

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I (OAJP-2021-080E)

HUMBERTO MULER
SANTIAGO

Recurrente

v.

ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES POR
ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES

Recurrida

KLRA202200286

Revisión
Administrativa,
procedente de la
Oficina del Juez
Administrativo de la
Administración de
Compensaciones por
Accidentes de
Automóviles

Caso Núm.:
19G-01

Sobre:
Impugnación de
Convocatoria

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Marrero Guerrero.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de septiembre de 2022.

Comparece el recurrente, Sr. Humberto Muler Santiago (señor Muler Santiago), mediante el recurso de revisión administrativa del epígrafe. En este, nos solicita la revocación de una determinación notificada por la Oficina del Juez Administrativo de la agencia recurrida, Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles (ACAA), mediante la cual se desestimó su impugnación al proceso de selección para el puesto de Sub Director de Finanzas llevado a cabo por la ACAA. Por los fundamentos discutidos y expuestos a continuación, confirmamos la determinación recurrida.

Según se desprende del expediente, la agencia publicó la Convocatoria 19G-01 para el puesto de Sub Director de Finanzas el 26 de noviembre de 2019. Interesado en el mismo, el recurrente presentó

su solicitud de empleo para dicha convocatoria y, tras evaluarse su preparación académica, adiestramientos y experiencia de trabajo mediante examen se le otorgó la puntuación de 79.12. Además, se le otorgaron 10 puntos adicionales por tratarse de un veterano, lo cual resultó en una puntuación de 89.12. Dicha puntuación lo ubicó en el tope de la lista de candidatos elegibles para entrevista, por lo cual la agencia citó al recurrente para entrevista pautada para el 31 de enero de 2020. Para llevar a cabo dicha entrevista, el Comité de Entrevistas designado por la Directora Ejecutiva de la agencia utilizó un formato de 11 preguntas que midieron conocimientos, aptitudes y razonamiento analítico de los candidatos. Como resultado del proceso de entrevista, al recurrente se le adjudicó una puntuación total de 227.

A su vez, el Sr. Ernesto Rivera Puig (señor Rivera Puig) también presentó su solicitud para dicha convocatoria. La agencia le adjudicó una puntuación inicial de 77, lo cual lo calificó para entrevista. Luego, como resultado del proceso de entrevista, al señor Rivera Puig se le adjudicó una puntuación total de 262, lo cual lo ubicó en primera posición en orden descendente de todos los aspirantes. En función de los resultados obtenidos en el examen, el Presidente del Comité de Entrevistas recomendó a los candidatos mejores calificados y, entre estos, la Directora Ejecutiva de la ACAA seleccionó al señor Rivera Puig para ocupar el puesto. Finalmente, se le notificó al recurrente que fue considerado, pero no seleccionado para el puesto en cuestión, el 10 de junio de 2020.

En desacuerdo, el recurrente presentó una apelación, posteriormente enmendada, en la cual sostuvo que se le adjudicó una puntuación menor a la que correspondía, en tanto que no se tuvo en

cuenta la puntuación adicional por tratarse de un veterano. Además, sostuvo que la designación del Comité de Entrevistas violó el Reglamento de Personal, ya que “estaba compuesto por personas afines políticamente con la administración actual, lo cual tuvo el efecto de que se discriminara políticamente contra aquellos aspirantes que no comparten dicha afiliación política”.¹ Finalmente planteó que se favoreció indebidamente al señor Rivera Puig, pues su puntuación y experiencia era considerablemente menor.

Luego de oponerse a la apelación enmendada, la ACAA presentó una *Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*. Esta incluyó 16 hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales la agencia entendió que no existe controversia, atinentes a la convocatoria, a la puntuación obtenida por el recurrente y por los restantes candidatos, a la designación del Comité de Entrevistas, y a la entrevista del recurrente y del señor Rivera Puig. Acompañó como anejos la convocatoria en cuestión; las solicitudes de empleo presentadas por el recurrente y por el señor Rivera Puig; el resumen de la evaluación; el registro de elegibles con las puntuaciones obtenidas; el informe sobre recomendación emitido por el Comité de Entrevistas, y los exámenes del recurrente y del señor Rivera Puig con los puntajes obtenidos por cada uno.

El recurrente presentó su correspondiente oposición a la moción de resolución sumaria presentada por la ACAA y en solicitud de que se dicte resolución sumaria a su favor. Allí aceptó como hechos no controvertidos los enumerados del 1 al 12, y del 14 al 16. Es decir, su única contención giró en torno al hecho número 13, en tanto que negó

¹ *Apelación Enmendada*, pág. 4; Apéndice del recurso, pág. 12.

