

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL
TA2021-139¹

RAMÓN COLÓN
IRIZARRY

Recurrente

Vs.

AUTORIDAD DE
CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN

Recurrido

KLRA202100067

*REVISIÓN
ADMINISTRATIVA*
procedente de la
Autoridad de
Carreteras y
Transportación

Caso Núm.
2004-ACT-063

Sobre: Plan de
Reclasificación y
Retribución

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Salgado Schwarz y el Juez Hernández Sánchez.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2021.

Comparece el señor Ramon Colón Irizarry (señor Colón o recurrente) mediante recurso de revisión judicial. Nos solicita la revocación de la *Resolución* emitida el 13 de octubre de 2020 y notificada el 14 siguiente. Mediante esta, la Junta de Apelaciones de la Autoridad de Carreteras y Transportación (JAACT o recurrida) denegó la apelación presentada por el señor Colón. En consecuencia, confirmó la retribución asignada al recurrente.

Por los fundamentos que exponemos y discutimos a continuación, *confirmamos* la *Resolución* recurrida.

I.

La controversia ante nos se originó el 10 de marzo de 2004, cuando la Autoridad de Carreteras y Transportación le envió al señor Colón una misiva indicándole que, tras el estudio correspondiente, su puesto había sido clasificado como Supervisor de Agrimensores,

¹ Mediante la Orden Administrativa TA2021-139 del 4 de agosto de 2021 se designa al Juez Hernández Sánchez en sustitución del Juez Gerardo A. Flores García quien renunció a sus funciones de Juez del Tribunal de Apelaciones.

Escala 3.² Además, le indicaron que, de acuerdo con la norma de retribución establecida para la implantación del Plan de Clasificación y Retribución, su sueldo ajustado en la nueva escala era menor, sin embargo, según las directrices del Director Ejecutivo, lo mantendrían inalterado.³

Inconforme con la referida determinación, el 12 de abril de 2004, el recurrente presentó una carta ante el entonces Comité de Apelaciones de la ACT, hoy Junta de Apelaciones.⁴ Mediante su misiva, el señor Colón señaló que, mediante el proceso de reclasificación y retribución, fue degradado de sus funciones como supervisor.⁵ Sostuvo que, posteriormente, luego de presentar una apelación y prueba al respecto, fue reconocido como Supervisor de Agrimensores, Escala 3.⁶ Sin embargo, planteó que, a pesar de que presentó ejemplos de escalas de menor rango con mayor remuneración, el Comité Revisor para Empleados Gerenciales (Comité Revisor) no le adjudicó una remuneración adicional.⁷ Al respecto, argumentó que resultaba “profesionalmente deprimente” que luego de treinta y cinco (35) años de servicio y más de quince (15) años como supervisor, existieran plazas de Agrimensores con menos responsabilidades y con clasificaciones menores, pero con una remuneración superior a la suya.⁸

En específico, sostuvo que se le asignó un sueldo de \$3,663.00.⁹ Sin embargo, el puesto de Ingeniero III, realizando sus mismas labores, recibía un sueldo de \$4,123.00.¹⁰ Asimismo, afirmó que el puesto de Agrimensor, el cual tenía una escala menor a la suya, recibía un sueldo de \$4,063.00.¹¹ En síntesis, insistió en que

² Véase pág. 18 del apéndice del recurso.

³ Íd.

⁴ Véanse págs. 14-17 del apéndice del recurso.

⁵ Íd., pág. 14.

⁶ Íd.

⁷ Íd.

⁸ Íd., pág. 15.

⁹ Íd., pág. 16.

¹⁰ Íd.

