

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL SAN JUAN-FAJARDO
PANEL I

JESÚS BORGES PÉREZ
ET ALS.

Apelantes

**ARACELIS GASCOT
CUADRADO**

Apelante Recurrente

v.

COMPAÑÍA DE
COMERCIO Y
EXPORTACIÓN DE
PUERTO RICO

Apelada Recurrída

KLRA201601247

Revisión de decisión
administrativa
procedente de la Junta
de Apelaciones
Empleados Gerenciales
de la Compañía de
Comercio y Exportación
de Puerto Rico

Caso Núm.:
JA-2014-02
consolidado con:
JA-2014-03;
JA-2014-04;
JA-2014-05;
JA-2014-06;
JA-2014-07;
JA-2014-08;
JA-2014-09

Sobre:

Aumento Salarial por
Mérito

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2017.

Comparece ante nosotros la señora Aracelis Gascot Cuadrado (en adelante, la recurrente o Gascot Cuadrado), mediante el recurso de Revisión Judicial de epígrafe, y solicita que revoquemos una *Resolución Final* emitida por la Junta de Apelaciones de Empleados Gerenciales de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico (en adelante, la Junta de Apelaciones). Mediante dicha determinación, emitida y notificada el 26 de septiembre de 2016, la Junta de

Apelaciones concluyó que la recurrente quedó excluida del aumento salarial por mérito, toda vez que recibió ajustes salariales al reinstalarse a un puesto de carrera.

Por los fundamentos expuestos a continuación, confirmamos el dictamen apelado.

Según surge del expediente ante nuestra consideración, la recurrente era empleada gerencial de carrera de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico (CCE). Luego, entre el 16 de marzo de 2011 y el 30 de diciembre de 2012, ocupó un puesto de confianza en la CCE. Posteriormente, Gascot Cuadrado fue reinstalada a su puesto regular de carrera, y recibió un aumento de 8% de su sueldo, relacionado con su derecho absoluto a la reinstalación del puesto de confianza al de carrera.

Durante el período en que la recurrente ocupó un puesto de confianza, la CCE no concedió aumentos por servicios meritorios al personal gerencial. El 16 de diciembre de 2013, la CCE notificó un aumento de sueldo por mérito, conforme al Reglamento de Personal, *infra*. En la carta que comunicó el aumento se estableció, entre otras cosas, que "...todo empleado que entre el 1 de julio de 2012 al 30 de junio de 2013 haya recibido aumento salarial como resultado de una transacción de personal, no cualifica para recibir otro aumento efectivo al 1 de julio de 2013 como resultado de su evaluación de desempeño".

El 20 de diciembre de 2013 se pagó el citado aumento pero, de acuerdo a la CCE, la recurrente no fue elegible para recibirlo, toda vez que ya había recibido un aumento de salario al ser reinstalada en su puesto de carrera, luego de desvincularse del servicio de confianza. Ante esa situación, el 15 de enero de 2014, la recurrente, junto a otros

empleados gerenciales, presentó su respectiva apelación ante la Junta de Apelaciones. La CCE, por su parte, contestó dicha Apelación el 11 de julio de 2014.

La Junta de Apelaciones emitió y notificó su *Resolución Final* el 26 de septiembre de 2016. Allí concluyó que Gascot Cuadrado quedó excluida del aumento salarial por mérito, por haber recibido un ajuste salarial al reinstalarse a un puesto de carrera. La recurrente, el 17 de octubre de 2016, presentó una *Moción de Reconsideración*, la cual fue declarada no ha lugar por la Junta de Apelaciones.

En desacuerdo con el mencionado dictamen, Gascot Cuadrado acude ante nos y plantea los siguientes señalamientos de error:

PRIMER SEÑALAMIENTO DE ERROR: ERRÓ LA JUNTA DE APELACIONES AL DETERMINAR QUE EL AJUSTE SALARIAL QUE RECIBIÓ LA RECURRENTE AL INSTALARSE AL SERVICIO DE CARRERA CONSTITUYE UN “AUMENTO DE SUELDO”.

SEGUNDO SEÑALAMIENTO DE ERROR: ERRÓ LA JUNTA DE APELACIONES AL NO CONSIDERAR QUE LA RECURRENTE NO RECIBIÓ UN AJUSTE DISCRECIONAL AL REINSTALARSE AL SERVICIO DE CARRERA.