“que las entrevistas se realizaron velando en todo momento por igualdad de condiciones y que las respuestas demuestran que algunos candidatos tuvieron mejor dominio del tema que otros, toda vez que se trata de una interpretación de la parte apelada de los anejos incluidos”.²

Luego de evaluar los escritos presentados, en conjunto con la documentación que acompañaron, la Oficina del Juez Administrativo emitió la *Resolución Final* recurrida el 26 de marzo de 2022. Allí concluyó que el alegado discrimen político no fue probado, por lo que resulta en meras especulaciones, insuficientes para invalidar un proceso de evaluación y selección que se presume correcto. Asimismo, resaltó que la bonificación correspondiente por ser veterano en el cómputo de su puntuación sí se le concedió -es decir, la suma de los 10 puntos correspondientes- lo que lo llevó a ocupar la primera posición en el registro de elegibles para entrevista. Como resultado, determinó que la agencia recurrida cumplió con su deber de darle preferencia como veterano, al mismo tiempo que seleccionó a la persona más idónea para el puesto -en tanto no se logró probar la existencia de una controversia que debiera ser resuelta mediante una vista en sus méritos- por lo cual desestimó sumariamente la impugnación del recurrente con relación a la Convocatoria 19G-01.

Inconforme, el recurrente compareció ante este Tribunal de Apelaciones en solicitud de revisión administrativa. Planteó, como alegados errores, la existencia de controversias de hecho que impedían su disposición sumaria y que no se consideraran los argumentos

² A su vez, el recurrente planteó seis hechos sobre los cuales entendió que no existe controversia, atinentes a su condición de veterano, a que fue cesanteado entre los años 2010 y 2011 de su empleo en la ACAA -durante la incumbencia del exgobernador Luis Fortuño Buset- y a que ocupó puestos de confianza bajo la administración del Partido Popular Democrático. *Réplica a moción solicitando resolución sumaria del caso y Solicitud para que se dicte resolución sumaria a favor de la parte apelante*, págs. 2-4; Apéndice del recurso, págs.188-190.

presentados por el recurrente con relación a sus derechos como veterano. Contando con la oposición presentada por la ACAA, en la cual sostuvo la corrección de la determinación recurrida, resolvemos.

En lo atinente a la disposición sumaria de los recursos en el ámbito administrativo, la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 38-2017 (LPAUG), permite que las agencias emitan órdenes o resoluciones sumarias si concluyen, luego de analizar los documentos que acompañan la solicitud y la moción en oposición -así como aquellos que obren en el expediente de la agencia- que no es necesario celebrar una vista adjudicativa. Sec. 3.7, inciso (b) de la LPAUG, 3 LPRA sec. 9647. En cambio, no podrán disponer de manera sumaria cuando la ley orgánica de la agencia disponga lo contrario o cuando existan hechos materiales o esenciales controvertidos; haya alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; surja de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o como cuestión de derechos no proceda. *Id.*; Véase *OCS v. Universal*, 187 DPR 164 (2012).

Por otra parte, aunque es cierto que los empleados públicos están protegidos en sus cargos contra el discrimen por ideas políticas, para poder prevalecer en una acción fundada en discrimen político es insuficiente una mera alegación de su existencia. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005). Es decir, el empleado público tiene el peso inicial de probar que se ha tomado alguna acción perjudicial en su contra en el curso del empleo sin justificación racional para ello. Además, debe poder probar que es clara su identificación político-partidista y que la

conducta protegida fue el factor sustancial o motivante para la acción perjudicial. *Id.*, pág. 562.

Finalmente, la Ley Núm. 203-2007, conocida como *Nueva Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI*, (Carta de Derechos del Veterano) dispone que el Gobierno de Puerto Rico y sus agencias deben “[d]ar 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”. Art. 4(F)(a)(1), 29 LPRa sec. 737. Específicamente en cuanto al puntaje garantizado al veterano, la Carta de Derechos del Veterano establece lo siguiente:

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. Art. 4(F)(a)(3), *Id.*

Por su parte, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) aprobó el Reglamento Núm. 7452, *Carta Normativa Especial Núm. 1-2007; Normas que regirán las acciones de personal en las que apliquen las áreas esenciales al principio de mérito*, el cual establece que “[s]i la certificación de elegibles figura el nombre de un(a) veterano(a) y éste(a) está disponible, tendrá preferencia sobre aquellos candidatos con una puntuación igual o inferior a la de él o ella”. Reglamento Núm. 7452, Parte V(B)(12). Asimismo, al interpretar la normativa aplicable, la OCALARH aclaró que “en un registro de

elegibles donde figure un veterano disponible, las Autoridades Nominadoras tienen que darle preferencia sobre aquellos candidatos con puntuación igual o inferior. Esto significa que no se puede seleccionar a candidatos con puntuaciones iguales o inferiores a la del veterano”. Memorando Especial Núm. 45-2015 sobre *Normas sobre derecho a preferencia y concesión de puntuación adicional a la calificación para empleo al veterano*, pág. 4.

