLA

AL HONORABLE FORO ADMINISTRATIVO:

COMPARECE la parte querellante, Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEG), por conducto de la representación legal que suscribe, quien ante este Honorable Foro Administrativo muy respetuosamente **EXPONE, ALEGA Y SOLICITA:**

1. Esta Querella se presenta al amparo de la Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, Ley Núm. 1 del 3 de enero de 2012, según enmendada (en adelante, Ley Núm. 1-2012); de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada; y del Reglamento Sobre las Políticas de Prevención y Fiscalización de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, Núm. 9641 del 7 de enero de 2025 (en adelante, Reglamento Núm. 9641).
2. La Querellada es la Sra. Damaris Rivera Silva (en adelante, la Querellada), mayor de edad, cuya última dirección física y postal conocida es [REDACTED] conocido es [REDACTED] y sus últimas direcciones de correo electrónico conocidas son [REDACTED]
3. La Querellada ocupó el puesto de Oficial de Coordinación de Programas y Servicios en la Comisión de Seguridad en el Transito (en adelante, CST) desde el 1 de enero de 2023 hasta, por lo menos, el 4 de agosto de 2025.
4. De acuerdo con lo anterior, la Querellada era servidora pública al momento de la ocurrencia de los hechos que se exponen a continuación, según lo define el Artículo 1.2 (gg) de la Ley Núm. 1-2012, *supra*.
5. La Querellada también era estudiante de Derecho en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico (en adelante, PUCPR) al momento de los hechos que se exponen a continuación.
6. El 27 de marzo de 2025, la Querellada presentó ante la CST una carta titulada "PERMISO ESPECIAL", mediante la cual solicitó a su patrono autorización para

- ausentarse del trabajo desde el 19 de mayo de 2025, hasta el 20 de junio de 2025 para poder participar de un viaje personal de estudios.
7. La CST no le autorizó a la Querellada dicha solicitud de permiso especial para ausentarse al trabajo y asistir a su viaje de estudios.
 8. La Querellada dejó de presentarse a su lugar de trabajo en la CST desde el 19 de mayo de 2025 hasta el 20 de junio de 2025.
 9. El 21 de mayo de 2025, la Querellada le envió un mensaje de texto, por WhatsApp, a su supervisora diciéndole que no podía asistir a trabajar ya que no se sentía bien de salud.
 10. Posteriormente, el 27 de mayo de 2025, la Querellada le envió a su supervisora otro mensaje de texto, por WhatsApp, indicándole que seguía enferma y que iría al médico a atenderse.
 11. El 28 de mayo de 2025, la Querellada presentó ante su patrono, a través de la plataforma virtual de registro de asistencia (UKG), un *Time Off Request* para ausentarse de su trabajo bajo licencia de enfermedad.
 12. La Querellada unió a su *Time Off Request* un "Certificado Médico" con fecha de 27 de mayo de 2025.
 13. Dicho "Certificado Médico" era falso, el mismo fue falsificado.
 14. Dicha certificación médica decía que la Querellada había sido evaluada en la oficina del médico ese 27 de mayo de 2025 y que el médico recomendó un periodo de descanso hasta el 23 de junio de 2025.
 15. La Querellada, fraudulentamente, adujo enfermedad y presentó un certificado médico falsificado para justificar los días que estuvo ausente desde el 27 de mayo de 2025 hasta el 23 de junio de 2025.
 16. Dicho periodo de tiempo incluía parte de las fechas durante las cuales la Querellada estuvo en su viaje de estudios.
 17. La Querellada, mientras alegó sentirse enferma e incapacitada para desempeñar sus funciones en la CST y permaneció ausente de su empleo, en realidad se encontraba fuera de Puerto Rico participando en un viaje de estudios organizado por la Escuela de Derecho de la PUCPR, el cual se llevó a cabo en España desde el 18 de mayo de 2025 hasta el 21 de junio de 2025.
 18. La Querellada, bajo la excusa de estar enferma, logró ausentarse a la CST durante casi un mes sin ser penalizada por la CST por dicho ausentismo.
 19. La Querellada, mientras se encontraba en su viaje estudiantil, logró que algunas de sus ausencias a la CST fueran adjudicadas a su licencia de enfermedad y así cobrar su salario en el periodo en que estuvo ausente.