TERCER SEÑALAMIENTO DE ERROR: ERRÓ LA JUNTA DE APELACIONES AL NO CONSIDERAR QUE OTROS EMPLEADOS QUE RECIBIERON AUMENTOS SALARIALES DURANTE EL TIEMPO PERTINENTE COMO PARTE DE SU PASO AL SERVICIO DE CONFIANZA RECIBIERON EL AUMENTO POR MÉRITO OBJETO DE ESTA REVISIÓN AL SER REINSTALADOS AL SERVICIO DE CARRERA.

Perfeccionado el recurso sin la comparecencia de la CCE, y a la luz del Derecho aplicable, procedemos a resolver.

La CCE es una corporación pública creada mediante la Ley Núm. 313 de 2003, 7 LPRA sec. 1227 y siguientes. Su función principal es

“fomentar el desarrollo del comercio, con especial énfasis en las pequeñas y medianas empresas, y las exportaciones de productos y servicios de Puerto Rico a otros países o regiones fuera de las fronteras puertorriqueñas”. 7 LPRA sec. 1227a. De otra parte, tiene como meta desarrollar y proveer “programas de información, asesoramiento, promoción y servicios directos a las empresas o individuos dedicados en Puerto Rico a las distintas actividades del comercio local e internacional”. *Id.*

Al amparo de la Ley Núm. 313, la CCE promulgó el Reglamento de Personal, Reglamento Núm. 7309. En lo relacionado a los aumentos de sueldo por servicios meritorios, el Artículo IX, en su Sección 9.2(I), señala lo siguiente:

El Director Ejecutivo podrá conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios cada doce (12) meses de servicio activo a los empleados cubiertos por este Reglamento. Los aumentos de sueldo se concederán a base de una cantidad porcentual del salario anual que devenga el empleado o en cantidades fijas, y estarán condicionados a los recursos fiscales de la Compañía, al presupuesto aprobado por la Junta de Directores y a los resultados de la evaluación por méritos individuales, según se disponga en el Sistema de Evaluación por Desempeño que se adopte.

Además, el Artículo XII del citado Reglamento, en su Sección 12.4, lee de la siguiente manera:

(...)

B. El Director Ejecutivo podrá conceder aumentos de sueldo por servicios meritorios cada doce (12) meses de servicio activo a los empleados cubiertos por este Reglamento. Los aumentos de sueldo estarán condicionados al presupuesto aprobado por la Junta de Directores.

C. Los aumentos de sueldo estarán condicionados a los recursos y condiciones fiscales de la Compañía, por lo cual el Director Ejecutivo no estará obligado, ni comprometido a conceder aumentos de sueldo a los empleados como resultado de las evaluaciones anuales por desempeño.

D. Los empleados gerenciales elegibles para aumentos son aquellos empleados que durante los últimos 12 meses, y de manera ininterrumpida, hayan trabajado para la Compañía y **no hayan recibido ningún tipo de aumento salarial, como resultado de alguna transacción de personal**, como nombramiento, reclasificación y ascenso.

(...)

Énfasis nuestro.

Por otra parte, el Artículo IX del mencionado Reglamento, en su Sección 9.2(H), establece como sigue:

(...)

Los empleados de confianza con derecho absoluto a reinstalación en el servicio de carrera, también tendrá[n] derecho a un incremento de sueldo de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba[n] en el puesto del servicio de confianza. **Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado.** La cuantía autorizada formará parte del sueldo del empleado.

(...)

Énfasis nuestro.

En lo que respecta a la revisión por los tribunales de las determinaciones administrativas, es norma jurídica establecida que “los dictámenes de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia judicial”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800, 821 (2012); *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66 (2006). Por ello, “[l]as determinaciones de hechos de los organismos y agencias administrativas tienen a su favor una presunción de regularidad y corrección que debe ser respetada a menos que quien las impugne produzca suficiente evidencia para derrotar dicha presunción”. *Camacho Torres v. AAFET*, *supra*, en la pág. 91; *Otero Mercado v. Toyota de PR*, 163 DPR 716 (2005). Asimismo, los tribunales no deben

intervenir con las determinaciones de hechos de las agencias, “siempre y cuando surja del expediente administrativo evidencia sustancial que las sustente”. *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina, supra*, en la pág. 822.

En lo que atañe a “[I]as conclusiones de [D]erecho[, estas] serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal”. *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme*, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 LPRÁ sec. 2175. Así, la jurisprudencia ha establecido que “los tribunales deben darles gran peso y deferencia a las interpretaciones que la agencia administrativa hace de aquellas leyes particulares que le corresponde poner en vigor y, por ello, no pueden descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia, sustituyendo el criterio de ésta por el propio”. *Hernández v. Centro Unido de Detallistas*, 168 DPR 592, 615 (2006).

En su escrito, la recurrente sostiene que la CCE incidió al no concederle el aumento salarial por servicios meritorios. No le asiste la razón.

Argumenta Gascot Cuadrado que cumplió con los requisitos que señala el Reglamento de Personal y que es elegible para el aumento de salario en cuestión. Es decir, que trabajó durante los últimos 12 meses, de manera ininterrumpida, para la CCE, y que no recibió algún tipo de aumento salarial como resultado de un nombramiento, una reclasificación o un ascenso.

Sin embargo, el Reglamento de Personal impone como requisito el no haber recibido un aumento salarial como consecuencia de **alguna** transacción de personal. Luego, el estatuto menciona un nombramiento, una reclasificación o un ascenso, como ejemplos. Esto no constituye una

lista completa de lo que la CCE considera transacciones de personal. Así, la Sección 9.2 del Reglamento de Personal enumera distintas transacciones de personal, además de las mencionadas, tales como traslados, descensos, reasignaciones y reingresos. Allí se hace referencia, además, a la reinstalación.

Arguye la recurrente, también, que lo que recibió no fue un aumento de salario, sino un ajuste discrecional. Sin embargo, el propio Reglamento de Personal, en el citado Artículo IX, Sección 9.2(H), afirma que “[l]os empleados de confianza con derecho absoluto a reinstalación en el servicio de carrera, también **tendrá[n] derecho a un incremento de sueldo** de hasta un diez (10%) por ciento del sueldo que devengaba[n]”. Vemos, por un lado, que sí es un aumento de salario, ya que se lo define allí como un incremento de sueldo; por otra parte, no se trata de un ajuste discrecional, toda vez que se tiene derecho a él, en la medida que el empleado evidencie una ejecutoria satisfactoria.

Cabe destacar que la *Evaluación del Desempeño de Directores, Gerentes y Supervisores* de Gascot Cuadrado, que forma parte del expediente, solamente cubre el período del 1 de enero de 2013 al 30 de junio de 2013. Así, aunque sus niveles de ejecución corresponderían a los de un empleado con derecho al aumento de 10%, dichos niveles solamente exhiben una labor excepcional en la mitad del período a ser considerado. Durante la otra mitad del período en cuestión, es decir, entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de diciembre de 2012, la recurrente ocupó un puesto de confianza.

Por otro lado, la recurrente recibió un aumento de 8% del sueldo, correspondiente a su derecho absoluto a reinstalación en el servicio de carrera. Como mencionamos anteriormente, para recibir dicho

incremento, debió demostrar cierta ejecutoria en el puesto de servicio de confianza, según lo requiere el Reglamento de Personal. Ahora bien, la recurrente no pudo haber evidenciado esa ejecutoria en el puesto de confianza y, simultáneamente, en el puesto de carrera.

En otras palabras, el hecho de que la recurrente fuese acreedora de un aumento de sueldo al ser reinstalada es, precisamente, porque realizó una tarea adecuada en su puesto de confianza. No se trata de un incremento salarial automático, ya que el mismo está sujeto al nivel demostrado en su desempeño. Al regresar al puesto de carrera, y como resultado de la evaluación de su labor, se le aumentó en un 8% el sueldo. En consecuencia, resultaría en un caso de enriquecimiento injusto si, además del aumento recibido por el desempeño en su puesto de confianza, la recurrente recibiera otro aumento por su labor, durante el mismo período, en el puesto de carrera.

Finalmente, en cuanto al último señalamiento de error, este sostiene que otros empleados, en la misma situación que Gascot Cuadrado, recibieron el aumento por mérito. La recurrente no menciona quiénes son esos empleados ni presenta prueba alguna de ello. Por lo tanto, al no desprenderse del expediente que otros empleados de confianza sí recibieron el aumento por mérito luego de ser reinstalados a sus respectivos puestos de carreras, Gascot Cuadrado no nos pone en posición de atender dicho reclamo.

Al aplicar al caso de epígrafe las normas de Derecho sobre revisión judicial, concluimos que la decisión de la Junta de Apelaciones está sostenida por evidencia sustancial que surge de la totalidad del expediente administrativo. Por ello, no se requiere la intervención de este Tribunal.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos el dictamen apelado.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones