

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

LUIS R. CASTILLO
GUZMÁN, BRENDA L.
MONTES PAGÁN, LUIS A.
RODRÍGUEZ BURGOS,
MANUELA ROSADO
ROSADO

Recurrentes

V.

AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO

Recurrido

KLRA202100537

**Revisión
Administrativa**
procedente de la
Autoridad de
Acueductos y
Alcantarillados

Sobre:
Reclamación de
Salarios

Casos Núm.:
OA-18-004,
OA-18-005,
OA-19-004 y
OA-19-009

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Méndez Miró y la Juez Rivera Pérez¹

Rodríguez Casillas, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de marzo de 2022.

Comparece ante nos el Sr. Luis R. Castillo Guzmán, la Sra. Brenda L. Montes Pagán, el Sr. Luis A. Rodríguez Burgos y la Sra. Manuela Rosado Rosado (en conjunto, los recurrentes) mediante el presente recurso de revisión judicial con interés de que revoquemos la Resolución Final dictada el 12 de julio de 2021,² por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico (en adelante, AAA o agencia recurrida). En dicho dictamen, la Oficina de Apelaciones declaró no ha lugar la reclamación salarial de “igual paga por igual trabajo” instada por los recurrentes.

¹ Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-065 emitida el 15 de marzo de 2022 la cual designa a la Juez Camille Rivera Pérez en sustitución de la Juez Irene Soroeta Kodesh.

² Notificada al día siguiente.

Luego de evaluar los escritos de las partes, los documentos que los acompañan y el derecho aplicable, resolvemos confirmar la decisión recurrida. Veamos.

-I-

Los recurrentes en el presente caso ocupan el puesto de Asesor(a) Técnico(a) de Servicio al Cliente en la AAA y, todos están clasificados como gerenciales en el servicio de carrera. Estos presentaron sendos recursos de apelación ante la Oficina de Apelaciones de la AAA donde, en términos generales, arguyen que existen empleados con menos años de experiencia en puestos de igual clasificación y con salarios muy superiores, sin que exista una justificación objetiva que valide tal disparidad.³ Razón por la cual solicitan el ajuste de sus salarios con sujeción a las normas de retribución vigentes y, en respaldo a su derecho constitucional de recibir igual paga por igual trabajo instituido en el Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Luego de un sinnúmero de incidentes procesales y la celebración de la vista adjudicativa, el 12 de julio de 2021 el Juez Administrativo de la Oficina de Apelaciones de la AAA emitió la Resolución Final aquí recurrida. En el referido dictamen se hicieron constar los siguientes hechos estipulados por las partes:⁴

1. *Los apelantes, Luis R. Castillo Guzmán, Wanda E. Aguirre Santiago, Brenda L. Montes Pagán, Luis A. Rodríguez Burgos y Manuela Rosado Rosado durante todo el periodo de tiempo pertinente a las presentes reclamaciones de epígrafe han ocupado la posición de Asesor(a) Técnico(a) de Servicio al Cliente.*
2. *La Autoridad tiene un Plan de Clasificación y Retribución con fecha de efectividad al 8 de noviembre de 2007, el cual se aplicó a **todos** los empleados gerenciales de carrera.*

³ Sr. Luis Castillo Guzmán, Apelación OA-18-005; Sra. Brenda L. Matos Pagán, Apelación OA-18-005; Sr. Luis A. Rodríguez Burgos, Apelación OA-19-004; Sra. Manuela Rosado Rosado, Apelación OA-19-009. Véase, Apéndices 14, 22, 29 y 34 del recurso de revisión. La Sra. Wanda E. Aguirre Santiago también presentó la apelación OA-19-006. No obstante, no recurrió ante este Tribunal de la determinación final emitida por la Oficina de Apelaciones de la AAA, aquí recurrida.

⁴ Los hechos fueron estipulados por las partes mediante el Informe Conjunto con Antelación a la Vista presentado el 5 de noviembre de 2020. Véase, Apéndice 6 del recurso de revisión, págs. 50-110.

3. Con la implantación del Plan de Clasificación y Retribución de 2007, se les garantizó a **todos** los empleados gerenciales un aumento de salario de \$250.00 mensuales o un aumento de salario cuando ello sea necesario para ubicarlo en el tipo mínimo de la escala salarial en la que ubicara la clase correspondiente al puesto al que fuera asignado bajo dicho Plan, lo que fuera mayor.
4. El Artículo 15- Compensación, del Reglamento de Recursos Humanos para **todos** los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos y las Normas de Retribución vigentes disponen las instancias por las cuales la Autoridad puede realizar ajustes en la compensación de los empleados, las cuales incluye, entre otras transacciones, aumentos por mérito, ascensos, traslados, descensos, revalorización de puestos, interinatos, nombramientos y sueldos vía excepción.
5. A partir de la aprobación de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2017, conocida como "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ("Ley 66-2014"), y posterior aprobación de la Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno ("Ley 3-2017") la Autoridad está **impedida** durante su vigencia de conceder aumentos, beneficios económicos o compensación monetaria extraordinaria a sus empleados según enumerados en el Artículo 11 de la ley 66-2014.
6. El último aumento de sueldo aprobado por la Junta de Gobierno para beneficio de todos los empleados regulares de la Autoridad no cubiertos por convenios colectivos fue concedido el 12 de julio de 2012. Dicho aumento fue por la cantidad de \$125.00 mensuales.
7. La posición de Asesor (a) Técnico (a) de Servicio al Cliente conforme al Plan de Clasificación y Retribución 2007 y a las Normas de Retribución de la Autoridad, está asignada a la escala salarial siete (7) cuyo salario básico por hora es \$18.65 y el salario máximo es de \$32.34.
8. Dicha estructura salarial fue aprobada de **conformidad** con las disposiciones del Plan de Clasificación y Retribución de la Autoridad de 8 de noviembre de 2007 y forma parte de las Normas de Retribución de la Autoridad aprobadas el 28 de febrero de 2008.
9. Todos los apelantes tienen un salario asignado cuya cuantía se encuentra dentro de la escala salarial siete (7).
10. En la Autoridad actualmente hay catorce (14) empleados desempeñándose en la posición regular de Asesor (a) Técnico (a) de Servicio al Cliente, incluyendo los apelantes.
11. Todos los apelantes alegan en sus respectivas apelaciones falta de equidad, trato desigual y disparidad salarial en la asignación de su salario, al amparo del principio constitucional de Igual Paga por Igual Trabajo.⁵