20. En específico, las ausencias correspondientes al **17 y 18 de junio de 2025**, equivalentes a un total de 15 horas a razón de 7.5 horas por día, fueron atribuidas a su licencia de enfermedad.
21. Los restantes días en los cuales la Querellada no fue a trabajar no se adjudicaron a ninguna licencia especial ya que la Querellada no tenía saldo disponible en ninguna de sus licencias.
22. La Querellada cobró \$383.55 por las 15 horas que fueron adjudicadas a su licencia de enfermedad.
23. Con sus actuaciones, la Querellada incumplió los deberes impuestos por las leyes, normas y reglamentos aplicables a los empleados de la CST.
24. La Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017, según enmendada, mejor conocida como la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (en adelante, Ley Núm. 8-2017) dispone en su Artículo 9 Sección 9.1(2)(a) que:

“a. Todo empleado tendrá derecho a acumular por enfermedad, a razón de un día y medio (1.5) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente. **Dicha licencia se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. [...]**” [Énfasis Suplido].
25. La Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispone en su Artículo 9 Sección 9.1(2)(c) que:

“c. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres (3) días, se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:

 - i. que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el periodo de ausencia.
 - ii. sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.
 - iii. sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además, del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la “Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993” (LLFM).”
26. La Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispone en su Artículo 6 Sección 6.6(9)(g) que:

“9. A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares, las siguientes: [...]

 - g. Realizar acto alguno que impida la aplicación de esta Ley y las reglas adoptadas de conformidad con la misma; **hacer o aceptar a sabiendas, declaración, certificación o informe falso en relación con cualquier materia cubierta por la Ley.**” [Énfasis Suplido].
27. La Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispone en su Artículo 6 Sección 6.6(5) que:

"5. Las Autoridades Nominadoras tendrán la obligación de imponer la acción disciplinaria que proceda a cualquier funcionario o empleado que intencionalmente, por descuido o negligencia incumpla cualquiera de las disposiciones de esta Ley."

28. La Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispone en su Artículo 6 Sección 6.6(8)(a), (h) e (i) que:

"8. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:

a. Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.

[...]

h. Cumplir las disposiciones de esta Ley, las reglas y órdenes dictadas en virtud de la misma.

i. Cumplir con las normas de conducta de ética y moral establecidas en la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011[2012]", y sus reglamentos."

29. Tanto el Reglamento sobre Política de Asistencia de la CST, así como su Manual Sobre Normas De Conducta, Procedimientos y Acciones Disciplinarias de la CST fueron establecidos en la mencionada agencia de gobierno en virtud de la Ley Núm. 8-2017, *supra*.

30. El Reglamento sobre Política de Asistencia de la CST, en su Artículo 9 Sección 9.2, dispone que:

"1. Las ausencias por enfermedad se cargarán a los balances acumulados bajo dicha licencia exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia para la protección de la salud de sus compañeros de oficina y/o de otras personas. Se concederá un cargo a la licencia de enfermedad para las ausencias relacionadas a citas médicas, estudios médicos o tratamientos para mejorar su salud física o emocional.

2. El empleado tendrá que solicitar autorización a través del sistema de asistencia. Cuando se trate de citas médicas, tratamiento o estudios médicos, solicitará la autorización con antelación a la fecha de la cita.

3. Cuando el empleado se ausente por enfermedad, tendrá que notificar a su supervisor inmediato a través de los medios de comunicación establecidos. No será considerada una notificación adecuada el que el empleado notifique a través de un compañero. La responsabilidad es personal, por lo que no podrá ser delegada. El empleado tendrá el período de la primera hora de su jornada de trabajo, para notificar su ausencia. [...]"

31. Por otro lado, el Manual Sobre Normas De Conducta, Procedimientos y Acciones Disciplinarias de la CST, en su Artículo VII, impone a los empleados el deber de:

"A. Asistir al trabajo con regularidad, puntualidad y cumplir con la jornada de trabajo establecida. El empleado tiene que registrar sus horas de entrada y salida en el reloj ponchador o la hoja de asistencia, según aplique, cotejando a su entrada y salida. [...]"

D. Cuando un empleado se ausente del trabajo, debe notificarlo, personalmente y a su supervisor de inmediato en o antes que finalice la

primera hora de trabajo. Cuando el motivo de la ausencia es por enfermedad, se le podrá exigir un certificado médico expedido por un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico, acreditativo de que estaba realmente incapacitado durante el período de ausencia. [...]"

32. Además, el Manual Sobre Normas De Conducta, Procedimientos Y Acciones Disciplinarias de la CST, en su Artículo XII, impone a los empleados la obligación de abstenerse de incurrir en las siguientes conductas/infracciones:

Infracción a Norma de Conducta Núm. 17:

Fingir engañosamente un accidente o enfermedad con el propósito de utilizar indebidamente la licencia de enfermedad.