¹¹ Íd.

su remuneración no podía ser menor a la de una plaza de carrera de menor jerarquía.¹² Por ello, solicitó que se evaluara la retribución que se le asignó a su puesto como Supervisor de Agrimensores, Escala 3.¹³

En respuesta, el 17 de mayo de 2004, la ACT presentó *Contestación a la apelación*.¹⁴ En síntesis, afirmó que las alegaciones formuladas en la apelación presentada por el recurrente eran interpretaciones erróneas y carentes de fundamentos técnicos, las cuales no ameritaban que se interviniera con el criterio utilizado para determinar la clasificación de su puesto.¹⁵ En particular, indicó que el Comité Revisor corrigió la clasificación y retribución del puesto que ocupaba el señor Colón, ya que las funciones y responsabilidades asignadas al mismo enmarcaban dentro de los parámetros establecidos para ese tipo de puesto.¹⁶

Así las cosas, el 11 de febrero de 2005, el recurrente presentó *Apelación enmendada*.¹⁷ En síntesis, añadió que la existencia de plazas de Agrimensores de carrera con menos años en la agencia, menos responsabilidades, menor actividad profesional, menores escalas de clasificaciones, pero con mayor remuneración salarial era contrario a la Sección 10.1 del Reglamento de Personal, el cual establecía que los mecanismos de retribución se guiarían por el objetivo de ofrecer equidad en la fijación de los sueldos.¹⁸ En respuesta, el 2 de mayo de 2005, la ACT presentó *Contestación a la apelación enmendada*.¹⁹ Mediante esta, reiteró que las alegaciones del recurrente eran interpretaciones erróneas del derecho aplicable.²⁰

¹² Íd.

¹³ Íd.

¹⁴ *Contestación a la apelación*, págs. 19-21 del apéndice del recurso.

¹⁵ Íd., pág. 19.

¹⁶ Íd., pág. 20.

¹⁷ *Apelación enmendada*, págs. 22-24 del apéndice del recurso.

¹⁸ Íd., pág. 23.

¹⁹ *Contestación a la apelación enmendada*, págs. 25-26 del apéndice del recurso.

²⁰ Íd.

Luego de varios incidentes procesales, los cuales no son necesarios pormenorizar, el 29 de agosto de 2012 se celebró la vista en su fondo.²¹ Según surge de la Minuta, las partes estipularon la siguiente prueba: (a) Carta del 10 de marzo de 2004, suscrita por el Comité Revisor; (b) Carta del 30 de mayo de 2003²², suscrita por la señora Wilma I. Juarbe; y las (c) Escalas retributivas de las clases de ingeniero y agrimensor^{23,24} Por otro lado, surge de la Minuta que el señor Colón presentó la siguiente prueba documental: (a) Cuestionario de clasificación de puestos²⁵; y (2) Carta de 6 de agosto de 2003, suscrita por el recurrente y dirigida al Ing. Jack Allison, Director Ejecutivo^{26,27} Además, testificaron el señor Colón y la señora Marlene J. Colón Torres, Especialista en Recursos Humanos.²⁸ Así, sometido el caso, la Jueza Administradora le concedió a las partes hasta el 4 de octubre de 2012 para que sometieran memorandos de derecho.²⁹ En cumplimiento, el 1 de noviembre de 2012 ambas partes presentaron sus respectivos memorandos.³⁰ Sin embargo, no se notificó Resolución previo a la terminación del contrato de la Jueza Administrativa que atendió el caso.³¹

Más adelante, luego de varios incidentes procesales que no son necesarios detallar, las partes presentaron *Moción en cumplimiento de orden sobre estipulaciones de hechos y documentos* para aclarar el récord de la JAACT y facilitar la resolución de la

²¹ *Minuta*, págs. 41-43 del apéndice del recurso.

²² Mediante la referida carta, la Directora Ejecutiva Auxiliar de Recursos Humanos le notificó al recurrente que, conforme al Art. 9 de la Sección 9.1 del Reglamento del Personal de la Autoridad de Carreteras se había realizado el Plan de Clasificación y Retribución en el servicio de carrera y que, como resultado del estudio, su puesto se había clasificado en Agrimensor, Escala 2. Véase pág. 69 del apéndice del recurso.

²³ Véase pág. 70 del apéndice del recurso.

²⁴ *Íd.*, pág. 41.

