

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL IV

JUAN CARDONA DÍAZ;
MIGUEL RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ; ARMANDO SOTO
VÉLEZ Y OTROS

Recurrente

v.

AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS

Recurrida

KLRA201700664

REVISIÓN JUDICIAL
procedente de la
Oficina de Apelaciones
de Autoridad de
Acueductos y
Alcantarillados

Caso Núm.:
OA-16-001
OA-16-004
OA-16-006

Sobre:
Reclasificación.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de diciembre de 2017.

Comparecen los señores Juan Cardona Díaz, Miguel Rodríguez Sánchez, Armando Soto Vélez y otros (recurrentes) y solicitan la revisión de la *Resolución final* emitida y notificada el 4 de mayo de 2017, por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Mediante esta, el ente administrativo declaró *No ha lugar* la solicitud de ajustes retributivos presentada por los recurrentes.

Luego de evaluar los escritos de las partes comparecientes, así como los documentos unidos a los mismos, se confirma la *Resolución final* recurrida.

I

Los recurrentes del epígrafe ocupaban los puestos de Supervisor de Brigadas de Acueductos y Alcantarillados y de Supervisor de Operaciones. La clase de Supervisor de Brigadas de Acueductos y Alcantarillados estaba ubicada en la escala 2, cuyo tipo mínimo era \$12.67692 y máximo de \$21.97333. La clase de

Supervisor de Operaciones estaba ubicada en la escala 4, cuyo tipo mínimo era \$14.73692 y máximo de \$25.54410.

Mediante comunicación fechada 8 de diciembre de 2015, el señor Alberto Feliciano Nieves, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, les notificó a los recurrentes la reclasificación o consolidación de los puestos que ocupaban al nuevo puesto de Supervisor de Redes de Acueductos y Alcantarillados, efectivo al 7 de enero de 2015. La reclasificación se tramitó al amparo del Artículo 9, Sección 9.4, Status de los empleados en puestos revalorizados, del *Reglamento de recursos humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos*, de 28 de febrero de 2008.

Según el *Estudio de viabilidad para unificar las funciones que realizan los Supervisores de Operaciones y Supervisores de Brigadas de Acueductos y Alcantarillados*, fechado 29 de junio de 2015, la razón para la reclasificación o consolidación de los puestos se debió a la similitud de las funciones. El estudio reflejó que era necesario armonizar y unificar las ubicaciones del personal afectado y las funciones que estos realizan en las áreas operacionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA). El referido estudio analiza lo concerniente al estatus de los empleados de los puestos revalorizados, las escalas de retribución de estos y el efecto presupuestario, entre otros aspectos.

Además, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico aprobó el ajuste retributivo, por estar acorde con el mandato legislativo de austeridad y control de gastos incluido en la Ley Núm. 66-2014, *Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*. En particular, dicha agencia concluyó que la acción de la autoridad nominadora constituía un ajuste de salario resultante de

la constitución de una nueva clase de puesto, y no el aumento individual o discrecional que está vedado por la Ley Núm. 66-2014.

La reclasificación tuvo el efecto de aumentar la responsabilidad de las funciones de los Supervisores de Brigadas y de adicionar las funciones de dicho puesto a los Supervisores de Operaciones. En cuanto al aspecto remunerativo, a los recurrentes que ocupaban los puestos de Supervisores de Brigadas que devengaban salarios inferiores al tipo mínimo de la escala 4, se les concedió aumentos retributivos de entre un 2% y 16%, para llevarlos al tipo mínimo de la escala salarial correspondiente a la de Supervisor de Redes de Acueductos y Alcantarillados. Por su parte, los Supervisores de Operaciones no recibieron un aumento o ajuste retributivo debido a que fueron reclasificados o asignados a un puesto de igual valor relativo en la misma escala salarial 4.

Por no estar conformes con la retribución asignada, los recurrentes impugnaron la reclasificación y consolidación de puestos ante la Oficina de Apelaciones de la AAA. Señalaron que de conformidad con la Sección C de las *Normas de Retribución de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, para instrumentar el Artículo 15 del Reglamento de Recursos Humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos*, del Directorado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, aprobadas el 28 de febrero de 2008, la agencia tenía que conceder a los empleados la diferencia salarial para llevar su sueldo al tipo mínimo, o el aumento porcentual indicado en la tabla, la cantidad que resultara mayor. Según argumentaron, la norma establece que si la nueva escala es la 4, 5, 6, 7 u 8, el aumento es de un mínimo de 10%. De tal manera, solicitaron que se ajustara la retribución salarial de aquellos empleados que recibieron un aumento de sueldo por un porcentaje inferior a dicho mínimo de 10%.