Infracción a Norma de Conducta Núm. 19:

Utilizar las licencias especiales con paga, las licencias sin paga y la licencia por enfermedad para propósitos ajenos a las razones que motivaron su concesión.

Infracción a Norma de Conducta Núm. 21:

Realizar actos o utilizar lenguaje amenazante, soez, irrespetuoso, indecente u obsceno; hacer expresiones deshonestas, verbales o escritas, en sus relaciones con supervisores, compañeros de trabajo u otros ciudadanos. Alterar la paz de cualquier persona.

Infracción a Norma de Conducta Núm. 50:

Falsificar o alterar documentos oficiales, informes o nominas. Presentar documentos falsos o hacer una falsa representación para obtener algún beneficio para sí o algún miembro de su unidad familiar o que cause algún daño a la CST.

33. La Querellada utilizó su balance de licencia de enfermedad para propósitos ajenos a las razones por las cuales le fue otorgada, logrando así cobrar su salario y mantener su empleo.
34. La Querellada utilizó las facultades y los deberes de su cargo para, mediante engaños y falsas afirmaciones, obtener indebidamente el beneficio de una licencia de enfermedad y recibir, directamente para sí, beneficios no permitidos por ley.
35. Con su conducta la Querellada infringió el Artículo 4.2 (b) de la Ley Núm. 1-2012, *supra*, el cual establece lo siguiente:
- (b) Un servidor público no puede utilizar los deberes y las facultades de su cargo ni la propiedad o los fondos públicos para obtener, directa o indirectamente, para él o para una persona privada o negocio, cualquier beneficio que no esté permitido por ley.
36. La Querellada incumplió las leyes, normas y reglamentos antes mencionados, ocasionando con ello la pérdida de fondos públicos, ascendentes a un total de \$383.55.
37. Por consiguiente, la Querellada también infringió el Artículo 4.2 (r) de la Ley Núm. 1-2012, *supra*, el cual dispone lo siguiente:

(r) Un servidor público no puede omitir el cumplimiento de un deber impuesto por ley o reglamento, si con ello ocasiona la

pérdida de fondos públicos o produce daño a la propiedad pública.

REMEDIOS SOLICITADOS Y ADVERTENCIAS

La parte querellante solicita la imposición de una multa hasta la cantidad máxima establecida por el Artículo 4.7 (c) de la Ley Núm. 1-2012, *supra*, por cada infracción demostrada. Además, y de conformidad con el Artículo 4.7 de la Ley Núm. 1-2012, *supra*, se solicita a la Dirección Ejecutiva que imponga las siguientes medidas administrativas en los casos que aplique:

1. Se ordene a la Querellada la restitución de la cantidad de \$383.55.
2. Se ordene la retención y descuento al Departamento de Hacienda, a la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico y a cualquier otro sistema de retiro público, a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA) y a la autoridad nominadora, contra los fondos acumulados del servidor o ex servidor público, hasta completar el pago de la multa impuesta, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.3 (Q) de esta Ley.

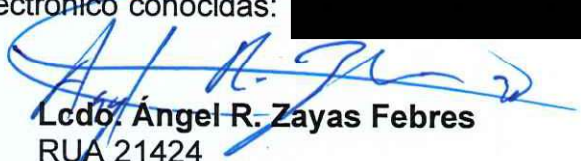
Lo anterior, de conformidad con el Reglamento Núm. 9641 que se encuentra publicado en el portal electrónico de la OEG, el cual delimita el procedimiento de adjudicación formal, en donde la parte querellada tendrá derecho a:

1. comparecer por derecho propio o a estar representada por abogado autorizado para ejercer la profesión legal en Puerto Rico;
2. presentar evidencia y confrontar testigos;
3. una decisión basada en el expediente oficial del caso; y
4. una adjudicación imparcial.

La parte querellada tendrá un término de **veinte (20) días** para contestar las alegaciones de esta querella. De no comparecer a alguna etapa del procedimiento se podrá continuar sin su participación.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de octubre de 2026.

CERTIFICO: Que en el día de hoy remito copia fiel y exacta de la presente Querella a la parte querellada de epígrafe, mediante correo con certificación de envío, a su última dirección postal conocida: [REDACTED] y a sus últimas direcciones de correo electrónico conocidas: [REDACTED]


Lcdo. Ángel R. Zayas Febres
RUA 21424
azayas@oeg.pr.gov


Lcdo. Zuriel R. Figueroa Berrios
RUA 16580
zfigueroa@oeg.pr.gov

Oficina de Ética Gubernamental de PR
108 Calle Ganges
San Juan, PR 00926-2909
Tel. (787) 999-0246 / Fax. (787) 999-7908