²⁵ Véanse págs. 71-81 del apéndice del recurso.

²⁶ Véase pág. 82 del apéndice del recurso.

²⁷ *Íd.*, pág. 42.

²⁸ *Íd.*

²⁹ *Íd.*

³⁰ Véanse págs. 44-57 del apéndice del recurso.

³¹ *Resolución*, pág. 4 del apéndice del recurso.

controversia.³² En su escrito, las partes estipularon los siguientes hechos:

1. El Sr. Ramón Colón Irizarry ocupó el puesto de Agrimensor Gerencial III desde 1991 a diciembre de 2002.
2. El Sr. Colón Irizarry al momento de la reclamación poseía licencia de agrimensor debidamente expedida por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
3. El Sr. Colón Irizarry no posee licencia de ingeniero.
4. Al 31 de diciembre de 2002 el salario del Sr. Colón Irizarry era de \$3,228.00 mensuales.
5. En mayo de 2003 la ACT implantó un plan de Clasificación y Retribución ("PCR") para sus empleados gerenciales con fecha de efectividad de 1 de enero de 2003.
6. Al implantarse el nuevo Plan de Clasificación y Retribución, con efectividad desde el 1ro de enero de 2003, el Apelante [recurrente] fue asignado a la clase de puesto de Agrimensor, Puesto 1423, Escala 2, sueldo \$3,663.00.
7. La clase de puesto de Agrimensor fue asignada a la escala 2 de la escala de retribución adoptada por la ACT al implantarse el Plan de Clasificación y Retribución que fue efectivo el 1 de enero de 2003.
8. El salario asignado al Apelante [recurrente] al implantarse el Plan de Clasificación y Retribución de 2003 fue de \$3,663.00 mensuales.
9. El salario de \$3,663.00 mensual asignado al Apelante [recurrente] equivale al tipo retributivo intermedio número 11 de la escala salarial número 2 de la estructura retributiva adoptada al implantarse el Plan de Clasificación y Retribución de 2003 para los ingenieros y agrimensores.
10. El 6 de agosto de 2003, el Sr. Colón solicitó ante el Comité Revisor para Empleados Gerenciales la revisión de la asignación de clase de puesto de la escala retributiva a la que fue asignado.
11. El Comité Revisor para Empleados Gerenciales acogió la solicitud de revisión del Sr. Colón Irizarry y por medio de carta con fecha de 10 de marzo de 2004 resignó la clase de puesto del Apelante [recurrente] a Supervisor de Agrimensores a la escala salarial número 3.
12. La clase de Supervisor de Agrimensores está reasignada a la escala 3 según la escala de retribución de Ingeniería y Agrimensura del Plan de Clasificación de 2003.
13. La carta de 10 de marzo de 2004 establece:

³² *Moción en cumplimiento de orden sobre estipulaciones de hechos y documentos*, págs. 63-67 del apéndice del recurso.

“De acuerdo con la norma de retribución establecida para la implantación del plan de clasificación y retribución en su caso el sueldo ajustado en la nueva escala es menor, sin embargo, de acuerdo con la directriz del Director Ejecutivo para los casos en revisión, su salario permanecerá inalterado.

De usted no estar de acuerdo con la determinación tomada, deberá radicar una Apelación ante el Comité de Apelaciones, ubicado en el piso 12, dentro de los próximos 20 días laborables a partir del recibo de esta comunicación, de conformidad con lo que dispone el Reglamento del Personal de esta Autoridad”.

14. Según se desprende del Exhibit III Conjunto, el salario tipo mínimo de la escala 3 es de \$2,836.00.
15. El salario del Apelante [recurrente] al momento de la revisión efectuada por el Comité Revisor era mayor al mínimo en la escala retributiva asignada el 10 de marzo de 2004. No obstante, dicho salario quedó ubicado en la Escala 2, Tipo 11 aun cuando el Apelante [recurrente] fue clasificado en la Escala 3 como Supervisor de Agrimensores.
16. Según se desprende del Exhibit III Conjunto, el salario en Escala 3, tipo 11 es \$3,836.00.
17. Para la fecha de los hechos que competen la apelación de epígrafe, existía en ACT unas normas de ajuste de retribución en casos de revisión. La ACT venía obligada a cumplir con las mencionadas normas, y el derecho aplicable.
18. El apelante [recurrente], Sr. Colón Irizarry, se acogió a la jubilación el 21 de julio de 2006, por lo que en la actualidad no es empleado ni ocupa puesto alguno en la ACT.