No obstante lo anterior, la interpretación pretendida por el recurrente sobre las normas relativas al derecho de preferencia y de concesión de puntuación adicional a la calificación para empleo al veterano resulta irrazonable pues, una disposición que permitiera a los veteranos pasar un examen con una nota más baja que la que necesiten otros candidatos o les acredite un número específico de puntos para que puedan pasar un examen, equivaldría a tanto como eximirles de tomar el examen, según resuelto en *Rubín Ramírez v. Trías Monge*, 111 DPR 481 (1981).³ No existe controversia en cuanto a que el recurrente obtuvo una puntuación final de 227, mientras que el señor Rivera Puig obtuvo una puntuación total de 262. Asimismo, del expediente administrativo se desprende que la agencia cumplió con el derecho de preferencia establecido por la Carta de Derechos del Veterano al otorgarle los 10 puntos adicionales a la calificación obtenida, lo cual ubicó al recurrente en el tope de la lista de candidatos elegibles para entrevista. Por tanto, la preferencia dispuesta por la Ley Núm. 203-

³ Cabe advertir, aunque no tenga que formar parte de nuestro *ratio decidendi*, que en *Rubín Ramírez v. Trías Monge*, *supra*, el Tribunal Supremo resolvió que el derecho de preferencia no consiste en acreditar al veterano los puntos que necesite para aprobar el examen de un puesto, ni de permitir al veterano la aprobación del examen con una calificación menor, por cuanto ello carga el potencial de viciar de inconstitucionalidad la normativa que lo proponga por “no proveer una relación razonable entre el valor del entrenamiento militar y su estimación para fines del empleo público”. *Id.*, pág. 485 (cita omitida).

2007, el Reglamento Núm. 7452 y la carta normativa atinente se cumplió con la colocación inicial en el registro de elegibles en condiciones de preeminencia, pero sin garantía inexorable de cara a un proceso de entrevistas.

Luego, el recurrente tenía el peso de la prueba de demostrar que, como parte del proceso de selección de la Convocatoria 19G-01 para el puesto de Sub Director de Finanzas no se siguió el procedimiento establecido por el Artículo 9 del Reglamento de Personal, el cual regula la publicación de convocatorias, la realización de exámenes para cada clase de puesto, el establecimiento de un registro de elegibles y, luego de realizarse la entrevista, las recomendaciones del Comité de Entrevistas a la Directora Ejecutiva para que esta lleve a cabo la selección final de la persona candidata que ocupará el puesto objeto de la convocatoria. No obstante, el recurrente no alegó, ni mucho menos logró probar, que el proceso de entrevista y examen fue de alguna manera defectuoso, ni que su identificación político-partidista lo perjudicó. Finalmente, el recurrente no impugnó los cómputos que llevó a cabo la agencia para calcular las puntuaciones obtenidas por cada candidato, una vez evaluados los exámenes correspondientes. En ausencia de prueba en contrario, dichos exámenes se presumen correctos y válidos.

Aunque el recurrente solicitó al foro primario que se dicte resolución sumaria a su favor, en su primer señalamiento de error alegó la existencia de controversias de hecho que impiden la disposición sumaria del caso. Independientemente de ello, el único hecho propuesto por la agencia como libre de controversia que el recurrente no aceptó en su oposición a la disposición sumaria del caso fue el hecho número

13, atinente a que las entrevistas se realizaron en igualdad de condiciones y que las respuestas demostraron que algunos candidatos tuvieron mejor dominio del tema que otros. En ese sentido, el recurrente debió acompañar alguna declaración jurada que consignara que las entrevistas y exámenes estuvieron de alguna manera viciados y que ese fue el motivo por el cual no fue seleccionado para el puesto. De igual manera, debió consignar los elementos de fácticos en disputa que entendía hacían necesaria la celebración de una vista en su fondo.

Por todo lo antedicho, resolvemos que la agencia no incurrió en abuso de discreción, error manifiesto o ilegalidad en el proceso de selección como parte de la Convocatoria Convocatoria 19G-01, ni en la fundamentación de su determinación con respecto a la evidencia sustancial disponible al momento de la desestimación sumaria de la apelación.⁴ Como consecuencia, no prescindiremos de la deferencia que corresponde atribuir a las determinaciones administrativas. Por tanto, confirmamos la determinación objeto del presente recurso.

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

⁴ Ello es cónsono con lo resuelto por este panel mediante *Sentencia* de 30 de agosto de 2022, en *Aylsa Torres Emmanuelli v. Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles*, KLRA202200327. En aquella ocasión se sostuvo la validez del proceso de selección llevado a cabo por la ACAA como parte de la Convocatoria 20G-36, que se impugnó con idénticos planteamientos de discrimen político y de controversia de hechos esenciales que impedían la disposición sumaria del caso.