

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL V

BRUNILDA RODRÍGUEZ
COLÓN Y OTROS

Recurrentes

v.

DIRECTORA
ADMINISTRATIVA DE
LOS TRIBUNALES

Recurrida

KLRA201501456

*Revisión
Administrativa*
procedente de la
Junta de Personal de
la Rama Judicial

Caso Núm.
Q-14-36

Sobre:
Retribución

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Varona Méndez, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Rivera Marchand.

Varona Méndez, Jueza Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de abril de 2016.

Comparecieron ante nosotros Brunilda Rodríguez Colón y otras, para solicitarnos revocar una Resolución de la Junta de Personal de la Rama Judicial que desestimó sumariamente, y con perjuicio, su reclamación a la Directora Administrativa de los Tribunales para que, en virtud de la determinación del Tribunal Supremo en el caso de *Gladys Rivera Padilla y Otros v. Directora Administrativa de los Tribunales, infra*, les adjudicara en sus salarios el ajuste salarial al que presuntamente tienen derecho.

I. Antecedentes

Los hechos que dan origen al caso ante nuestra consideración se remontan al año 1998¹, cuando un grupo de secretarías auxiliares de la Rama Judicial fueron ascendidas a Secretarías de Servicios a Sala (secretarías ascendidas) como producto de la implantación del Plan de Clasificación y Retribución de 1998, lo que resultó en que estas devengaran una remuneración mayor a la

¹ Para una mejor comprensión de la controversia que nos toca resolver, vamos a hacer un recuento general de lo acontecido. Sin embargo, por cuestiones prácticas, no entraremos en detalles ni haremos referencia a cuestiones procesales relativas a los casos previos. De requerir mayor información, revisar la jurisprudencia citada en este apartado.

que tenían las Secretarías de Sala originales (secretarías originales). Ello dio lugar a que las segundas se querellaran al amparo del precepto de “igual paga por igual trabajo”.

Tras un proceso que se extendió por varios años, la Junta de Personal de la Rama Judicial (la Junta) reconoció que los salarios de las secretarías originales debían equipararse a aquellos devengados por las secretarías ascendidas. Sin embargo, antes de que dicho dictamen se hiciera efectivo, la Oficina de la Administración de los Tribunales (OAT) resolvió en el 2006 que dejaría sin efecto los aumentos salariales que se les había otorgado a las secretarías ascendidas. Esto, dado que durante el proceso había entrado en vigor una enmienda reglamentaria en virtud de la cual no aplicaba el aumento salarial para ninguno de los dos grupos de secretarías². Tanto las secretarías originales como las ascendidas pidieron revisión ante la Junta; sin embargo, la OAT concluyó que la querrela era académica por considerar que ésta había sido resuelta con la referida enmienda, y su determinación se confirmó.

A raíz de la antedicha Resolución de la Junta se iniciaron múltiples procesos judiciales por diferentes grupos de secretarías. Las que habían sido ascendidas alegaron tener un derecho propietario sobre el aumento que les fue eliminado, mientras que las secretarías originales replicaron su planteamiento de igual paga por igual trabajo. En aquel momento, sus reclamos fueron revisados por este Tribunal. En los consolidados KLRA0600847 y KLRA06000851; KLRA0700256 y KLRA700269, confirmamos a la Junta. Entre los grupos secretariales cuyos reclamos se atendieron en esos casos se encontraban varios de los empleados y empleadas que acudieron ante nosotros mediante el recurso que hoy nos atañe.

² Dicha enmienda tuvo lugar en 1999.

En una acción paralela, un Panel de este Tribunal atendió el reclamo de un grupo diferente de recurrentes, también pertenecientes a la categoría de secretarías de servicios de sala, y resolvió revocar la decisión de la Junta y ordenar la celebración de una vista³. La OAT recurrió vía *certiorari* ante el Tribunal Supremo. Nuestro máximo foro acogió el recurso y, en el normativo caso de *Rivera Padilla et al. v. OAT*, 189 DPR 315 (2013), modificó la determinación de este Tribunal y resolvió que la OAT debía reconocerles *a ambos grupos de secretarías* los aumentos que reclamaban.