Finalmente, las partes reiteraron el contenido de sus memorandos de derecho y, además, solicitaron que el caso se adjudicara a base de los documentos y hechos estipulados.³³ Así, evaluada la prueba documental presentada por las partes y escuchada la regrabación de la vista en su fondo del 29 de agosto de 2012, el 13 de octubre de 2020 la JAACT emitió *Resolución*.³⁴ Mediante esta, la JAACT adoptó las determinaciones de hechos estipuladas por las partes y añadió que, según la norma de retribución, correspondía un aumento de \$150.00 aplicable a todos los empleados de la ACT y \$150 por la antigüedad como empleado y ese resultado se ajustó a la tabla retributiva.³⁵

³³ Íd., pág. 67.

³⁴ *Resolución*, págs. 3-12 del apéndice del recurso.

³⁵ Íd., pág. 7.

A base de dichas determinaciones de hechos, la JAACT resolvió que el recurrente no logró demostrar que la ACT se desvió de las disposiciones estatutarias o reglamentos que la rigen, en particular en cuanto a la preparación e implantación del Plan de Clasificación de Puestos y Retribución del 2003 y la clasificación que le fue asignada el 30 de mayo de 2003.³⁶ En específico, concluyó lo que:

[a]l implantar un nuevo plan de clasificación y retribución, los empleados públicos sólo tienen derecho a que se les reconozca la remuneración que acarrearán los pasos por mérito adquiridos y no a determinada adscripción a los niveles intermedios de una escala de retribución. En este caso de acuerdo a la norma de retribución establecida, tomando como base el salario antes de entrar en vigor el plan, era la suma de \$3,328.00 más los dos ajustes de \$150.00 cada uno y el ajuste a escala, su sueldo ajustado en la escala 3 era menor al sueldo originalmente asignado a la Escala 2 (\$3,663). Por lo que, de acuerdo con la directriz del Director Ejecutivo, el mismo permaneció inalterado beneficiando de esta forma al Apelante [recurrente].

De la prueba testifical del apelante surgen las alegaciones de la clasificación de puesto de ingenieros, pero estos puestos tienen funciones y deberes distintos a los de un Agrimensor; por lo que, no pueden compararse bajo el Plan de Clasificación vigente.³⁷

Por las razones que anteceden, la JAACT declaró no ha lugar la apelación presentada por el señor Colón.³⁸ En consecuencia, confirmó la determinación sobre la retribución asignada.³⁹ En desacuerdo, el 4 de noviembre de 2020, recurrente presentó *Solicitud de reconsideración*, la cual, el 13 de enero de 2021 fue declarada no ha lugar.⁴⁰ Aun inconforme, el 12 de febrero de 2021, el señor Colón recurrió a este foro mediante el recurso de título y le imputó a la JAACT la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL FORO ADMINISTRATIVO AL CONCLUIR QUE EL APELANTE [RECURRENTE] NO PUDO DEMOSTRAR QUE LA ACT SE HAYA DESVIADO DE LAS DISPOSICIONES ESTATUTARIAS O REGLAMENTARIAS QUE LA RIGEN, EN

³⁶ Íd., pág. 10.

³⁷ Íd.

³⁸ Íd., pág. 11.

³⁹ Íd.

⁴⁰ *Solicitud de reconsideración*, págs. 84-93 del apéndice del recurso.

PARTICULAR A LA PREPARACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y RETRIBUCIÓN DEL 2003, Y LA CLASIFICACIÓN QUE LE FUE ASIGNADA EL 30 DE MAYO DE 2003.