Con relación a la reclamación del Sr. Luis A. Rodríguez Burgos

se estipularon los siguientes hechos:

12. El 14 de noviembre de 1991 Rodríguez Burgos fue nombrado Oficial en Adiestramiento-Servicio al Cliente en la Autoridad, mediante un contrato de empleo transitorio. El 22 de agosto de 1994 fue designado temporeraamente a hacer funciones de gerente Auxiliar I, Oficina Comercial de Coamo. El 7 de febrero de 2002 fue nombrado mediante

⁵ Apéndice 1 del recurso de revisión, págs. 4-6.

- ascenso al puesto de Gerente Oficina Comercial II con un salario de \$18.20.*
13. *Con la implementación del Plan de Clasificación y Retribución el 8 de noviembre de 2007, el puesto ocupado por Rodríguez Burgos fue clasificado a Gerente de Servicio al Cliente. Obtuvo un aumento de salario de \$250.000 mensuales para ubicarse en \$19.74 por hora.*
 14. *El 12 de julio de 2012 Rodríguez Burgos, junto con todos los empleados gerenciales de la Autoridad recibió un aumento de salario otorgado por la Junta de gobierno de \$125.00 mensuales, para ubicarse en \$20.51 por hora.*
 15. *El 23 de agosto de 2012 le fue otorgado un aumento de sueldo por méritos conforme al Reglamento de Recursos Humanos de \$400.00 mensuales lo que aumentó su salario a \$22.96 por hora.*
 16. *El 6 de septiembre de 2012 el puesto de Rodríguez Burgos fue reclasificado a Asesor Técnico de Servicio al Cliente. Dicha transacción no conllevó efecto retributivo alguno toda vez que la clase de Gerente de Servicio al Cliente y la de Montes Pagán están asignadas al mismo nivel de escala retributiva (siete).*
 17. *El salario actual de Rodríguez Burgos es \$22.96 por hora. Dicho salario se encuentra por encima del salario mínimo asignado a la escala retributiva siete (7) de la clase de puesto de Asesor (a) Técnico.⁶*

En cuanto a la reclamación de la Sra. Brenda Montes Pagán se estipuló:

26. *La apelante fue nombrada en la Autoridad en diciembre de 1999 con un nombramiento transitorio de Gerente Comercial Auxiliar I en la Oficina Comercial de Toa Alta.*
27. *El 10 de agosto de 2000 fue nombrada en el puesto regular de Gerente Comercial Auxiliar I en el Área de Servicio al Cliente con un salario de \$9.11 por hora.*
28. *El 1 de marzo de 2007 recibió un ascenso al puesto de Gerente Oficina Comercial con un salario asignado de \$13.06 por hora.*
29. *El 8 de noviembre de 2006 con la implementación del nuevo Plan de Clasificación y Retribución de la Autoridad, el puesto de Gerente de Oficina Comercial fue clasificado al puesto de Gerente de Servicio al Cliente. Con dicho cambio a Montes Pagán le fue asignado el salario de \$18.65 por hora, el cual es el salario básico de la escala salarial (7) a la cual está asignado al puesto de Gerente de Servicio al Cliente.*
30. *El 9 de agosto de 2012 el puesto ocupado por Montes Pagán fue reclasificado al puesto de Asesor(a) Técnico(a) de Servicio al Cliente y mantuvo con dicho cambio su salario de \$18.65 por hora, ya que el puesto de Asesor Técnico se encuentra asignado a la misma escala retributiva salarial que el de Gerente de Servicio al Cliente.*
31. *El 5 de septiembre de 2012, la apelante recibió un aumento de sueldo por méritos de \$3.0718 la hora, lo que representó un ajuste de su salario prospectivo a*

⁶ *Id.*, págs. 6-7.

\$22.49980 la hora. Dicho salario se encuentra por encima del mínimo de la escala retributiva siete (7), correspondiente a su puesto y es su salario actual.⁷

Sobre la reclamación del Sr. Luis Castillo Guzmán acordaron:

- 32. Castillo Guzmán comenzó a trabajar en la Autoridad el 26 de marzo de 1996 como empleado transitorio.*
- 33. El 9 de noviembre de 1986 fue nombrado Gerente Auxiliar en la Oficina Comercial de Camuy como empleado transitorio.*
- 34. Castillo Guzmán fue nombrado empleado regular en la Autoridad el 25 de agosto de 1988 en la posición de Gerente Comercial Auxiliar I con un salario de \$5.77 por hora.*
- 35. El 27 de enero de 2000 Castillo Guzmán recibió un ascenso al puesto de Gerente de Oficina Comercial y se le asignó un salario de \$12.46 por hora.*
- 36. El 15 de febrero de 2007 Castillo Guzmán fue ascendido al puesto de Gerente de Oficina Comercial II y su salario aumentó a \$18.56 por hora.*
- 37. El 8 de noviembre de 2007 con la implementación del nuevo Plan de Clasificación y Retribución de la Autoridad, el puesto de Castillo Guzmán fue reclasificado como Gerente de Servicio al Cliente. Con dicho cambio, Castillo Guzmán recibió un aumento de \$250.00 mensuales y su salario aumento a \$21.50 dólares por hora.*
- 38. El 7 de marzo de 2013 Castillo Guzmán recibió un aumento de salario por méritos de \$24.87 por hora. Finalmente, el 2 de mayo de 2013 el puesto de Castillo Guzmán fue reclasificado a Asesor Técnico de Servicio al Cliente. Esta transacción no conllevó cambio retributivo ya que la clase de Gerente de Servicio al Cliente y la de Asesor(a) Técnico se encuentran en la misma escala salarial.*
- 39. El salario actual de Castillo Guzmán es de \$24.78 por hora. De los catorce (14) Asesores Técnicos de Servicio al Cliente, solo dos (2) tienen asignado un salario mayor al del Castillo Guzmán, estos son los empleados identificados con el número 12 y el número 1 en el Exhibit Conjunto F.⁸*

Sobre los hechos pertinentes a la reclamación de la Sra.

Manuela Rosado Rosado se estipuló:

- 40. Rosado Rosado comenzó a trabajar en la Autoridad el 5 de diciembre de 1991 desempeñando funciones de Coordinador de Asuntos Públicos.*
- 41. El 16 de agosto de 1995 su puesto fue reclasificado a Gerente Comercial Auxiliar I.*
- 42. De enero de 2005 a marzo de 2006 desempeño un interinato en el puesto de Gerente Comercial III.*
- 43. El 30 de marzo de 2006 mediante ascenso fue seleccionada para ocupar el puesto de Gerente Comercial III.*

⁷ *Id.*, págs. 8-9.

⁸ *Id.*, págs. 9-10.

44. *EL 8 de noviembre de 2007, a raíz de la implementación del Plan de Clasificación y Retribución de Puestos Gerenciales su puesto fue clasificado como Oficial de Servicio al Cliente y se le asignó un salario de \$18.53 por hora.*
45. *Del 16 de abril al 27 de agosto de 2008 desempeñó un interinato en el puesto de Asesor Técnico.*
46. *El 28 de agosto de 2008 fue nombrada en ascenso al puesto de Asesora Técnica con un salario de \$20.39 por hora.*
47. *El 12 de julio de 2012 recibió un aumento general aprobado por la Junta de Directores de la Autoridad ascendentes a \$21.17 por hora, el cual constituye su salario actual.⁹*

Por otra parte, en cuanto a los hechos pertinentes a las reclamaciones de **todos los recurrentes**, se estipuló lo siguiente:

48. *El empleado 1 identificado en la lista de Asesores Técnicos (Exhibit Conjunto F), conforme a la Tabla de Cambios Retributivos de Asesores Técnicos (Exhibit Conjunto G) le fue asignado un salario de \$32.34, al momento de su nombramiento en la Autoridad el 14 de junio de 2012. Dicho salario se encuentra en el máximo de la escala salarial siete (7) y le fue asignado vía excepción durante el proceso de nombramiento como Asesor Técnico de Servicio al Cliente por el entonces presidente Ejecutivo de la Autoridad José Ortiz Vázquez.*
49. *Conforme a la Tabla de Cambios Retributivos de los Asesores Técnicos (Exhibit Conjunto G) dicho empleado previo a su nombramiento en la Autoridad ocupó un puesto de confianza del 18 de junio de 2009 hasta el 13 de junio de 2012. Posteriormente también ocupó un puesto de confianza en la Autoridad del 20 de septiembre de 2012 al 23 de enero de 2013, fecha en que fue reinstalada a su puesto de carrera como Asesor Técnico de Servicio al Cliente. Al momento de su reinstalación le fue concedido un aumento de salario correspondiente a un dos (2) por ciento. Actualmente tiene un salario de \$33.11, el cual sobrepasa el salario máximo de la escala.*
50. *El empleado 12 de la Lista de Asesores Técnicos (Exhibit Conjunto F) fue nombrado a un puesto en la Autoridad el 16 de noviembre de 1989 en un puesto perteneciente a la unidad apropiada de Trabajador de Sistemas Operacionales con un salario de \$4.17 la hora. (Conforme la Tabla de Cambios Retributivos (Exhibit Conjunto G)), éste obtuvo varios ascensos de salario aprobados por la Junta de Gobierno de la Autoridad. El 23 de septiembre de 2010 fue reclasificado de Supervisor de Servicio al Cliente a Gerente de Servicio al Cliente y le fue asignado el salario de \$20.32 por hora, el cual ubica dentro de la escala retributiva siete (7). Posteriormente recibió un aumento de \$125.00 mensuales otorgado por la Junta de Gobierno de la Autoridad lo que aumentó su salario a \$21.09 por hora.*

⁹ *Id.*, pág. 10.

51. El empleado 12 fue reclasificado a un puesto de Asesor Técnico de Servicio al Cliente el 3 de abril de 2014. Su reclasificación no conllevó cambio retributivo.