En cuanto a las secretarías ascendidas, el Tribunal Supremo resolvió que era improcedente aplicar la doctrina de error administrativo, pues que la OAT no había concedido a éstas un beneficio improcedente en Derecho o ilegal, sino que les reconoció los pasos por mérito alcanzados previo a la implantación del Plan de Clasificación y Retribución de 1998 y, en virtud de ello, hizo el ajuste salarial correspondiente. Es decir, que ello cualificaba como *un derecho adquirido por las secretarías ascendidas* antes de la posterior enmienda reglamentaria. A tal efecto, nuestro máximo foro se apoyó en el Derecho aplicable y destacó lo siguiente:

...el Estado viene obligado “a observar estrictamente las reglas que... promulgue”. A esos efectos, “[u]na vez se ha adoptado una norma,... [el Estado] debe cumplirla y aplicarla en la manera en que está concebida, sirviendo siempre a los propósitos, los objetivos y la política pública que la forjaron”... la Rama Judicial no está exenta de cumplir con este principio rector. Íd. pág. 343.

El Tribunal Supremo concluyó que el derecho al ajuste salarial de las secretarías ascendidas se derivaba del debido proceso de ley y de cara a las disposiciones del Reglamento de Administración de Personal, *infra*, según vigente a la fecha de los hechos. En cuanto a las secretarías originales, nuestro máximo foro sentenció que éstas eran acreedoras del aumento en virtud “de su derecho

³ Véase KLRA200800286.

reglamentario a recibir *igual paga por igual trabajo*, y a ser remuneradas conforme al principio de mérito, a la justicia y a la equidad”, Íd. pág. 360.

Por lo antes expuesto, el Tribunal Supremo modificó la determinación del Tribunal de Apelaciones. Además, ordenó a la Junta “*realizar los cálculos correspondientes para ajustar el salario de las secretarías ascendidas y las secretarías originales*”, según lo dispuesto en la referida opinión, de 8 de agosto de 2013. Íd. pág. 361.

II. Trasfondo procesal y fáctico del recurso ante nuestra consideración

Mediante cartas cursadas los días 14 de octubre y 12 de noviembre de 2013, dos grupos de empleadas y empleados secretariales reclamaron a la Directora de la OAT (querellada o recurrida), que, en virtud de lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, y dado que sus reclamos previamente denegados eran los mismos que los ahí planteados, procedía que se les realizara el ajuste salarial correspondiente. El 4 de diciembre de 2013, la recurrida, actuando en representación de ésta, respondió ambos reclamos por escrito. Señaló que, como ninguno de las empleadas y empleados mencionados fueron partes peticionarias ante el Tribunal Supremo en el referido caso, no procedía el ajuste salarial concedido en este.

El 19 de marzo de 2014, los dos grupos de empleadas y empleados secretariales, quienes sumaban más de 60 personas (en adelante, los querellantes, o los recurrentes), se unieron y presentaron una querrela ante la Junta. De partida, expusieron que las comunicaciones escritas recibidas a nombre de la querellada habían sido firmadas por sus abogados, y no advertían sobre el derecho de acudir ante la Junta, razón por la cual el término para comparecer no había comenzado a transcurrir. En

cuanto a los méritos del caso, los querellantes sostuvieron que la Resolución del 2006 -mediante la cual se concluyó que la inequidad salarial dejó de existir tras la enmienda reglamentaria-, resultaba contraria a Derecho tras la resolución de *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, y en consecuencia el ajuste salarial debía aplicarles también a ellos, e igualmente de modo retroactivo.

El 25 de junio de 2014, la querellada presentó una Moción en Solicitud de Desestimación Sumaria en la que alegó que la controversia presentada por los querellantes -aquí recurrentes- ya había sido adjudicada de forma final por la Junta, el Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Supremo⁴, y que los querellantes en el nuevo reclamo ante la Junta no fueron peticionarias ante el máximo foro en el caso de *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*⁵.