ERRÓ EL FORO ADMINISTRATIVO AL DETERMINAR QUE LA ACT IMPLANTÓ LA NORMA RETRIBUTIVA CORRECTA CON RESPECTO AL APELANTE [RECORRENTE], EN VIOLACIÓN AL REGLAMENTO DE LA ACT, AL PRINCIPIO DE MÉRITO Y AL PRINCIPIO DE IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO; LO CUAL ES CONTRARIO A LAS DETERMINACIONES DE HECHOS.

El 25 de marzo de 2021, la ACT presentó su oposición al recurso. Mediante su escrito, la recurrida reiteró que, de conformidad con las normas aplicables, cada empleado recibiría un aumento de \$150.00 y otro igual por años de servicio con relación a la escala retributiva existente al 31 de diciembre de 2002. Además, explicó que, si al hacer dicho cálculo resultaba que el salario era menor al tipo mínimo de la nueva escala de retribución, el salario del empleado sería aumentado a ese tipo mínimo. Al respecto, alegó que el salario del recurrente bajo el plan suplantado era de \$3,328.00 y que el nuevo salario bajo la nueva escala era de \$3,663.00, lo cual representó un aumento de \$335.00. En ese sentido, argumentó que sus derechos no fueron menoscabados, ya que este retuvo los aumentos previos obtenidos, pues su salario bajo el nuevo plan de retribución era mayor que el que ostentaba bajo el plan suplantado.

Examinadas las posturas de las partes, a la luz del derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

-A-

La revisión judicial nos permite asegurarnos que los organismos administrativos actúen según las facultades que legalmente les fueron concedidas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1015 (2008). Particularmente, la revisión judicial permite que evaluemos si los foros administrativos han

cumplido con los mandatos constitucionales que gobiernan su función como, por ejemplo, que respeten y garanticen los requerimientos del debido proceso de ley que le asiste a las partes. Íd. Así, “[l]a revisión judicial garantiza a los ciudadanos un foro al que recurrir para vindicar sus derechos y obtener un remedio frente a las actuaciones arbitrarias de las agencias”. Íd.

Respecto al estándar que debemos utilizar al intervenir y revisar determinaciones administrativas, estamos llamados a concederles deferencia y no reemplazar el criterio especializado de las agencias por el nuestro. *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR 117, 126 (2019); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018). Lo anterior, debido a que son estas las que tienen el conocimiento especializado sobre los asuntos que se le delegaron. Íd. Consonó con lo que antecede, las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá mientras no se produzca suficiente prueba como para derrotarlas. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012).

El alcance de nuestra intervención queda incorporado en la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9601, *et seq.* (LPAU) que establece, en lo pertinente, que:

El tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio.

Las 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.⁴¹

De lo anterior, se colige que la revisión administrativa comprende tres áreas: 1) si el remedio concedido por la agencia fue

⁴¹ 3 LPRA sec. 9675.

apropiado; 2) si las determinaciones de hecho que realizó la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo, y 3) si mediante una revisión, completa y absoluta, las conclusiones de derecho del ente administrativo fueron correctas. *Rolón Martínez v. Supte. Policía, supra*, págs. 35-36; *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 217; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Mun. de San Juan v. JCA*, 149 DPR 263, 279-280 (1999).

En suma, al revisar las determinaciones e interpretaciones del foro administrativo, en un ejercicio de razonabilidad, nos limitaremos a analizar si se actuó de modo arbitrario, ilegal o de modo tan irrazonable que constituye un abuso de discreción. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 216; *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76 (2004). Si se incurriera en estas actuaciones, “entonces cederá la deferencia que merecen las agencias en las aplicaciones e interpretaciones de las leyes y los reglamentos que administran”. *Rolón Martínez v. Supte. Policía, supra*, pág. 36. En cuanto a la revisión de las determinaciones de hechos, debemos recordar que estas deben sostenerse cuando se basen en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo. Íd. Por su parte, las conclusiones de derecho pueden revisarse en su totalidad y “se sustituirá el criterio de la agencia cuando no se pueda hallar fundamento racional que explique o justifique el dictamen administrativo”. Íd.

-B-

En Puerto Rico “existe una clara política pública que pretende brindar a los trabajadores un tratamiento equitativo y justo en la fijación de su salario y demás formas de retribución”. *Nagaglioni v. Depto. de Salud*, 149 DPR 180, 190 (1999). Cónsono con ello, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, conocida como la Ley de Retribución Uniforme (Ley de Retribución

Uniforme), la cual estaba vigente al momento en que surgió la controversia ante nos. La aludida disposición legal, entre otras cosas, delimitaba las responsabilidades de los administradores individuales al elaborar sus propios planes de retribución. *Nagaglioni v. Depto. de Salud, supra*, pág. 190. Por otro lado, con el propósito de implementar las disposiciones de la Ley de Retribución Uniforme, la Oficina Central de Administración de personal aprobó el Reglamento de Retribución Uniforme. Este Reglamento establece las normas básicas que guiarán a los administradores individuales al adoptar los planes de retribución. *Nagaglioni v. Depto. de Salud, supra*, pág. 191.

En *Nagaglioni v. Depto. de Salud, supra*, el Tribunal Supremo explicó que ni la Ley de Retribución Uniforme ni el Reglamento de Retribución Uniforme imponían la obligación de reconocerle a los empleados un derecho a estar ubicados en el mismo tipo intermedio que tenían antes de la implantación de un nuevo plan de clasificación o retribución. En ese sentido, señaló que no existía mandato estatutario o reglamentario alguno que obligara a los administradores individuales a conceder aumentos de sueldo a los empleados cuando adoptaban nuevos planes de retribución. *Íd.*, pág. 191-192. Así, puntualizó que a lo único que estaba obligado el administrador individual era a aumentar el sueldo de un empleado cuando ello era necesario para ubicarlo en el tipo mínimo de su escala bajo el nuevo plan. *Íd.*, pág. 192. Además, especificó que la Ley de Retribución Uniforme solo obligaba a que se reconocieran los aumentos de sueldo recibidos durante la vigencia de la estructura salarial suplantada. *Íd.* Es decir, esta solo imponía “la obligación de no privar a los empleados de los aumentos recibidos a lo largo de los años de servicio, de forma tal que no se le reduzca el salario que recibían bajo el plan de retribuciones sustituido”. *Íd.*

-C-

El Reglamento de Personal de la Autoridad de Carreteras y Transportación (Reglamento Núm. 02-005), el cual estaba vigente al momento en que surgieron los hechos ante nuestra consideración, autorizaba al Director de la ACT a establecer un plan de clasificación, el cual también debía consignar las normas y procedimientos necesarios para la administración de dicho plan. Artículo 9, Sección 9.1 del Reglamento Núm. 02-005. Lo anterior, de conformidad con el plan de retribución establecido y sus reglamentos aplicables. Íd. Asimismo, el referido Reglamento autorizaba a que se establecieran los mecanismos necesarios para hacer que el plan de clasificación fuera susceptible de revisión y modificación continua, para así garantizar su efectividad. Íd.

De otra parte, el Artículo 9, Sección 9.9 disponía que para asignar las escalas de retribución y para establecer concordancia para los ascensos, traslados y descensos entre las jurisdicciones que se regían por planes de clasificaciones diferentes, correspondía determinar la jerarquía o posición relativa entre las clases de puestos comprendidas en el plan de clasificación. Según el Reglamento, la posición relativa era el proceso mediante el cual se ubicaba cada clase de puesto en la escala de valores de la organización. Íd. Para ello, se tomaban en cuenta factores tales como la naturaleza y complejidad de las funciones, y el grado de autoridad y responsabilidad que se ejercía y se recibía. Íd. En cuanto a la asignación de las clases de puestos a las escalas de retribución, el Artículo 9, Sección 9.10 del Reglamento Núm. 02-005 disponía que el Director Ejecutivo asignaría las clases que integraban el plan de clasificación a las escalas de sueldos contenidas en el plan de retribución que estaba vigente, con base principalmente en la jerarquía relativa que se determinara para cada clase dentro del plan de clasificación. Íd. Sin embargo, el Director Ejecutivo podía tomar

en consideración otras condiciones, como la dificultad existente en el reclutamiento y retención del personal para determinadas clases; sueldos prevalecientes en otros sectores de la economía para la misma ocupación; condiciones especiales y situación fiscal. Íd. De otra parte, el Reglamento Núm. 02-005, autorizaba al Director Ejecutivo a reasignar cualquier clase de puesto de una escala de retribución a otra de las contenidas en el plan de retribución, cuando la necesidad o eficiencia del servicio así lo requiriera; o como resultado de un estudio relacionado a una clase de puesto, una serie de clases o un área de trabajo; o por exigencia de una modificación al plan de clasificación. Íd.

En cuanto a la retribución, el Artículo 14, Sección 14.1 del Reglamento Núm. 02-005 disponía que el Director Ejecutivo aprobaría un Plan de Retribución Uniforme con el propósito de que la remuneración de los empleados guardara justa proporción con sus servicios. En lo pertinente, la Sección 14.3 del referido Artículo establecía que ningún empleado recibiría un sueldo menor al mínimo establecido en la escala de retribución a la cual fue asignado. Asimismo, el aludido Reglamento facultaba al Director Ejecutivo a que, de ser necesario o por recomendación del Área de Recursos Humanos, reasignara cualquier clase de puesto de una categoría salarial a otra. En ese caso, si el tipo mínimo de sueldo que se le fijó a la clase era mayor que el sueldo que recibía el incumbente, su sueldo sería aumentado a dicho tipo mínimo. Íd. Por el contrario, si el tipo mínimo de sueldo que se le fijó a la clase era inferior al sueldo que recibía el empleado, su retribución permanecería inalterada al momento de la resignación. Íd. No obstante, este recibiría cualquier aumento salarial que se realizara en el futuro. Íd.

A tono con lo anterior, la ACT aprobó el Plan de Clasificación de Puestos para Empleados Regulares de Carrera Gerencial de la

Autoridad de Carreteras y Transportación (Plan de Clasificación), el cual estaba vigente al momento en que surgió la presente controversia. Según el referido Plan, al puesto de Supervisor de Agrimensores se le asignó la Escala 3 y su escala de retribución ascendía de \$2,836-\$4,736.⁴² En cuanto a la implantación sobre la nueva estructura de salarios, el Plan de Clasificación establecía lo siguiente:

- (a) A ningún empleado se le reducirá el salario que recibe actualmente.
- (b) Todos los empleados ocupando un puesto de carrera al 1 de enero de 2003, tendrán un ajuste no menor de ciento cincuenta dólares (\$150.00) mensuales en sus salarios. En adición, todo empleado gerencial que ocupando el puesto en la última clasificación a partir del 1 de enero de 1991, por un período no menor de un año (1) ni mayor de seis años (6), efectivo al 1 de enero de 2003, recibirá una cantidad fija de \$100.00 mensuales, garantizándole antigüedad en el puesto con estatus regular. Aquellos que ocupan el puesto por un período de siete a (7) a doce (12) años, recibirá una cantidad fija de \$150.00 mensuales, garantizándole antigüedad en el puesto con estatus regular.
- (c) En todos los casos se suma la cantidad mínima a garantizar de \$150.00 al sueldo actual del empleado y la cantidad fija por años de servicio en el puesto según aplique. Este total se ajusta a la escala asignada en el nuevo Plan.
- (d) Todos los sueldos que estén bajo el salario mínimo de la escala que corresponda se ajustaran al mínimo de dicha escala disponiéndose que en los casos en que el monto del ajuste no sea de por lo menos ciento cincuenta dólares mensuales (\$150.00) más la cuantía fija (\$100.00 o \$150.00) por antigüedad en el puesto con estatus regular, según aplique. Los salarios se ajustarán al tipo inmediatamente superior que se requiera para alcanzar las sumas antes establecidas.

III.

En este caso, el señor Colón nos solicita la revisión de la determinación emitida por la JAACT el 13 de octubre de 2020. En particular, plantea que la agencia recurrida se equivocó al confirmar que la retribución que le asignaron fue la correcta. Por su parte, la

⁴² Véase pág. 70 del apéndice del recurso.

ATC señala que el salario asignado al recurrente fue correcto debido a que este recibía una remuneración de \$3,328 bajo el plan suplantado y que bajo la nueva escala se le asignó un sueldo de \$3,663.00, lo que representó un aumento de \$335.

En primer lugar, debemos destacar que las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá a menos que se produzca suficiente prueba como para derrotarlas. Por ello, al revisar las determinaciones e interpretaciones del foro administrativo, en un ejercicio de razonabilidad, nos limitaremos a analizar si este actuó de modo arbitrario, ilegal o de modo tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.

Según el expediente ante nuestra consideración, antes de la aprobación del Plan de Clasificación, el recurrente ocupaba el puesto de Agrimensor de Gerencial III y devengaba un salario de \$3,228.00. Posteriormente, tras la aprobación del Plan de Clasificación, el puesto del señor Colón fue asignado a la clase de puesto de Agrimensor, puesto 1423, escala 2, con un sueldo de \$3,663.00. Más adelante, luego de presentar una apelación al respecto, la ACT reasignó el puesto del recurrente a Supervisor de Agrimensores, escala 3. Sin embargo, su sueldo se mantuvo inalterado. Analizado el Reglamento, el Plan de Clasificación y las leyes aplicables entendemos que la JAACT no erró al confirmar el sueldo asignado al recurrente. Nos explicamos.

Como mencionamos, antes de la aprobación del Plan de Clasificación el señor Colón recibía un sueldo de \$3,228.00. Posteriormente, tras la aprobación del Plan de Clasificación, su sueldo fue aumentado a \$3,663.00. **Dicha cantidad representa una cantidad mayor al tipo mínimo de sueldo asignado en su**

escala salarial (escala 3).⁴³ Por ello, conforme al Reglamento 02-005, su sueldo se mantuvo inalterado. Recordemos que el aludido Reglamento establecía que ningún empleado recibiría un sueldo menor al mínimo establecido en la escala de retribución a la cual fue asignado. **Por ello, en los casos en que, si el tipo mínimo de sueldo que se le fijó a la clase era inferior al sueldo que recibía el empleado, su retribución permanecería inalterada al momento de la reasignación.** Por otro lado, de acuerdo con la norma de remuneración establecida, y tomando como base el sueldo que el señor Colón recibía antes de la aprobación del Plan de Clasificación, este obtuvo el aumento de sueldo de \$150.00 por antigüedad y de \$150.00 por la aprobación de Plan de Clasificación.

Es pertinente recordar, además, ni la Ley de Retribución Uniforme ni el Reglamento de Retribución Uniforme imponían la obligación de reconocerle a los empleados un derecho a estar ubicados en el mismo tipo intermedio que tenían antes de la implantación de un nuevo plan de clasificación o retribución. Además de que, al momento de la aprobación del Plan de Clasificación en controversia no existía mandato estatutario o reglamentario alguno que obligara a los administradores individuales a conceder aumentos de sueldo a los empleados cuando adoptaban nuevos planes de retribución.

En síntesis, resolvemos que procede confirmar la Resolución recurrida, ya que la determinación de la JAACT se fundamentó en la totalidad de la prueba que surge del expediente administrativo y conforme a las leyes y Reglamentos aplicables.

IV.

Por los fundamentos expuestos, *confirmamos* la *Resolución* recurrida.

⁴³ La escala salarial 3 tiene un tipo mínimo de sueldo de \$2,836.00.

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