52. El salario de empleado 12 fue aumentado a \$32.34 por hora efectivo al 20 de noviembre de 2015, como consecuencia de una Orden de la Oficina de Apelaciones emitida mediante Resolución Final dada en el caso OA-15-012, *William Thompson Faberlé v. AAA*, supra.¹⁰

Por último, en virtud de la prueba documental y testifical desfilada en la vista adjudicativa, el Juez Administrativo realizó las siguientes determinaciones de hechos:

A. Las retribuciones salariales de los ocupantes de los puestos de Asesor (a) Técnico (a) de Servicio al Cliente se identifican en el Exhibit F Conjunto. Debido a [su] relevancia e importancia respecto a las controversias planteadas, a continuación lo transcribimos:

| Nombre editado del empleado | Posición (Título) | Fecha de Nombramiento en puesto actual | Fecha de Nombramiento en la AAA | Salario Básico por Hora |
|-----------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|
| 1 | Asesor (a) Técnico (a) | 1/24/2013 | 6/14/2012 | 33.11128 |
| 2 | Asesor (a) Técnico (a) | 3/20/2014 | 8/28/2008 | 18.65897 |
| 3 | Asesor (a) Técnico (a) | 5/15/2014 | 8/17/2006 | 18.65897 |
| 4 | Asesor (a) Técnico (a) | 7/26/2012 | 11/10/2005 | 21.28203 |
| 5 Brenda Montes Pagán | Asesor (a) Técnico (a) | 8/09/2012 | 8/10/2000 | 22.4998 |
| 6 | Asesor (a) Técnico (a) | 1/03/2017 | 11/9/1999 | 18.65897 |
| 7 | Asesor (a) Técnico (a) | 9/01/2016 | 11/4/1999 | 18.65897 |
| 8 | Asesor (a) Técnico (a) | 11/8/2007 | 3/8/1998 | 19.43 |
| 9 Wanda E. Aguirre Santiago | Asesor (a) Técnico (a) | 11/08/2007 | 5/1/1992 | 23.98799 |
| 10 Manuela Rosado Rosado | Asesor (a) Técnico (a) | 8/28/2008 | 12/5/1991 | 21.17212 |
| 11 Luis A. Rodríguez Burgos | Asesor (a) Técnico (a) | 9/06/2012 | 11/14/1991 | 22.9675 |
| 12 | Asesor (a) Técnico (a) | 4/03/2014 | 11/16/1989 | 33.34 |
| 13 Luis R. Castillo Guzmán | Asesor (a) Técnico (a) | 5/02/2013 | 8/25/1988 | 24.87 |
| 14 | Asesor (a) Técnico (a) | 8/23/2012 | 8/16/1984 | 23.81869 |

B. De los catorce (14) empleados enumerados en el Exhibit F Conjunto, supra, uno de estos que tenía un salario superior a algunos de los apelantes renunció efectivo en el año 2019, según testimonio de la Sra. Pabellón.

¹⁰ Id., págs. 10-12.

- C. *El apelante Castillo Guzmán percibía un salario de \$24.87 por hora. Los empleados identificados con los números 1 y 12 tenían salarios superiores. El número 1, de \$33.11128 por hora y el número 12, \$32.34. El empleado número 1 tiene mayor antigüedad que Castillo Guzmán en el puesto de Asesor Técnico. Este fue nombrado a dicho puesto el 14 de junio de 2012 y Castillo Guzmán el 2 de mayo de 2013. El apelante Castillo Guzmán no ha ocupado un puesto de confianza en la Autoridad por lo que no ha recibido aumento de salario por concepto de reinstalación cuyo beneficio es reconocido para el Manual de Plan de Clasificación y Retribución del Personal Gerencia Servicio de carrera, aprobado el 8 de noviembre de 2007, sección 9, Reinstalación del Servicio de Confianza al Servicio de Carrera. También, el empleado número 1 recibió un salario vía excepción según lo provisto y autorizado en el Reglamento de Recursos Humanos de la Autoridad, aprobado el 28 de febrero de 2009. Además, al momento de su reinstalación del puesto de confianza al de carrera, a este empleado se le reconoció un aumento de salario de un dos (2) por ciento.*
- D. *El otro empleado que percibe un salario superior al apelante Castillo Guzmán es el clasificado como el número 12, Exhibit F Conjunto, supra. El salario fue conforme a una resolución de la Oficina de Apelaciones en el caso OA-15-012. Véase, Determinación de hecho núm. 52, supra.*
- E. *La apelante, Brenda Montes Pagán, tiene un salario de \$22.4849 por hora. Los empleados que ocupan el mismo puesto de Asesor (a) Técnico (a) que perciben un salario mayor que ésta son aquellos identificados bajo los números 1, 9, 11, 12, 13 y 14. El empleado número 1 percibe un salario superior debido a lo expuesto en la Determinación de Hecho adicional G, supra. Respecto al empleado núm. 12, también véase la Determinación de Hecho adicional D, supra., y la razón para el mismo. Los salarios de los empleados 9, 11 y 13 corresponden a los apelantes Aguirre Santiago, Rodríguez Burgos y Castillo Guzmán. La apelante Montes Pagán no ha ocupado un puesto de confianza por lo que no tenido aumento por reinstalación, distinto al empleado núm. 1. De los cinco empleados identificados bajo los números 9, 11, 12, 13 y 14 que tiene un salario superior a la apelante Montes Pagan, estos tienen mayor antigüedad en la Autoridad que ésta. El único que tiene un salario mayor a la apelante Montes Pagán con menor antigüedad en la Autoridad lo es el empleado núm. 1, pero tiene las circunstancias de transacciones de personal antes descritas que denotan el porqué del salario superior al de dicha apelante.*
- F. *El apelante Rodríguez Burgos, tiene un salario mensual de \$22.9675 por hora. Los empleados identificados con los números 1, 9, 12, 13 y 14 tienen salarios superiores. Las circunstancias de los empleados 1 y 12 para los salarios superiores están expuestas previamente. Respecto a los salarios de los empleados 9 y 13 se trata de los apelantes, Aguirre Martínez y Castillo Guzmán. Estos tienen mayor antigüedad en la Autoridad en el puesto de Servicio al Cliente que el apelante Rodríguez Burgos. Los otros empleados identificados 12 y 14 también tiene mayor antigüedad en la Autoridad y en el puesto de Asesor Técnico. El único que tiene un salario mayor y de menor antigüedad en la Autoridad es el identificado con el núm. 1, cuyas circunstancias para su salario han sido previamente expuestas. El apelante Rodríguez Burgos no ha ocupado puesto de confianza y no ha sido objeto de una reinstalación a un puesto con un salario superior.*

- G. La apelante, Wanda E. Aguirre Santiago, percibe un salario de \$23.98799 por hora. Los empleados que desempeña el mismo puesto de Asesor (a) Técnico (a) que devengan un salario superior que esta son los identificados con los números 1, 12 y 13. Este último corresponde al apelante Castillo Guzmán y quien tiene mayor anterioridad que la apelante, Aguirre Santiago. Respecto al empleado numero 1 su salario resulta superior debido a lo consignado en la Determinación de Hecho adicional C, supra. Igualmente, el empleado identificado con el número 12, también véase Determinación de Hecho adicional D, supra y la razón para el mismo.
- H. La apelante Manuela Rosado Rosado tiene un salario de \$21.17212 por hora. Los empleados identificados bajo los números 1, 4, 5, 9, 11, 12 y 13 tienen un salario superior a ésta. Los empleados numerados 4, 9, 11, 12 y 13 tienen mayor antigüedad en la Autoridad. El empleado número 1, aunque tiene un salario mayor y menor antigüedad que esta apelante, las circunstancias para las retribuciones de este son aquellas que aparecen en la Determinación de Hecho adicional C, supra. Respecto al empleado identificado con el número 12, supra, también refiérase a la Determinación de Hecho adicional D, supra. Resta la situación del empleado número 4, cuyo salario es de \$21.1721 por hora. Este empleado número 4 recibió un ascenso a la clase de Asesor Técnico efectivo el 28 de junio de 2012, con salario vía excepción de 10% adicional al básico de la clase de Asesor Técnico.¹¹

A tono con lo anterior, el Juez Administrativo de la Oficina de Apelaciones de la AAA determinó que no procedía la reclamación salarial de los recurrentes. Luego de realizar el análisis comparativo correspondiente, razonó que la diferencia de salarios entre los recurrentes y demás empleados que ocupan el mismo puesto, está justificada. Ello, a tenor con los distintos factores permitidos por las leyes y reglamentos para ser considerados en las transacciones de personal, tales como: **(1)** años de servicio, **(2)** reinstalación de un puesto de carrera a uno de confianza y **(3)** salario vía excepción. Con respecto a esto último, el juzgador señaló que las determinaciones previas sobre los ajustes de salarios vía excepción concedidos a los empleados comparados gozan de deferencia; máxime cuando los recurrentes no presentaron prueba de la cual se pueda deducir su irrazonabilidad o ilegalidad. Asimismo, la Oficina de Apelaciones concluyó que el aumento de salario vía excepción otorgado a varios

¹¹ *Id.*, págs. 12-15.

empleados no se aparta de la escala salarial correspondiente a la clase de Asesor(a) Técnico(a).

Inconforme con el dictamen, la parte recurrente presentó una moción en solicitud de reconsideración, la cual fue declarada no ha lugar por la Oficina de Apelaciones el 13 de septiembre de 2021.¹²

Aún en desacuerdo, los recurrentes presentaron el recurso de revisión administrativa que nos ocupa, en el que plantearon que el Juez Administrativo de la Oficina de Apelaciones de la AAA incidió en las siguientes instancias:

[a]l resolver que la asignación de salarios vía excepción constituye una justificación objetiva válida para la existencia de disparidad salarial y que la parte recurrida no incurrió en una violación al principio constitucional de igual paga por igual trabajo.

[a]l concluir que los salarios vía excepción concedidos no se apartan de la escala salarial correspondiente a la clase de Asesor Técnico.

[a]l no aplicar al caso de autos y omitir toda referencia a lo resuelto en el caso José M. Ríos Ríos, resuelto por la Oficina de Apelaciones (OA-13-009) y la Sentencia del Tribunal de Apelaciones (KLRA201501213) confirmada por el Tribunal Supremo de PR (CC-2016-0770).

[a]l interpretar el alcance y aplicación al caso de autos del caso William Thompson Faberllé v. AAA, resuelto por la Oficina de Apelaciones (OA-15-012).

[a]l interpretar el alcance y aplicar al caso de autos el caso de Corning Glass Works v. Brennan, (1974) No. 73-29 resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos el 3 de junio de 1974.

[a]l concluir que de conceder el remedio de ajustes salariales solicitados por los recurrentes de epígrafe, estaría violando una norma de derecho conocida como “Two wrongs don’t make a right”.

El 29 de noviembre de 2021, la AAA presentó su alegato en oposición al recurso ante nuestra consideración. Así, habiendo comparecido las partes, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los

¹² Notificada al día siguiente.

tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón del conocimiento especializado y la pericia de las agencias respecto a las facultades que les han sido delegadas por ley.¹³ De ahí, que las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección.¹⁴ Conforme lo anterior, la revisión judicial de este tipo de decisiones se debe limitar a determinar —si la actuación de la agencia— fue arbitraria, ilegal, caprichosa o tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.¹⁵ Así, por “discreción” se entiende el “*tener poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción*”.¹⁶

En cuanto a las determinaciones de hecho realizadas por una agencia administrativa, la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico* (LPAU),¹⁷ dispone que estas serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad.¹⁸ Por lo que el término “*evidencia sustancial*” se refiere a “*aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión*”.¹⁹ Con relación a las conclusiones de derecho, estas son revisables en toda su extensión.²⁰ Sin embargo, ello “*no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia*”.²¹ Cuando un tribunal llega a un resultado distinto, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa,

¹³ *OCS v. Point Guard Ins.*, 205 DPR 1005, 1026 (2020); *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012).

¹⁴ *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

¹⁵ *Mun. de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163, 175 (2010).

¹⁶ *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).

¹⁷ Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

¹⁸ Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

¹⁹ *OCS v. Point Guard Ins.*, *supra*, pág. 1027.

²⁰ Sec. 4.5 de la LPAU, *supra*.

²¹ *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).

ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba.²² En fin, nuestra función se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo.²³

B.

Resulta pertinente indicar que en el Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico “[s]e reconoce el derecho de todo trabajador a [...] recibir igual paga por igual trabajo [...]”.²⁴ En armonía con dicho precepto, en Puerto Rico existe una clara política pública que pretende brindar a los empleados del servicio público un tratamiento equitativo y justo en la fijación de su salario y demás formas de retribución.²⁵ En ese sentido, se espera que las leyes y reglamentos de personal de las agencias públicas se formulen sujeto al derecho constitucional a recibir igual paga por igual trabajo.²⁶ Así, los beneficios reconocidos a un empleado al amparo de un plan de clasificación o retribución, son extensivos a todos los empleados igualmente situados.²⁷

Ahora bien, es importante señalar que dicho principio no impide que se otorguen salarios distintos a personas clasificadas en la misma escala salarial y con las mismas labores, siempre y cuando exista una justificación objetiva para la diferencia en la compensación.²⁸ Por ejemplo, esta justificación objetiva puede fundarse en los siguientes factores: *años de servicio; la demanda u oferta en el mercado de trabajo; las habilidades y destrezas necesarias para realizar el trabajo; y el grado de complejidad de la*

²² *OCS v. Point Guard Ins.*, supra, pág. 1028.

²³ *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006); *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728.

²⁴ LPRA, Tomo 1.

²⁵ *Nigaglioni v. Depto. De Salud*, 149 DPR 180, 190 (1999).

²⁶ *Rivera Padilla et al. v. OAT*, 189 DPR 315, 355 (2013).

²⁷ *Id.*, pág. 356.

²⁸ *Id.*, pág. 357.

*tarea realizada, entre otros.*²⁹ Por lo tanto, el hecho de que un empleado en una clase reciba un salario mayor por motivo de antigüedad, mérito o algún incentivo especial (por estudios o años de experiencia), no constituye una violación al principio de retribución uniforme entre empleados similarmente situados.³⁰

Por otro lado, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Corning Glass Works v. Brennan*³¹ estableció las siguientes cuatro excepciones que le permite a una organización implementar salarios distintos para empleados ubicados bajo la misma clasificación: **(1)** la existencia de un sistema de antigüedad (“seniority”) en la empresa; **(2)** que se tenga establecido un sistema de mérito; **(3)** que se disponga un sistema que mida las ganancias por medio de cantidad o calidad en la producción; y **(4)** que se haya establecido un diferencial basado en cualquier otro factor que no sea el sexo.

C.

En virtud de la facultad conferida por la Ley Orgánica de la AAA,³² la corporación pública promulgó el 28 de febrero de 2008 el *Reglamento de Recursos Humanos de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados para todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos* (en adelante, Reglamento). Su propósito: *garantizar el principio de mérito en todas las transacciones de personal para todos los empleados no cobijados por convenios colectivos.*³³

Cónsono con lo anterior, el Art. 15 del Reglamento dispone que:

[l]a Autoridad aprobará un Plan de Compensación en el que se considerará, entre otros, los factores relacionados con la complejidad de funciones, grado de responsabilidad y discreción, requisitos de preparación y experiencia, grado de dificultad en el reclutamiento y la retención de empleos,

²⁹ *Id.*

³⁰ *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 695-696 (2006).

³¹ 417 US 188 (1974).

³² Ley Núm. 40 de 1 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados AAA*.

³³ Art. 1 del Reglamento.

condiciones de trabajo, sueldos, incentivos, beneficios marginales, indicaciones sobre el costo de vida y sus posibilidades fiscales.

Acto seguido, la Sec. 15.1 del Art. 15 especifica 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”. No obstante, la AAA podrá utilizar diferentes métodos de compensación para retener, motivar y reconocer al personal como, por ejemplo: *pago de diferenciales, bonificaciones, aumentos por mérito, sueldos vía excepción y cualquier otro tipo de compensación dirigido a satisfacer sus necesidades y la de los empleados.*³⁴ A esos fines, la AAA deberá adoptar la reglamentación necesaria para ser viable los ajustes en el salario en las siguientes transacciones de personal: *ascensos, trasladados, descenso, nombramientos, interinatos, aumentos por mérito, diferenciales en sueldo, sueldo vía excepción y otros.*³⁵

Es por ello que, en conjunto con el Reglamento, la AAA promulgó las *Normas de Retribución de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados* (en adelante, Normas de Retribución) para instrumentar el Art. 15 del Reglamento con todos los empleados regulares no cubiertos por convenios colectivos. En lo pertinente a la controversia que nos ocupa, el inciso 1.5.2 de las Normas de Retribución disponen para la asignación de un *salario vía excepción* lo siguiente:

La Autoridad podrá asignar, como excepción, un sueldo que excede el Tipo Mínimo establecido para la clase de puesto, cuando surge una o más de las siguientes condiciones:

[...]

b) El candidato posee una preparación académica relacionada y pertinente a las funciones principales y a las responsabilidades de los puestos, que excede sustancialmente los requisitos de preparación y experiencia que exige el Perfil de Clase. [...]

c) El candidato posee vasta experiencia relacionada y pertinente a las funciones principales del puesto que excede, sustancialmente, los requisitos mínimos de experiencia establecidos en el Perfil de Clase.

[...]

³⁴ Sec. 15.1 del Art. 15 del Reglamento.

³⁵ Sec. 15.2 del Art. 15 del Reglamento.

- e) En la asignación de un sueldo en exceso del Tipo Mínimo, el Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional realizará un análisis en el cual considerará la experiencia, preparación académica y sueldos del personal gerencial asignado a la misma clase o similares. Este análisis se realizará con el propósito de mantener la equidad interna de la compensación de los otros puestos dentro de la misma clase o grupo ocupacional. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales presentará sus recomendaciones al Presidente Ejecutivo para su revisión y aprobación, conforme a las normas y reglamentos vigentes.*
- f) Sueldos devengados al momento de la selección.³⁶*

Por otra parte, cuando la transacción de personal se trata de la *reinstalación* del servicio de confianza al servicio de carrera, las Normas de Retribución establecen en su inciso 6 lo siguiente:

Cuando un empleado en el Servicio de Confianza haya ocupado un puesto de carrera en el Servicio Público y es elegible a reinstalación en el Servicio de Carrera, el empleado tendrá derecho a todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba durante el término que sirvió en el servicio de confianza. También tendrá derecho a los aumentos generales y a un incremento de sueldo hasta un 10% del sueldo que devengaba en el puesto del Servicio de Confianza. Para otorgar este reconocimiento será necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado(a).³⁷

-III-

En el presente caso la parte recurrente nos insta a que avalemos su reclamación salarial fundamentada en el derecho constitucional a recibir igual paga por igual trabajo. No obstante — y luego de examinar el expediente y en consideración a los hechos particulares del presente caso— resolvemos que la Oficina de Apelaciones de la AAA no erró en su criterio decisor. Veamos.

La parte recurrente arguye que la Oficina de Apelaciones incidió al considerar la asignación de un salario mayor vía excepción como justificación para la diferencia en la compensación. Particularmente, cuestiona la decisión tomada por el entonces Presidente Ejecutivo de la agencia de otorgar salarios vía excepción a empleados dentro de la misma clasificación de Asesor(a) Técnico(a) —sin haber evidenciado la utilización de otros criterios: años de

³⁶ Apéndice 9 del recurso de revisión, págs. 126-127.

³⁷ *Id.*, pág. 131. Véase también, Sec. 15.2, inciso 3, del Art. 15 del Reglamento.

servicio, demanda y oferta en el mercado de trabajo, habilidades y destrezas necesarias para realizar el trabajo y el grado de complejidad de la tarea realizada— como justificación para la disparidad salarial existente. Además, contrario a lo resuelto por la agencia recurrida, los recurrentes alegan que los salarios concedidos vía excepción se apartan de la escala salarial correspondiente a la clase de Asesor(a) Técnico(a). No le asiste la razón.

Como norma general, el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes; y la obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.³⁸ Cónsono con tal principio evidenciario, el Art. VII, inciso 2 del Reglamento de la Oficina de Apelaciones de la AAA dispone que, con excepción de los casos relacionados a despido o acción disciplinaria, el peso de la prueba y el primer turno en la presentación de la evidencia corresponderá a la aparte apelante.³⁹ Entiéndase, por tanto, que era a la parte recurrente en el presente caso a quien le correspondía evidenciar la improcedencia del factor de salario vía excepción como justificación para la disparidad salarial. Sin embargo, no lo hizo.

Advertimos que en el presente caso las determinaciones de hechos esbozadas en la resolución recurrida descansan en las estipulaciones logradas por las partes, que fueron presentadas ante la agencia recurrida mediante el Informe de Conferencia con Antelación a la Vista. De manera que la parte recurrente reconoció como un hecho incontrovertido que los empleados con los que se comparan principalmente —empleado #1 y número #12⁴⁰—

³⁸ Regla 110(a) y (b) de las Reglas de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI.

³⁹ Apéndice 1 del alegato en oposición, pág. 13.

⁴⁰ En la AAA hay catorce (14) empleados que se desempeñan en la posición regular de Asesor(a) Técnico(a). No obstante, los recurrentes sustentan sus alegaciones principalmente en solo dos (2) empleados: empleado #1 y empleado #12 según

recibieron un aumento de salario vía excepción, conforme a lo permitido por el Art. 15 del Reglamento y la Sec. 1.5.2 de las Normas de Retribución de la AAA.

Además, a tono con la prueba testifical y documental presentada durante la vista, la Oficina de Apelaciones realizó determinaciones de hechos adicionales explicando las circunstancias particulares de los empleados #1 y #12 que dieron lugar a un ajuste superior en su salario.⁴¹ En resumen, se reconoció que el empleado #1 tiene menor antigüedad en la AAA en comparación a los recurrentes. Sin embargo, tal hecho no es suficiente para concluir que la disparidad salarial dentro de la misma clasificación es injustificada. Nótese que, a diferencia de los recurrentes, al empleado #1 se le asignó un salario vía excepción al momento de su nombramiento en la AAA, avalado por el entonces Director Ejecutivo. Además, ocupó un puesto de confianza en la agencia por lo que recibió un aumento de salario por concepto de reinstalación correspondiente a un dos por ciento (2%). Como dijéramos y bien reconoce la parte recurrente, tales ajustes en el salario del empleado #1 son beneficios reconocidos en el Reglamento y en las Normas de Retribución de la AAA. Por otra parte, el aumento en el salario del empleado #12 respondió a una orden de la Oficina de Apelaciones emitida en la Resolución Final dada en el recurso de apelación OA-15-012 instado por dicho empleado.

Ahora bien, si la intención de la parte recurrente era cuestionar el proceso de análisis que realizó el Director Ejecutivo bajo sus facultades y prerrogativa, le correspondía a dicha parte presentar prueba sobre la irrazonabilidad o ilegalidad del ajuste en salario vía excepción otorgado a los empleados comparados. Sin

identificados en el Exhibit F Conjunto. Véase, Apéndice 12 del recurso de revisión, pág. 160.

⁴¹ Véase, Apéndice 1 del recurso de revisión, pág. 13.

embargo, como bien mencionó la Oficina de Apelaciones en su dictamen, éstos no presentaron prueba a esos efectos durante la vista adjudicativa. De manera que las decisiones ejecutivas sobre la asignación de un salario superior vía excepción concedida a los empleados comparados, se sostienen.⁴²

En virtud de lo anterior, contrario a lo alegado por los recurrentes, razonamos que le correspondía a estos —no a la AAA— evidenciar la existencia y/o aplicación de otros criterios —*años de servicio, demanda y oferta en el mercado de trabajo, habilidades y destrezas necesarias para realizar el trabajo y el grado de complejidad de la tarea realizada*— que los hiciera merecedores del aumento de salario por mérito. Sin embargo, el expediente está huérfano de prueba al respecto.

Por otra parte, igualmente se equivoca la parte recurrente cuando alega que el salario asignado vía excepción a dos (2) empleados, se encuentra fuera de la escala salarial.

Es un hecho incontrovertido que la posición de Asesor(a) Técnico(a) esta asignada a la escala salarial siete (7), cuyo salario básico por hora es de \$18.65 y el salario máximo es de \$32.34. De los catorce (14) empleados de la AAA que ocupan dicho puesto, solo dos (2) devengan un salario mayor al máximo establecido. Ahora bien, surge del expediente que uno de los empleados que devengaba \$33.11 por hora renunció a la AAA en el 2019. De manera que actuó razonablemente la Oficina de Apelaciones al no considerarlo para efectos de este análisis.

Por otro lado, el segundo empleado al que la parte recurrente le imputa recibir un salario por encima de la escala salarial, es el empleado #1. Conforme se desprende de los hechos estipulados por

⁴² Cabe señalar que, un proceso de impugnación sobre las decisiones anteriores tomadas por el Presidente Ejecutivo de la AAA sobre los ajustes en los salarios requeriría de la participación de los empleados sobre los cuales se cuestiona el aumento de salario vía excepción. Evidentemente, tales empleados no son parte en el presente caso.

las partes, al momento de su nombramiento en la AAA se le asignó un salario de \$32.34 vía excepción.⁴³ Por tanto, el salario del empleado #1 de \$32.34 por hora así asignado, no se encuentra fuera de la escala salarial; sino que corresponde al tope establecido.

En consecuencia, por ser la asignación de salario vía excepción un beneficio permitido por las leyes y reglamentos relativos a transacciones de personal, resolvemos que de conformidad a los hechos del presente caso el aludido criterio constituye una justificación objetiva para la diferencia en la compensación ante la igualdad de la labor rendida.

Además, la parte recurrente no apuntó a prueba en el expediente administrativo que nos mueva a realizar una interpretación contraria a la realizada por la agencia recurrida. Súmese el hecho de que no presentó la transcripción de la prueba oral, por lo que nos vimos impedidos de considerar toda alegación relacionada a la apreciación del Juez Administrativo sobre los testimonios vertidos.

Por otra parte, en atención a ciertos señalamientos realizados por la parte recurrente donde sugiere que la Oficina de Apelaciones debió aplicar al presente caso la Sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones en el caso KLRA201501213, confirmando lo resuelto por la agencia recurrida en el caso OA-13-009 presentado por el Sr. José M. Ríos Ríos; así como lo resuelto igualmente por la Oficina de Apelaciones en el caso OA-15-012 presentado por el Sr. William Thompson Faberllé, resolvemos que no le asiste la razón.

Es hartamente conocido que las decisiones del Tribunal de Apelaciones son de carácter persuasivo, no vinculantes.⁴⁴ Por tanto, la Oficina de Apelaciones no está obligada a adherirse a decisiones

⁴³ Apéndice 1 del recurso de revisión, págs. 10-11.

⁴⁴ Regla 11(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones. 4 LPRA Ap. XXII-B, Regla 11(D). Véase, además, Art. 4.005 de la Ley de la Judicatura de 2003, 4 LPRA sec. 24x.

previas dictadas por el Tribunal de Apelaciones, ni a decisiones igualmente emitidas por la propia agencia recurrida en otros casos. Además, impera en el derecho administrativo el principio básico de que las controversias deben ser adjudicadas conforme a los hechos y circunstancias particulares de cada caso y, que la decisión tiene que estar basada en el expediente.⁴⁵ De manera que la agencia recurrida obró en el ejercicio de su facultad al ceñirse a las circunstancias particulares del presente caso y resolver conforme al expediente.

Concluimos, por tanto, que la determinación de la Oficina de Apelaciones de la AAA fue razonable conforme a la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. Por ello, no intervendremos con la decisión recurrida.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Resolución Final emitida el 12 de julio de 2021 por la Oficina de Apelaciones de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

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

⁴⁵ Véase, Sec. 3.1 de la Ley Núm. 38 de 30 junio de 2017, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*. 3 LPRA sec. 9641.