

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

GIOVANNI M. VILLAFANE
ARRIETA

Recurrente

v.

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA

Recurrida

ÁNGEL D. SOTO
IRIZARRY

Interventor

KLRA201700635

REVISIÓN
JUDICIAL

procedente de la
Oficina del Oficial
Examinador de la
Autoridad de
Energía Eléctrica de
Puerto Rico

Caso Núm.:
QG-16-1290

Sobre:
Impugnación de la
adjudicación de la
Plaza de Supervisor
de Líneas Ingresos.

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 28 de febrero de 2018.

Comparece ante este Tribunal el señor Giovanni Villafañe Arrieta (señor Villafañe) mediante recurso de revisión administrativa y nos solicita la revocación de la *Resolución* emitida el 24 de abril de 2017 por la Oficina del Oficial Examinador de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE). Mediante la referida determinación, el oficial examinador de la AEE declaró *No Ha Lugar* la querrela instada por el señor Villafañe.

A continuación, reseñamos el trámite administrativo que culminó con la determinación recurrida.

I

Según surge del recurso, el señor Villafañe, quien es empleado de la AEE y veterano del ejército de los Estados Unidos, instó una querrela ante dicha corporación pública mediante la cual impugnó el proceso de reclutamiento y selección del puesto de supervisor de

líneas ingreso, núm. 749-16442G2-221 efectuado por la AEE. Según manifestó el señor Villafañe, la referida plaza fue publicada por la AEE del 5 al 18 de agosto de 2015. Así, el señor Villafañe alegó que luego de solicitar la mencionada posición, fue certificado como candidato capacitado y entrevistado por el señor Edwin O. Cosme Faría, administrador regional. A pesar de ello, adujo que no fue seleccionado por la AEE, en violación al principio de mérito y a su condición de veterano.¹ En atención a ello, reclamó la adjudicación retroactiva de la plaza y los salarios correspondientes a esta.²

Entretanto, el oficial examinador de la AEE dictó una *Resolución* mediante la cual le informó al señor Ángel D. Soto Irizarry (señor Soto), el empleado seleccionado por la AEE para el puesto impugnado, sobre su derecho a comparecer como interventor en el procedimiento para dilucidar la querrela incoada por el señor Villafañe.³

Luego de celebrar la conferencia con antelación a la vista, el oficial examinador les concedió 30 días a las partes para que realizaran un análisis comparativo para determinar si el señor Villafañe tenía derecho a la preferencia de veterano reclamada.⁴

Así las cosas, el señor Villafañe presentó la *Moción sobre resolución sumaria*. Le solicitó al oficial administrativo declarar con lugar la querrela y adjudicar sumariamente el puesto de supervisor de líneas de ingreso a su persona. Para fundamentar su solicitud, adujo que no existía controversia en cuanto a que la AEE violó las

¹ El señor Villafañe indicó que obtuvo 23 puntos en la evaluación de candidatos realizada por la AEE para cubrir el puesto impugnado, mientras que el señor Soto obtuvo 33 puntos. Según se desprende del recurso, el 29 de septiembre de 2015 la AEE le notificó al señor Villafañe que el señor Ángel D. Soto Irizarry fue el candidato recomendado para la plaza de supervisor de líneas ingreso. Véase, Apéndice del recurso, pág. 47.

² Véase, Apéndice del recurso, pág. 1.

³ Íd., pág. 86. Posteriormente, mediante *Resolución* dictada el 19 de agosto de 2016, el examinador oficial le informó al señor Soto que, ante su incomparecencia, los procedimientos del caso continuarían sin más citarle ni oírle. Véase, Apéndice del recurso, pág. 9.

⁴ Véase, Apéndice del recurso, pág. 110.

disposiciones de la Ley Núm. 203-2007⁵, dado que, de manera arbitraria e irrazonable, no le sumó 10 puntos a la calificación que obtuvo como resultado del examen oral administrado para el puesto.⁶

Oportunamente, la AEE se opuso a la solicitud de resolución sumaria. Así, planteó que contrario a lo aseverado por el señor Villafañe, la determinación de adjudicar la plaza al señor Soto no fue arbitraria ni caprichosa, dado que este resultó ser el mejor cualificado para el puesto.⁷

Tras evaluar los escritos presentados por las partes, el oficial examinador emitió la *Resolución* impugnada en la que formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Autoridad publicó Aviso de Plaza Vacante para el puesto de Supervisor de Líneas Ingreso durante el período del 08-05-2015 al 08-18-2015.
2. El querellante presentó Solicitud de Aviso de Plaza Vacante Gerencial correspondiente al puesto publicado y por cumplir con los requisitos de la plaza, fue incluido en la Lista de Candidatos Cualificados y entrevistado por el Sr. Edwin O. Cosme Farías, Administrador Regional de Operaciones Técnicas Interino de la Región de Arecibo.
3. El 9 de octubre de 2015, se le notificó que la plaza vacante publicada se le adjudicó al Sr. Ángel D. Soto Irizarry. Este presentó querrela gerencial alegando, entre otras cosas, que procedía se le adjudicara la plaza porque tenía preferencia como veterano.
4. El examen que se le realizó a los candidatos que solicitaron la plaza fue un examen sin comparecencia. En este examen se evalúa la preparación académica y experiencia de los candidatos y se determina si cumplen con los requisitos que requiere la plaza. Todos los candidatos que cumplen con los requisitos son certificados como candidatos cualificados y entrevistados para determinar cuál es el candidato más idóneo.

⁵ Conocida como *Carta de derechos del veterano puertorriqueño del Siglo XXI*, 29 LPRA sec. 735 *et seq.*

⁶ Según se desprende del recurso, el señor Villafañe obtuvo 23 puntos en la evaluación realizada por la AEE para cubrir el puesto impugnado, mientras que el señor Soto obtuvo 33. Véase, Apéndice del recurso, pág. 118.

⁷ Véase, Apéndice del recurso, pág. 127.

5. En el procedimiento de certificación de candidatos cualificados no se establece un sistema de puntuación para cada candidato que determine el orden en la lista de elegibles conforme a una puntuación determinada. Todos los que reúnan los requisitos que requiere la plaza son certificados sin una puntuación individual que los ubique en una puntuación particular en el registro de elegibles. Esto evita que bajo esta normativa se pueda implantar en el procedimiento de reclutamiento y selección la Sección VI C2 (d) de la Carta de Derechos del Veterano que requiere que cuando hayan tenido la puntuación mínima para aprobar, se le sumen diez (10) puntos o el 10%, lo que sea mayor.
6. El querellante en la evaluación de candidatos cualificados, producto de la entrevista de empleo, obtuvo 23 puntos; el candidato a quien se le adjudicó la plaza obtuvo 33 puntos.
7. El supervisor interesado evaluó a todos los candidatos que solicitaron la plaza y determinó que el mayor cualificado era el Sr. Ángel Soto Irizarry y no el querellante.

Así pues, el oficial examinador declaró *No Ha Lugar* la querrela instada por el señor Villafañe. Según concluyó el examinador oficial, ante una presunción de legalidad y corrección que no fue controvertida por el señor Villafañe, no procedía decretar la nulidad del proceso de reclutamiento y selección efectuado por la AEE. Del mismo modo, el oficial examinador puntualizó que no se demostró un abuso de discreción o una actuación arbitraria por parte de la AEE ni ningún tipo de discrimen durante el proceso de reclutamiento.

Oportunamente, el señor Villafañe presentó una solicitud de reconsideración⁸, la cual fue declarada *No Ha Lugar* mediante *Resolución*⁹ dictada el 30 de junio de 2017.

Inconforme con dicha determinación, el señor Villafañe presentó el recurso que nos ocupa y planteó la comisión de los siguientes errores:

1. Erró el Honorable Oficial Examinador en no adjudicar los 10 puntos que provee la “Ley de la Carta de Derechos del Veterano” al Querellante-Recurrente.

⁸ Véase, Apéndice del recurso, pág. 139.

⁹ Íd., pág. 155.

2. Erró el Honorable Oficial Examinador al señalar que [la] Autoridad de Energía Eléctrica no contiene una disposición para adjudicar puntos a los veteranos en el proceso de adjudicación de Plazas Gerenciales consistente con la aplicación de “Ley de la Carta de Derechos del Veterano”.

Por su parte, el 21 de diciembre de 2017, la AEE presentó su alegato en oposición, por lo que con el beneficio de la comparecencia de las partes procedemos a continuación.

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)¹⁰ 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.

¹⁰ Esta Ley fue derogada por la Ley Núm. 38-2017, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, cuya efectividad es a partir del 1 de julio de 2017.

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 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

Según se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 203-2007¹¹, *supra*, esta se promulgó para incluir en un solo estatuto todos los beneficios aprobados por el gobierno de Puerto Rico a favor de los veteranos. Así, como parte de los beneficios conferidos a los veteranos, se aprobaron ciertas disposiciones relacionadas con el trabajo. En particular, el inciso (F) del Art. 4 de la Ley Núm. 203-2007, 29 LPRA sec. 737, establece en lo pertinente:

- a. El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades, corporaciones públicas o cuasi públicas, municipios y todas las personas particulares, naturales o jurídicas, que operan negocios en Puerto Rico vendrán obligadas a:
 1. Dar preferencia a un veterano, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento o concesión de ascenso para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo.
 2. [...]
 3. En aquellos casos en los cuales, como parte de un proceso de empleo, un veterano **hubiere tomado cualquier prueba o examen como parte de una solicitud de ingreso, de reingreso o de ascenso, y dicho veterano hubiere obtenido, en la correspondiente prueba o examen, la puntuación mínima requerida para cualificar para el ingreso, reingreso o ascenso al correspondiente cargo**, se garantiza el derecho de dicho veterano a que se le sumen diez (10) puntos o el diez por ciento (10%), lo que sea mayor, **a la calificación obtenida por dicho veterano en la correspondiente prueba o examen.**

(Énfasis nuestro).

En *Rubin Ramírez v. Trías Monge*¹², 111 DPR 481, 484 (1981), al interpretar cuándo se añadía el beneficio de 5 puntos o el 5% a

¹¹ La Ley Núm. 203-2007, *supra*, derogó la Ley Núm. 13 de 2 de octubre de 1980, conocida como la *Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño*.

¹² El caso se resolvió durante la vigencia de la *Carta de derechos del veterano*.

favor de los veteranos en cualquier prueba o examen de empleo, el Tribunal Supremo manifestó lo siguiente:

No puede justificarse que una persona que no ha podido obtener el mínimo requerido para cualificar para un cargo sea designado en dicho cargo por el mero hecho de ser un veterano. Una cosa es otorgarle una preferencia a un veterano que posee los requisitos mínimos para desempeñarse en un empleo y otra cosa es otorgarle una preferencia a un individuo que no posee los requisitos mínimos para darle acceso a un empleo que de otra manera no podría obtener. Existe un interés apremiante del Estado en asegurar que todas las personas que emplee tengan las cualificaciones mínimas para desempeñarse en sus tareas.

Lo razonable es que el beneficio del cinco por ciento se acredite al veterano una vez éste demuestre estar capacitado para el empleo. Es entonces que surge la preferencia que otorga la ley. De esta manera se cumple con el espíritu de la ley sin menoscabar los intereses legítimos del Estado. La Sec. 762 parte de la premisa que el veterano está capacitado para el empleo.

(Énfasis nuestro).

Por otro lado, el inciso F de la Sección VI del Reglamento de Personal de la AEE, sobre normas de reclutamiento y selección, dispone, en lo pertinente:

F. Los puestos vacantes se cubren mediante un proceso de publicación, certificación y selección de candidatos.

1. [...]

2. [...]

a. [...]

b. [...]

c. Todo empleado gerencial que solicita un puesto tiene que cumplir con todos los requisitos del mismo a la fecha del vencimiento de la publicación. El empleado gerencial que aspire a cubrir un puesto publicado y no tenga aprobados los exámenes correspondientes puede solicitarlos con un mínimo de cinco (5) días laborables de anticipación a la fecha de vencimiento de la publicación. La División de Personal prepara una lista de candidatos capacitados. No se incluyen en la lista a los empleados que no hayan aprobado los exámenes requeridos al cierre de la publicación. Se entrevistarán a todos los empleados que aparecen en la lista de candidatos capacitados. De aparecer en la lista algún empleado veterano, la selección debe recaer en el veterano, **si luego de la entrevista y tomando en consideración la misma, éste queda en igualdad de condiciones que otro candidato, cumpliendo con los requisitos mínimos del puesto y reuniendo las mismas cualidades y competencias.**

(Énfasis nuestro).

III

En el primer señalamiento de error, el señor Villafañe alegó que el oficial examinador de la AEE incidió al no adjudicarle los 10 puntos que establece la *Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI*. No le asiste la razón. De una lectura de la *Resolución* impugnada, observamos que esta se fundamenta en la prueba documental que obra en el expediente y en una interpretación correcta del derecho aplicable.

En particular, según surge de las determinaciones de hechos formuladas por el oficial examinador, el señor Villafañe, quien es un veterano de las fuerzas armadas, presentó una solicitud para la plaza de supervisor de líneas ingreso publicada por la AEE. Así, dado que este cumplió con los requisitos de la plaza, fue incluido en la lista de candidatos cualificados, sin que se le adjudicara puntuación alguna en dicha etapa. Precisa mencionar que el examen realizado por la AEE a los candidatos que solicitaron la plaza fue un examen sin comparecencia, en el que se evaluó la preparación académica y la experiencia de estos. Posteriormente, durante la entrevista, y en igualdad de condiciones, el señor Villafañe obtuvo una puntuación de 23, mientras que el señor Soto, a quien se le adjudicó la plaza, obtuvo 33 puntos. Inconforme con dicha determinación, el señor Villafañe presentó una querrela ante la AEE en la que argumentó que, al no sumarle los 10 puntos que establece la Ley Núm. 203-2007, *supra*, la AEE actuó arbitraria y caprichosamente. Luego de evaluar las posiciones de ambas partes, el oficial examinador declaró sin lugar la querrela instada por el señor Villafañe, basado en que este último no controvirtió la presunción de legalidad y corrección del proceso de selección y reclutamiento efectuado por la AEE. Coincidimos con la determinación del oficial examinador, por lo que, tras evaluar el expediente en su totalidad, no estamos en

posición de descartar la presunción de corrección de la determinación administrativa.

Según expusimos, el Art. 4 de la Ley Núm. 203-2007, *supra*, dispone que, si un veterano toma un examen como parte de un proceso de empleo y obtiene la puntuación mínima requerida, tiene derecho a que se le sumen 10 puntos o el 10%, lo que sea mayor, a la calificación obtenida en el examen. En este caso, según la determinación de hechos núm. 6, el señor Villafañe obtuvo 23 puntos en la evaluación de candidatos cualificados producto de la entrevista de empleo. Por su parte, el señor Soto, el candidato seleccionado, obtuvo 33 puntos. Así, contrario a lo que alegó el señor Villafañe, este no tenía derecho a que se le sumaran automáticamente los 10 puntos conferidos en virtud de la Ley Núm. 203-2007, *supra*, debido a que, como vimos, este obtuvo la puntuación menor, en comparación con el señor Soto, quien obtuvo una puntuación superior y resultó ser el candidato idóneo para ocupar el puesto, según lo determinó el supervisor a cargo del proceso de selección en la AEE. De otra parte, cabe señalar que el señor Villafañe nunca tomó un examen o prueba, simplemente compareció a una entrevista. Ante tales circunstancias, no era procedente, conforme al reglamento, conferirle unos 10 puntos adicionales a la puntuación obtenida tras la entrevista efectuada por el funcionario que habría de supervisar al seleccionado. Así pues, ante la ausencia de prueba que demuestre arbitrariedad o abuso de discreción por parte de la AEE, coincidimos con el oficial examinador en cuanto a que no procede decretar la nulidad del procedimiento de reclutamiento efectuado. En síntesis, el error señalado no fue cometido.

En el segundo señalamiento de error, el señor Villafañe formuló que el oficial examinador incidió al señalar que la AEE no tiene una disposición para adjudicar puntos a los veteranos en el

proceso de adjudicación de plazas gerenciales consistente con la aplicación de *Ley de la Carta de Derechos del Veterano*. Tampoco le asiste la razón.

De un análisis de la *Resolución* impugnada se desprende que, como parte de sus conclusiones de derecho, el oficial examinador aludió e interpretó la Sección VI, inciso (F) del Reglamento de Personal de la AEE sobre normas de reclutamiento y selección, la cual, como parte de sus disposiciones, incorpora el beneficio de la preferencia de los veteranos. Por consiguiente, el error señalado no fue cometido.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Resolución* emitida el 24 de abril de 2017, por el oficial examinador de la AEE.

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