Además, los recurrentes indicaron que aquellos empleados que habían recibido el referido aumento de 10%, tenían también derecho a que se les ajustara su salario a la retribución intermedia de la escala salarial 4, equivalente a \$19.64923, por haber sido reclasificados a un puesto medular crítico. Por último, adujeron que a los Supervisores de Brigadas que devengaban un salario igual o superior al tipo mínimo de la nueva escala 4, los cuales fueron reclasificados de un puesto de inferior de valor relativo en la escala 2 a un puesto de superior valor relativo en la escala 4, les correspondía un ajuste salarial mínimo de 10%, ya que el cambio de puesto conllevó un cambio sustancial en sus deberes y responsabilidades. Argumentaron que la Sección 9.4 del *Reglamento de recursos humanos* dispone que el empleado mantendrá el mismo salario solamente en aquellos casos en los que se determine que las funciones del puesto reclasificado enmarcan en una clase distinta, pero con igual valor relativo. A su entender, la reclasificación de estos empleados enmarcó en una clase distinta, pero conllevó un cambio de valor relativo.

Celebrada la vista administrativa, la Oficina de Apelaciones de la AAA emitió la *Resolución final* recurrida. En esta, resolvió que los reclamos de ajustes retributivos de los recurrentes resultaban improcedentes, dada la precaria la situación fiscal por la que atraviesa la AAA. En particular, destacó que los ajustes salariales reclamados constituían un aumento individual en beneficio económico de sueldo, acción de personal que está vedada por el Artículo 11 (b), inciso (5), de la Ley Núm. 66-2014. Al tenor de ello, mencionó que el *Reglamento de recursos humanos* constituía una guía de responsabilidad para el Director de Recursos Humanos, y no una norma mandatoria para la implantación del plan de retribución, que se encontraba condicionada a la situación fiscal de la agencia. Por otra parte, en cuanto a las reclamaciones basadas

en las *Normas de Retribución* de la AAA, indicó que estas no versaban sobre una revisión salarial que pueda catalogarse como un derecho adquirido, razón por la cual estaban supeditadas a la aprobación anual de presupuesto y a la situación fiscal de la AAA. En consecuencia, la Oficina de Apelaciones declaró *No ha lugar* la solicitud de ajustes retributivos presentada por los recurrentes.

La oportuna moción de reconsideración presentada por los recurrentes fue declarada *No ha lugar* por la Oficina de Apelaciones mediante *Resolución* emitida y notificada el 11 de julio de 2017.

Inconformes, el 10 de agosto de 2017 los recurrentes acudieron ante este Foro y formularon el siguiente único señalamiento de error:

Erró el juez administrativo al emitir una Resolución declarando No Ha Lugar la solicitud de los recurrentes para que la parte recurrida efectúe los ajustes retributivos según establecidos en los Artículos 9 y 15 del Reglamento de Recursos Humanos, las Normas de Retribución de la AAA del 28 de febrero de 2008 y lo dispuesto en la Ley 66-2014.

En síntesis, adujeron que la interpretación de ley que efectuó el juez administrativo es contraria a derecho y al principio de mérito. A tales efectos, argumentaron que el Artículo 11 (b), inciso (5), de la Ley Núm. 66-2014, era inaplicable al caso de autos porque este no califica como un aumento en beneficio económico aquellos ajustes retributivos resultantes de una reclasificación o valorización de puestos, según establecidos en los Artículos 9 y 15 del *Reglamento de recursos humanos*. Aducen que son estos los artículos aplicables al presente caso.

Por su parte, en el *Alegato en oposición a recurso de revisión*, la AAA sostiene que al ejecutar la acción de personal actuó conforme al principio de mérito y a las disposiciones del *Reglamento de recursos humanos* y las *Normas de retribución*. Arguye que en virtud de tales reglamentaciones y de la Ley Núm. 66-2014, se encontraba impedida de conceder aumentos salariales individuales. Por ello,

solamente otorgó el correspondiente ajuste salarial a aquellos empleados que no se encontraban en el tipo mínimo salarial de la nueva escala 4.

II

-A-

Es norma reiterada que las decisiones de los organismos administrativos gozan de la mayor deferencia por los tribunales, al igual que las conclusiones e interpretaciones de dichos foros. Esta deferencia se debe a que la agencia cuenta con el conocimiento experto y la experiencia especializada en los asuntos que le son encomendados. Es por ello que la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó de manera arbitraria, ilegal o irrazonable. *DACo v. AFSCME*, 185 DPR 1, 27 (2012); *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1013 (2008); *Empresas Ferrer v. A.R.Pe.*, 172 DPR 254, 264 (2007); *Mun. San Juan v. Plaza Las Américas*, 169 DPR 310, 324 (2006); *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006); *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 727 (2005); *García Oyola v. J.C.A.*, 142 DPR 532, 540 (1997).

La sección 4.5 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico* (LPAU)¹ dispone que “[l]as determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal”. 3 LPRA sec. 2175. Así pues, la intervención judicial en estos casos ha de centrarse en tres aspectos principales: (1) si el remedio concedido fue apropiado; (2) si las determinaciones de hechos están

¹Esta Ley fue derogada por la Ley Núm. 38-2017, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme al Gobierno de Puerto Rico*, cuya efectividad es a partir del 1 de julio de 2017.

razonablemente sostenidas por la prueba; y (3) si las conclusiones de derecho del organismo administrativo son correctas. Sección 4.5 de LPAU, *Id*; *Gutiérrez Vázquez v. Hernández y otros*, 172 DPR 232, 244 (2007); *P.R.T.Co. v. J. Reg. Tel. de P. R.*, 151 DPR 269, 281 (2000).

Ahora bien, la deferencia reconocida a la decisión de una agencia administrativa cede cuando el organismo administrativo ha errado en la aplicación o interpretación de leyes o reglamentos; y/o cuando ha mediado una actuación irrazonable, arbitraria o ilegal. *Mun. San Juan v. Plaza Las Américas*, supra, pág. 359; *T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 DPR 70, 80 (1999). Sin embargo, si un tribunal no se encuentra ante alguna de las situaciones anteriormente mencionadas, aunque exista más de una interpretación razonable de los hechos, debe sostenerse la seleccionada por la agencia. Véase, *Otero v. Toyota*, supra, pág. 729. En fin, quien impugne las determinaciones de hecho de una agencia administrativa tiene el deber de presentar ante el foro judicial la evidencia necesaria que permita, como cuestión de derecho, descartar la presunción de corrección de la determinación administrativa. *Gutiérrez Vázquez v. Hernández y otros*, supra; *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003).

El foro judicial podrá sustituir el criterio del organismo administrativo por el propio únicamente cuando no encuentre una base racional que fundamente o apoye la actuación administrativa. Por consiguiente, la deferencia judicial en la revisión de determinaciones administrativas no conlleva la renuncia de este tribunal a su función revisora. Simplemente, define el carácter limitado de dicha función a casos apropiados. Así pues, la deferencia reconocida no equivale a la abdicación de la función revisora del tribunal, en aquellas instancias adecuadas y meritorias, como

resulta ser cuando la agencia ha errado en la aplicación de la ley. *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 DPR 85, 94 (1997).

-B-

La Ley Núm. 66-2014, *Ley especial de sostenibilidad fiscal y operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, aprobada el 17 de junio de 2014, 3 LPRA sec. 9101 *et al.*, es un estatuto de carácter económico que, en esencia, declara un estado de emergencia fiscal en Puerto Rico.² A esos efectos, la legislación procura la adopción de un plan para manejar las consecuencias de la crisis fiscal y económica, acentuada por la degradación del crédito de Puerto Rico, así como para establecer una gerencia estructurada para atender esta situación. El objetivo del estatuto fue dar continuidad a la gestión pública y a la prestación de servicios esenciales, sin recurrir al despido de empleados públicos de carrera. Ley Núm. 66-2014, Art. 2, 3 LPRA sec. 9101.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 66-2014 establece la primacía de esta ley especial sobre cualquier otra ley. 3 LPRA sec. 9102. En cuanto a la extensión o alcance del estatuto, la ley indica que el término “entidad de la Rama Ejecutiva” incluye a todas las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Estado. 3 LPRA sec. 9111.

En lo pertinente al presente caso, el Artículo 11, inciso (a), dispone que “[d]esde y durante la vigencia de esta ley no se concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las entidades de la Rama Ejecutiva, con excepción de lo establecido en el inciso (d) de esta sección”. 3 LPRA sec. 9117.³

² Véase Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, conocida como la *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*; y la Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017, conocida como la *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*.

³ Esta norma se mantiene vigente en el Artículo 7 de la Ley Núm. 3-2017, conocida como *Ley para atender la crisis económica, fiscal y presupuestaria para garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*.

El referido inciso (d) señala que no se considerará como aumento en beneficios económicos o compensación monetaria lo siguiente: (1) licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres; (2) programas de becas para empleados; (3) programas de ayuda al empleado; (4) programas de cuidado de niños; (4) planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo hasta un máximo de seiscientos (600) dólares por empleado. No obstante, “la autoridad nominadora o su representante autorizado deberá considerar que las situaciones antes provistas constituyen un aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria cuando ello resulte necesario para atemperar los gastos de la entidad de la Rama Ejecutiva al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional”. 3 LPRA sec. 9117 (d).

En cambio, el inciso (b) (5) del Artículo 11 provee que se considerará como aumento en beneficios económicos lo siguiente: “[a]umentos por ascenso o traslados, excepto que tal ascenso o traslado resulte en un ahorro neto para la entidad de la Rama Ejecutiva, eliminando la necesidad de reclutamiento de un empleado neto adicional; siempre que, dicho reclutamiento hubiese cumplido con los requisitos para ocupar puestos establecidos en la sec. 9115 [Artículo 9] de este título.” 3 LPRA sec. 9117 (b) (5).

Por su parte, el inciso (c) del Artículo 11 especifica lo que se considerará como una compensación monetaria extraordinaria. En síntesis, se trata de las siguientes: (1) liquidaciones en efectivo de licencia de vacaciones en exceso por liquidación final en caso de separación del empleado del servicio público; (2) liquidaciones en efectivo de licencia por enfermedad en exceso por liquidación en caso de separación del empleado del servicio público; (3) bono de Navidad en exceso de seiscientos (600) dólares; (4) bono de verano en exceso de doscientos (200) dólares; (5) pago de bonificaciones de cualquier

cantidad por razón de productividad, ejecución, asistencia, puntualidad, retiro, día feriado particular, ratificación de convenio o aniversario de ratificación, o cualquier otro pago de bonificaciones monetarias por cualquier otro motivo o concepto que no sea bono de Navidad o bono de Verano dentro de los límites del Artículo; (6) Concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna; y (7) Licencias con paga que no estén establecidas estatutariamente. 3 LPRA sec. 9117 (c).

En relación con lo anterior, la ley estipula que en caso de duda sobre si la concesión o permanencia de un beneficio económico o laboral constituye un aumento en beneficio económico o una compensación monetaria extraordinaria, la autoridad nominadora someterá una consulta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto. La contestación a dicha consulta será vinculante para la entidad de la Rama Ejecutiva que la haya sometido. 3 LPRA sec. 9117 (e).

-C-

De conformidad con las disposiciones de la Ley Número 40 del 1 de mayo de 1945, según enmendada, que crea la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, y de la Sección 5.3⁴ de la Ley Núm. 184-2004, conocida como *Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, la AAA adoptó el *Reglamento de recursos humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados no Cubiertos por convenios colectivos*, del 28 de febrero de 2008. Dicho Reglamento reconoce que la AAA está obligada por Ley a adoptar un reglamento que garantice el principio de mérito en todas las transacciones de personal para todos los empleados no

⁴ La sección 5.3 de la Ley 184-2004 establece que las disposiciones de la legislación no serían aplicables a las corporaciones públicas o público-privadas que funcionan como empresas o negocios privados. Así, dispone que “[e]n el caso de las corporaciones públicas o público-privadas, estos deberán adoptar reglamentos de recursos humanos y planes de clasificación o valoración de puestos y de retribución que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos...”. 3 LPRA sec. 1461e.

cobijados por convenios colectivos. Artículo. 1 del *Reglamento de recursos humanos*. De tal manera, el Artículo 4 dispone expresamente que su diseño, aplicación e interpretación, estarán orientados hacia el principio del mérito, de acuerdo a la Sección 5.3 de la Ley Número 184-2004. Como complemento a dicho reglamento, la AAA también promulgó las *Normas de retribución de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para instrumentar el Artículo 15 del Reglamento de recursos humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos*.

En lo concerniente, el *Reglamento de recursos humanos*, Artículo 9, sección 9.1, establece que el Presidente Ejecutivo, o su representante autorizado, podrá establecer un plan de valoración de puestos que sirva de instrumento que refleje la situación o valor relativo de todos los puestos en la AAA. Además, el plan de valoración servirá como instrumento de evaluación, necesidades de capacitación y compensación de los empleados. A su vez, la sección 9.4, inciso (6), expresa que “[n]o todo cambio resultante de un análisis o evaluación de puestos conlleva una modificación en la remuneración asignada. En aquellos casos en que luego de la evaluación de puesto se determine que las funciones enmarcan en una clase distinta pero con igual valor relativo, el empleado mantendrá el mismo salario que ha venido recibiendo”. A continuación, la sección 9.4, inciso (7), especifica que “[n]inguna enmienda o modificación al sistema de valoración de puesto[s] podrá representar una reducción de salario del empleado”.

Por su parte, el Artículo 15, sección 15.1 del mismo *Reglamento de recursos humanos* dispone que ningún empleado recibirá un sueldo menor al mínimo establecido en la escala salarial a la cual está asignado o se asigne el puesto que ocupa. Por su parte, la sección 15.2 establece que la AAA adoptará la normativa

necesaria para viabilizar los ajustes en salarios de las transacciones de personal, entre estas, la revalorización de puestos.

Al tenor, las *Normas de retribución*, Sección C, inciso 1.4, especifica que las clases pertenecientes al servicio de carrera son evaluadas y asignadas a las respectivas escalas de sueldo dentro de la estructura de sueldos establecida. Añade que la creación de un nuevo perfil de clase en el grupo de clases del grupo de gerentes, oficiales y supervisores, se evaluará mediante el sistema de valoración de perfiles de clases.

En los casos de ascensos y reclasificaciones dentro de la estructura de sueldos de las clases gerenciales en el grupo de gerentes, oficiales y supervisores del servicio de carrera, escalas (1) al (8), la Sección C, inciso 1.5.4 (3) de las *Normas de retribución*, indica que si el sueldo del candidato queda por debajo del mínimo de la nueva escala de sueldos, se le otorgará la diferencia para llevar al mínimo, o el aumento porcentual indicado en la siguiente tabla, la cantidad que resulte mayor:

Si la nueva escala de sueldos es	Porcentaje de aumento
2,3	8%
4, 5, 6, 7, 8	10%

El porcentaje (%) de aumento estará sujeto a la aprobación anual del presupuesto y situación fiscal de la Autoridad.

A la luz del marco jurídico antes esbozado, resolvemos el recurso que nos ocupa.

III

Del *Reglamento de recursos humanos* surge la facultad concedida a la AAA para realizar un plan de valoración de puestos que sirva de instrumento que refleje la situación o valor relativo de todos los puestos. Al amparo de dicha autoridad, la AAA consolidó los perfiles de clase correspondientes a los puestos de Supervisor de

Brigadas y Alcantarillados y Supervisor de Operaciones en una nueva clase denominada Supervisor de Redes de Alcantarillados y Acueductos.

Las eliminadas plazas de Supervisor de Brigadas y Alcantarillados y Supervisor de Operaciones estaban ubicadas en distintas escalas de retribución. El puesto de Supervisor de Brigadas ocupaba la escala 2 y el Supervisor de Operaciones ubicaba en la escala 4. Se desprende de la evaluación de los criterios compensables para adjudicar la escala retributiva de la nueva clase de Supervisor de Redes de Acueductos y Alcantarillados, que la misma debía ubicar en la escala 4 de retribución.⁵ Ello tuvo el efecto de llevar a unos empleados a un salario básico de nivel superior. No obstante, otros se mantuvieron en la misma escala retributiva. De tal manera, los empleados que ocupaban puestos de Supervisor de Operaciones, que ya se encontraban en la escala 4, al tipo mínimo o sobrepasando dicho tipo mínimo, no recibieron aumento salarial. Lo mismo ocurrió con varios empleados que ocupaban el puesto de Supervisor de Brigadas, que por estar por encima del tipo mínimo de la nueva clase de Supervisor de Redes no conllevó aumento retributivo alguno.

Conforme a la Sección C, inciso 1.5.4 (3) de las *Normas de retribución*, el ajuste salarial aplica a aquellos empleados que por motivo de una reclasificación queden “por debajo del tipo mínimo de la nueva escala de sueldos” y no considera aumento o ajuste a quienes por motivo de una reclasificación queden en, o por encima, del tipo mínimo. Por tanto, lo que procedía era realizar el ajuste retributivo a los empleados que se encontraban bajo el tipo mínimo

⁵ *Estudio de viabilidad para unificar las funciones que realizan los supervisores de operaciones y supervisores de brigadas de Acueductos y Alcantarillados y asignación de clases a escalas de sueldo*, Apéndice del recurso, págs. 238-241 y 104-106.

de la escala 4, para llevarlos al tipo mínimo de la referida escala, como en efecto se hizo.

En cuanto a los empleados que reclamaron un ajuste salarial de 10% y/o un ajuste salarial por reclasificación a un puesto medular crítico con base al tipo intermedio de la escala 4, surge que estos ya estaban dentro del salario de la escala 4. Las *Normas de retribución* conceden un diferencial en sueldo de acuerdo a la escala asignada a la clase de puesto a la cual se moverá el empleado. Sección C de las *Normas de retribución*, inciso 1.5.4 (4). Por tanto, lo que realmente reclamaron constituía un aumento individual en beneficio económico, lo que claramente está vedado por el Artículo 11 de la Ley Núm. 66-2014, e incluido en la sección (b), inciso (5) del referido Artículo 11.

Por otro lado, no nos convence el planteamiento de los recurrentes a los efectos de que la mención específica de varias transacciones calificadas en el Artículo 11 (b) (5) de la Ley Núm. 66-2014 como aumentos en beneficios económicos, excluye a las no mencionadas, como es el caso de las reclasificaciones. En primer lugar, la norma general es clara: no se van a conceder aumentos durante la vigencia de la Ley Núm. 66-2014. Además, el inciso (d) del mismo Artículo 11 especifica las transacciones que no constituyen un aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria. Dentro de ellas, tampoco se enumera la reclasificación. Sin embargo, el inciso aclara que “la autoridad nominadora o su representante autorizado deberá considerar que las situaciones antes provistas constituyen un aumento en beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria cuando ello resulte necesario para atemperar los gastos de la entidad de la Rama Ejecutiva al presupuesto aprobado o para superar una proyección de déficit operacional”. Artículo 11(d) de la

Ley Núm. 66-2014, *supra*.⁶ Ello implica, por tanto, que podrían existir las situaciones enumeradas y otros escenarios no mencionados en el referido inciso (d) que pudieran calificarse como aumentos en beneficios económicos. Consecuentemente, es forzoso concluir que la lista de lo que se considera un aumento en beneficio económico no es una taxativa.

Así pues, de la *Resolución final* recurrida se desprende que la AAA cumplió con el *Reglamento de recursos humanos* y las *Normas de retribución* aplicables a la acción de personal y cambios retributivos impugnados por los recurrentes. Ante la ausencia de prueba que establezca que el foro recurrido actuó de forma arbitraria, ilegal, irrazonable, fuera de contexto o huérfana de evidencia sustancial, estamos obligados a reconocer la deferencia que merece la determinación de la Oficina de Apelaciones que declaró *No ha lugar* la solicitud de ajustes retributivos presentada por los recurrentes.

IV

Por los fundamentos que anteceden se confirma la *Resolución final* emitida el 4 de mayo de 2017, por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, que declaró *No ha lugar* la solicitud de ajustes retributivos presentada por los recurrentes.

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

⁶ Véase, Artículo 7 de la Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, el cual contiene un lenguaje similar.