Los querellantes se opusieron a la desestimación. Alegaron que el Tribunal Supremo se había expresado claramente en cuanto a que la actuación de la Junta de no reconocer los aumentos en los salarios de las secretarías originales y ascendidas, constituía un error de derecho que debía ser corregido.

El 15 de octubre de 2014, la Junta emitió una Resolución en la que expuso que carecía de jurisdicción para atender el asunto por no contar con una determinación previa de la autoridad nominadora. En consecuencia, devolvió el caso a la Directora Administrativa de la OAT para que tomara una determinación sobre el reclamo de los querellantes.

Posteriormente, la querellada presentó una “Moción reiterando solicitud de desestimación sumaria”. A lo ya indicado en su primer escrito añadió que la mayoría de los querellantes no pertenecía a la categoría de Secretarías de Servicios de Sala, y carecían de causa

⁴ En lo que respecta a la reclamación previa, el Tribunal Supremo denegó el recurso de *certiorari* que en aquella ocasión presentaron algunos de los peticionarios en este nuevo reclamo. Sobre el particular compete aclarar la norma a los efectos de que la denegatoria de un *certiorari* no constituye una determinación en los méritos.

⁵ Véase Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria, pág. 14 del Apéndice del escrito apelativo.

de acción, mientras que varios querellantes llevaban tiempo sin ser empleados o empleadas de la Rama Judicial, por cesantía o por haberse jubilado, por lo que su reclamo estaba prescrito. La Junta denegó la “Moción reiterando solicitud de desestimación sumaria”. Señaló que la autoridad nominadora aún no había cumplido con la Orden, y le dio un término para tomar una determinación sobre el reclamo de los querellantes⁶.

El 28 de junio de 2015, la querellada presentó una Moción en Cumplimiento de Orden a la que unió su determinación del 12 de junio de ese año⁷. En dicha determinación, la Directora Administrativa resolvió denegar el ajuste salarial por considerar que ninguno de los querellantes fue parte en el caso de *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*. Tras esta determinación, la querellada replicó su Moción de desestimación sumaria, y los querellantes hicieron lo propio con su escrito en oposición.

El 9 de diciembre de 2015, la Junta emitió una Resolución en la que expuso, como conclusión de Derecho, que las determinaciones previas de este Tribunal de Apelaciones confirmando las denegatorias del ajuste salarial constituían la “ley del caso” y obligaban a la Junta, por lo que ésta carecía de facultad para hacer extensiva a las personas querellantes la decisión de *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*. Por ello, la Junta acogió la solicitud de desestimación sumaria de la querellada, denegó la solicitud de las personas querellantes y ordenó el archivo con perjuicio de la querrela⁸.

Inconformes, el 31 de diciembre de 2015 las personas querellantes, aquí recurrentes, acudieron ante este Tribunal para pedir que revisemos la antedicha determinación. Imputaron a la

⁶ Véase Orden del 1 de mayo de 2015, págs. 35-36

⁷ Véase Moción en cumplimiento de Orden, págs. 42-44 del Apéndice del escrito apelativo.

⁸ Véase Resolución del 9 de diciembre de 2015, págs. 61-67 del Apéndice del escrito apelativo.

Junta la comisión de dos errores: 1. Considerar nuevamente una solicitud de desestimación sumaria que había resuelto previamente; y 2. No concederles el derecho constitucional a recibir igual paga por igual trabajo según resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*.

En cuanto al primer error alegado, la parte recurrente sostuvo que la Junta no desestimó la querrela, sino que asumió jurisdicción sobre el caso, por lo que no podía acoger una misma moción de desestimación previamente denegada. Respecto al segundo error imputado, resaltó que los dictámenes previos de este Tribunal de Apelaciones que confirmaron la denegatoria del ajuste salarial se dieron antes de que nuestro máximo foro expusiera la norma aplicable, la cual resultó contraria a nuestras determinaciones.

La recurrida, por su parte, presentó su escrito en oposición. En cuanto al primer error, resaltó que la denegatoria de la “Moción reiterando solicitud de desestimación sumaria” obedeció a que la Junta estaba impedida de acoger y darle curso a lo solicitado por no contar con una determinación de la autoridad nominadora que revisar⁹. Respecto al segundo error, sostuvo que lo previamente resuelto respecto al reclamo de los recurrentes constituía la “ley del caso”, y era “cosa juzgada” que no se podía relitigar. Además, según la recurrida, en el aludido caso de *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, “el Tribunal Supremo fue claro al limitar la aplicabilidad de la Opinión y Sentencia a las peticionarias del caso exclusivamente”.

Con la comparecencia de ambas partes, procedemos a exponer el Derecho aplicable para resolver la controversia ante nuestra consideración.

⁹ Véase Orden del 12 de agosto de 2015, págs. 65-66 del Apéndice del escrito en Oposición.

III. Derecho aplicable

A. El debido proceso de ley

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone que “[n]inguna persona será privada de su propiedad o libertad sin un debido proceso de ley”. Art. II, Sec. 7, Const. ELA, LPRA, Tomo I. El debido proceso de ley opera en dos dimensiones, la procesal y la sustantiva. La primera persigue proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de las personas, mientras que la segunda le impone al Estado la obligación de garantizar que, de darse una interferencia con los intereses de libertad y propiedad del individuo, ésta sea mediante un proceso justo y equitativo. *U. Ind. Emp. A.E.P. v. A.E.P.*, 146 DPR 611 (1998). Compete aclarar que para que se active la protección del debido proceso de ley en su vertiente procesal, tiene que existir un interés individual de libertad o propiedad. *Rivera Santiago v. Srio. de Hacienda*, 119 DPR 265 (1987).

A los empleados públicos les asiste el antedicho derecho constitucional a un debido proceso de ley. Es por ello, que el Estado viene obligado a ofrecerles un foro si éstos reclaman que se les ha afectado un derecho libertario o propietario. *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 DPR 499 (1990).

B. Igual paga por igual trabajo

La Sección 16 de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico dispone, entre otros, que todo empleado tiene derecho a igual paga por igual trabajo. Art. II, Sec. 7, Const. ELA, LPRA, Tomo I. Al interpretar este precepto constitucional en el ámbito del empleo público, el Tribunal Supremo ha destacado que:

nuestra jurisprudencia ha reconocido diáfananamente que los reglamentos y las leyes de personal, al exigir que la justicia y la equidad sean los criterios rectores en la fijación de los salarios de los empleados públicos y en la creación e implementación de planes de clasificación y retribución,

viabilizan de forma práctica el derecho constitucional *a que todo trabajador* devengue igual salario por igual labor, sin distinción del sexo del empleado. Sin lugar a dudas, es posible constatar que la referida garantía de rango constitucional, además de prohibir la práctica de brindarle salarios inferiores a una mujer, a pesar de ésta rendir un trabajo igual en su naturaleza que un hombre, también cobija dentro de su ámbito protector a todo trabajador – hombre o mujer- que reciba un salario injusto en comparación con los salarios obtenidos por sus pares, cuando ambos laboren en tareas y funciones de igual naturaleza y no exista criterio objetivo alguno que justifique tal disparidad. (Énfasis en el original). *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, pág. 357.

El derecho a igual paga por igual trabajo está claramente reconocido en las Reglas de Administración del Personal de la Rama Judicial (4 LPRA Ap. XII), así como en el Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial (4 LPRA Ap. XIII). Sobre el particular, la Sección 2 del antedicho Reglamento, *supra*, dispone que “los empleados de la Rama Judicial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico recibirán un trato justo y equitativo”, mientras que la Sección 5 aclara que el principio constitucional de igual paga por igual trabajo se conseguirá en la Rama Judicial a través de la agrupación sistemática de los empleados en virtud de los deberes y responsabilidades de sus puestos, evidenciada en las clases que constituirán el Plan de Clasificación. En cuanto a la remuneración económica, la Sección 10.1 del Reglamento en cuestión aclara lo siguiente:

Acorde con el principio establecido de que *los empleados deben recibir retribución justa que guarde proporción con los servicios que prestan*, y de acuerdo con una buena administración de personal... el Juez Presidente, o la persona en quien éste delegue, hará que se prepare un Plan de Retribución para todos los puestos en la Rama Judicial. Dicho Plan *deberá estar en plena armonía con el Plan de Clasificación y con el principio constitucional de igual paga por igual trabajo...* (Énfasis suplido).

Por su parte, las Reglas de Administración del Personal de la Rama Judicial, *supra*, contienen en su Sección 5 lo relativo al Plan de Clasificación. En lo pertinente, esta Sección dispone que:

...Cada clase agrupará aquellos puestos con deberes sustancialmente similares en cuanto a responsabilidad,

complejidad y autoridad dentro de la estructura funcional de la Rama Judicial y que para desempeñar los mismos se requieren requisitos análogos de preparación, experiencia, conocimientos, habilidad y la misma capacidad para la mejor ejecución de esos deberes; que se utilicen criterios similares para reclutar los candidatos más idóneos y que se puedan aplicar con equidad las mismas escalas de retribución a trabajos sustancialmente similares. Íd.

C. La jurisdicción de la Junta de Personal de la Rama Judicial

El inciso 1 de la Sección VI del Reglamento de la Junta de Personal de la Rama Judicial (4 LPRA Ap. XIV, § VI) dispone que la Junta “tendrá facultad para investigar y revisar las determinaciones tomadas por la autoridad nominadora en aquellos casos de empleados, funcionarios o personas particulares afectadas por dichas determinaciones. Podrá confirmar, revocar o modificar tales determinaciones de la autoridad nominadora”. En virtud de lo dispuesto en la referida Sección, la Junta podrá intervenir en apelaciones sobre destituciones, suspensiones, separaciones, cesantías y reasignaciones de puestos del Servicio Uniforme al Servicio Central. También tendrá jurisdicción, entre otros, para investigar querellas radicadas por funcionarios o empleados que se consideren afectados por alguna determinación de la autoridad nominadora que no sea relativa a las áreas sobre los cuales se puede apelar ante dicho organismo. Íd.

Tanto las apelaciones como las querellas podrán ser presentadas ante la Junta por *empleados de la Rama Judicial*. Como única excepción provista por el Reglamento de la Junta, *supra*, las personas particulares podrán presentar una querella cuando se consideren perjudicadas por una decisión del Director Administrativo de los Tribunales *en la que se rechacen solicitudes de exámenes o en cuanto a sus derechos a ser certificadas como elegibles para un cargo*. Íd.

En lo que respecta al trámite administrativo como tal, según dispone la Sección VIII del Reglamento de la Junta (4 LPRA Ap. XIV, § VI), “[s]e considerará suficiente el escrito de querella que

exprese el deseo del querellante de que se investigue alguna determinación, acción u omisión de la autoridad nominadora...”.

En cuanto al proceso, la referida Sección explica que:

...el funcionario o empleado de la Rama Judicial, o la persona particular que se considere afectada por alguna determinación, acción u omisión de la autoridad nominadora podrá querellarse ante la Junta *dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que se tomó la determinación o acción, o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la omisión que entienda le afecta en sus derechos*. Dicho término se considerará de carácter jurisdiccional. (Énfasis suplido). Íd.

Finalmente, la Sección XIV del Reglamento de la Junta, *supra*, aclara que las resoluciones de este organismo administrativo “serán finales excepto en los casos de destitución, en los cuales cualquiera de las partes podrá recurrir ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, dentro del término de diez (10) días de haberse notificado la resolución”. Nada dispone el referido Reglamento en al derecho de revisión ante este Tribunal. Por su parte, el Art. 4 de la Ley de Personal de la Rama Judicial (4 LPRA 524(b)), establece un procedimiento de revisión judicial de determinaciones de la Junta, pero limitado a aquellos casos de “medidas disciplinarias, destituciones y toda clase de acción de personal”.

Sobre lo antes dicho, el Tribunal Supremo ha resuelto que, aunque la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada (3 LPRA sec. 2101 *et seq.*), conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), *no le aplica a la Rama Judicial*; y, pese a que ni la Ley ni el Reglamento aplicables establecen un proceso de revisión judicial para casos distintos a los relacionados a destituciones y acciones de personal, este Tribunal está facultado para revisar las determinaciones que tome la Junta de Personal de la Rama Judicial, mediante un recurso de revisión. *Rivera v. Dir. Adm. Trib.*, 144 DPR 808, 822-823 (1998). Así, nuestro máximo foro ha destacado que, aun cuando la Rama

Judicial no es una agencia administrativa, “lo más sensato y procedente es que se rija por un procedimiento similar al de la revisión judicial de determinaciones administrativas. Procederá, por tanto, que en esta clase de situaciones las partes acudan al Tribunal [de Circuito] de Apelaciones en recurso de revisión a ser considerado discrecionalmente”. *Íd.*

D. La revisión judicial

Los tribunales apelativos no intervendremos con las determinaciones de hecho formuladas por una agencia administrativa si éstas están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800 (2012); *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Vázquez Cintrón v. Banco Desarrollo*, 171 DPR 1, 25 (2007). Las conclusiones de derecho podrán ser revisadas en todos sus aspectos, aunque ello no equivale a prescindir libremente de aquellas formuladas por la agencia, siempre que estas últimas hayan sido razonables. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina, supra*; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II, supra*, pág. 941; *P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 DPR 269, 282 (2000); *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 D.P.R. 85, 95 (1997). *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).

Cabe destacar que la deferencia judicial en la revisión administrativa no conlleva la renuncia de los tribunales apelativos a su facultad de intervenir en situaciones apropiadas y meritorias. *Calderón Otero v. CFSE*, 181 DPR 386, 396 (2011). En este sentido, “los tribunales se abstendrán de apoyar una decisión administrativa si la agencia erró al aplicar la ley; actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente; o, lesionó derechos constitucionales fundamentales”. *P.C.M.E. Comercial v. Junta de Calidad Ambiental*, 166 DPR 599, 603 (2005).

E. La nulidad de Sentencia

La Regla 49.2 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V. R. 49.2) dispone, en lo pertinente, que “[m]ediante una moción y bajo aquellas condiciones que sean justas, el tribunal podrá relevar a una parte o a su representante legal de una sentencia, orden o procedimiento”. Entre las razones que provee la referida Regla para el relevo de la Sentencia se encuentran la nulidad de ésta, *y cualquier otra razón que justifique la concesión de un remedio.*

Según dispone la antedicha Regla, la moción de relevo deberá presentarse “dentro de un término razonable, pero en ningún caso después de transcurridos seis (6) meses de haberse registrado la sentencia u orden o haberse llevado a cabo el procedimiento”. *Íd.* Sin embargo, la propia Regla aclara que lo ahí dispuesto no será impedimento para que un Tribunal pueda “conocer de un pleito independiente con el propósito de relevar a una parte de una sentencia, una orden o un procedimiento”. *Íd.*

De otro lado, el mecanismo procesal dispuesto por la Regla 49.2, *supra*, no puede ser utilizado “para impugnar por errónea la validez de la sentencia... ni para levantar cuestiones sustantivas que debieran haberse planteado como defensas afirmativas en el juicio”. *Figueroa v. Banco de San Juan*, 108 DPR 680, 687-688 (1979). Ello es así, pues la acción de nulidad “no tiene el propósito de sustituir el procedimiento de revisión o de proveer un remedio adicional contra una sentencia errónea”. *Íd.*

IV. Aplicación del Derecho a los hechos

Los recurrentes acudieron ante nosotros para pedirnos que revoquemos la determinación de la Junta que desestimó sumariamente, y con perjuicio, la querrela en la que reclamaron ajustes salariales en virtud de lo resuelto en *Gladys Rivera Padilla y Otros v. Directora Administrativa de los Tribunales*, *supra*. Luego de revisar la totalidad del expediente ante nuestra consideración,

entendemos que a los recurrentes les asiste la razón. Por ello expedimos el recurso de revisión solicitado, revocamos la determinación recurrida, y devolvemos el caso a la Junta para que actúe de acuerdo a lo que aquí resolvemos.

Si bien resulta inmaterial para atender la controversia central de este caso, debemos partir aclarando que el primer error imputado por los recurridos no se cometió. En primer lugar, la Junta no está sujeta a las disposiciones de la LPAU, ni obligada por las Reglas de Procedimiento Civil. Pero, más allá de eso, tal como lo expuso la recurrida en su escrito en oposición, la Junta aclaró que, cuando se expresó en torno a la “Moción Reiterando Solicitud de Desestimación Sumaria”, no entró en los méritos de lo solicitado. Esto, pues tal como lo aclaró en su momento, no contaba con una determinación de la autoridad nominadora, por lo que estaba impedida de acoger y darle curso a la referida Moción. Una vez la Directora emitió su determinación para, acto seguido, presentar una nueva solicitud de desestimación sumaria, es que la Junta pudo entrar en los méritos de lo requerido y resolver según entendió apropiado.

Hecha la salvedad pertinente respecto al primer error planteado por los recurrentes, compete aclarar que les asiste la razón, respecto al segundo error imputado. Veamos por qué.

Los recurrentes presentaron ante la Junta una acción en la que expusieron la afectación de un derecho propietario. En virtud de lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, el asunto debía ser atendido en sus méritos y no podía desestimarse por la vía sumaria.

Aunque tanto la recurrida como los recurrentes hacen girar parte de su discusión en torno a la aplicabilidad o inaplicabilidad de la Regla 49.2 de Procedimiento Civil, *supra*, en cuanto a la nulidad de una Sentencia, cabe aclarar que el referido

mecanismo procesal resulta innecesario para atender la controversia central ante nuestra consideración. Ello es así, pues lo aquí reclamado se centra en resolver si lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, es extensivo o no a grupos de secretarias que no figuraron en el epígrafe de la jurisprudencia en cuestión. Entendemos que sí. A continuación nos explicamos.

En *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, el Tribunal Supremo resolvió que la OAT debía reconocer tanto a las secretarias ascendidas como a las originales los ajustes salariales reclamados, y ordenó a la Junta hacer los cálculos correspondientes. Esa determinación trajo como consecuencia que un grupo de secretarias de servicios a sala que trabajan en la Rama Judicial cuando entró en vigor el Plan de Clasificación y Retribución de 1998 terminaran devengando un salario mayor al percibido por otros empleados y empleadas secretariales dentro de la misma clase, entiéndase por ello, “secretarias de servicios a sala”. Ello es contrario al principio constitucional de igual paga por igual trabajo, así como a las disposiciones expresas de las Reglas de Administración del Personal de la Rama Judicial, *supra*, y del Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial, *supra*.

Por lo antes señalado, resulta inmeritorio hacer referencia a procedimientos y sentencias anteriores a lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*. Aquí nos encontramos con una determinación del Tribunal Supremo que, al reconocerles unos derechos a un grupo de secretarias -originales y ascendidas-, creó un nuevo reclamo de disparidad salarial respecto a otros grupos de secretarias y secretarios de sala que también se encontraban activos para la fecha en que entró en vigor el Plan de Clasificación y Retribución de 1998, quienes, en virtud de lo resuelto en el referido caso, presentaron un posterior reclamo ante la Directora

de la OAT, y ante la negatoria de ésta de acoger sus planteamientos, se querellaron ante la Junta. Tal como lo destacó nuestro máximo foro en el caso aludido, el derecho a igual paga por igual trabajo prohíbe que un empleado o empleada reciba “*un salario injusto en comparación con los salarios obtenidos por sus pares, cuando ambos laboren en tareas y funciones de igual naturaleza y no exista criterio objetivo alguno que justifique tal disparidad*”. Por lo tanto, interpretar que lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, aplica exclusivamente a las partes en aquel caso milita contra la esencia misma del precepto constitucional de igual paga por igual trabajo, además de ser contrario a las disposiciones expresas de las Reglas y Reglamento que rigen lo relativo a los empleados de la Rama Judicial, *supra*.

Tal como señalamos en el apartado anterior, el Reglamento, *supra*, dispone que los empleados y empleadas de la Rama Judicial tienen derecho a un trato justo y equitativo. No es justo ni equitativo que a unos grupos de secretarias de sala -originales y ascendidas- se les permita beneficiarse de un aumento salarial en virtud de derechos reglamentarios y constitucionales reconocidos¹⁰, mientras que a otros empleados y empleadas que realizan las mismas funciones, y que, al igual que los primeros, se encontraban activos a la fecha en que se implementó el Plan de Clasificación que conllevó el ajuste salarial, se les niegue igual trato.

Según las Reglas de Administración del Personal de la Rama Judicial, *supra*, cada clase agrupa a empleados con deberes similares, que para su desempeño exigen “requisitos análogos de preparación, experiencia, conocimientos, habilidad y la misma

¹⁰ Tal como se expuso en la parte de Antecedentes, en a las secretarias ascendidas se les reconoció un “derecho adquirido” sobre el aumento salarial, en virtud de las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha en que se implementó el Plan de Clasificación de 1998, mientras que a las secretarias originales se les reconocieron los pasos por mérito adquiridos antes de la implementación del referido Plan a la luz del precepto constitucional de igual paga por igual trabajo.

capacidad". En este sentido, el Reglamento, *supra*, aclara que "los empleados deben recibir retribución justa que guarde proporción con los servicios que prestan". Es decir, que resulta contrario a los propios preceptos normativos de la Rama Judicial que a un grupo de empleados ubicados bajo la clase "Secretarias de Servicios a Sala" tengan derecho a un ajuste salarial en virtud de la opinión del Alto Foro, mientras otros empleados y empleadas ubicadas bajo la misma clase de "Secretarias de Servicios a Sala" no reciban el correspondiente ajuste salarial.

Ahora bien, según hemos expresado, salvo la excepción relativa a los exámenes de admisión para un puesto, el proceso de presentar querellas ante la Junta es un derecho que les asiste exclusivamente a los empleados de la Rama Judicial. En virtud de las disposiciones reglamentarias ya reseñadas, los únicos con derecho a comparecer ante la Junta para pedir revisión de la determinación de la Directora eran quienes, para la fecha que se presentó la querella, aún laboraban como Secretarias de Servicios a Sala en la Rama Judicial. Además, en virtud de lo resuelto en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, debían haber estado activas en el cargo –ya sea como secretarias originales o como ascendidas– para la fecha en que entró en vigor el Plan de Clasificación de 1998. Compete a la Junta analizar quiénes, de las cerca de 70 personas querellantes cumplen con dichos requisitos de legitimación, para proceder a resolver en los méritos los reclamos que procedan a la luz del análisis que hemos provisto.

Tal como lo hemos destacado, en este caso se da la particularidad que lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Rivera Padilla et al. v. OAT, supra*, creó una disparidad salarial entre empleados y empleadas ubicados en una misma clase, al reconocerse el derecho a los ajustes solo en cuanto a las partes en ese caso. Es decir, que fue la implantación de dicha determinación

la que hizo que naciera a la vida un nuevo reclamo en virtud del precepto constitucional de igual paga por igual trabajo, así como a la luz de las disposiciones reglamentarias aplicables. Compete destacar, además, que este derecho fue reclamado a tiempo, mediante la comparecencia oportuna de los aquí recurrentes.

V.

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el recurso solicitado. Revocamos la desestimación sumaria de la querella presentada por los recurrentes, y ordenamos a la Junta atender el reclamo en sus méritos, tomando en consideración los señalamientos aquí expuestos.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones