

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

OLGA ÁLVAREZ RÍOS

Recurrente

v.

ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES

Recurrida

KLRA202200325

*Recurso Revisión
Administrativa*
proveniente del Juez
Administrativo de la
ACAA

Caso Núm.:
20G-01

Sobre: Impugnación
de Convocatoria

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Ronda Del Toro

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de octubre de 2022.

Este Recurso de Revisión de Decisión Administrativa fue presentado por la Sra. Olga Alvarez Ríos (en adelante parte recurrente) el 17 de junio de 2022.

En el Recurso se impugna una resolución final notificada el 30 de marzo de 2022, sobre Impugnación de Convocatoria 20G-01 Gerencial de la Administración por Accidentes de Automóviles (en adelante ACCA o recurrida).¹ Contra dicha Resolución del Juez Administrativo de la ACCA, la recurrente presentó reconsideración el 18 de abril de 2022, la cual no fue atendida por el Juez Administrativo de la ACAA.²

Mediante el aludido dictamen, la ACAA dictó resolución sumaria concluyendo que el proceso de selección del Sr. Humberto G. Núñez Matos (señor Núñez) para el puesto de Oficial Administrativo I, puesto 196 de la ACAA, se realizó conforme a las

¹ Ver Exhibit 6 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 213-228.

² Ver Exhibit 7 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 229 y 304-308.

normas establecidas en el proceso administrativo y reglamentario de la agencia. En consecuencia, desestimó la impugnación de la recurrente.

La parte Recurrída ha comparecido el 10 de agosto de 2022 y presentado su alegato en oposición. Con ello el Recurso se ha perfeccionado para su adjudicación final, lo que aquí hacemos.

I.

El 30 de enero de 2020, la ACAA publicó la convocatoria núm. 20G-01 Gerencial de la ACAA para el puesto de Oficial Administrativo I, puesto núm. 196.³

El 5 de febrero de 2020, la recurrente presentó su Solicitud de Empleo para la Convocatoria 20G-01.⁴ El 5 de marzo de 2020, la ACCA suscribió una comunicación dirigida a la recurrente informándole que luego de haber evaluado la solicitud por ella presentada para la Convocatoria 20G-01, la puntuación obtenida del examen de convocatoria fue 80.98. En la misma se le apercibió que de no estar de acuerdo tendría un término de quince (15) días para revisar la calificación obtenida y le citó para una entrevista el 9 de marzo de 2020 a las 10:30 am.⁵

La certificación de elegibles estuvo compuesta de los siguientes candidatos: 1) Olga Álvarez, puntuación 80.98; 2) Yorna Liz Vega García, puntuación 80; 3) Mildred Colón Rivera, puntuación 80; 4) Julieth Ordoñez Imbachi, puntuación 80; 5) Irma González Serrano, puntuación 77.55; 6) Humberto G. Núñez Matos, puntuación 77.50; 7) Elmer J. Rivera Soto, puntuación 76; 8) Evelyn Nieves Nieves, puntuación 75; 9) María Cosme Santiago, puntuación 75; 10) Levitt Bauta Pizarro, puntuación 75;

³ Ver Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 50-54.

⁴ Ver Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 55-58.

⁵ Ver Anejo C del Exhibit 4 al Apéndice de la Revisión Administrativa, página 59.

11) María Santiago Hernández, puntuación 71; 12) Belsie M. Serrano Medina, puntuación 70.50; 13) Gladimar Ortiz Corona, puntuación 70; 14) Mayra Hernández Reyes, puntuación 70; 15) Jesús Santiago Rodríguez.⁶

La recurrente fue entrevistada el 9 de marzo de 2020 por un Comité de entrevistas, designado por la Directora Ejecutiva, la Doctora Margarita Nolasco Santiago.⁷

El Comité de Entrevistas estuvo compuesto por David Miranda Meléndez, Presidente del Comité; Melba Vargas Aponte, Directora Interina de Finanzas; Mirellies Y. Ramos Padilla, Directora de Recursos Humanos; Carmen Zayas Ortiz, Ayudante Especial; Shakira Santiago Rodríguez, Ayudante Ejecutivo; Ramón González Torres, Supervisor de Imprenta; y Marylisse Cartagena Maldonado, Directora Regional de Centro Médico.⁸

Mediante la entrevista de selección, el objetivo fue evaluar a través de diez preguntas, los conocimientos, aptitudes, desempeño y el razonamiento analítico de los candidatos.⁹

Con la hoja de apreciación y las preguntas se pretendió medir, entre otras cosas, los:

- a. Conocimientos sobre la materia del trabajo a ejecutar;
- b. Experiencia, habilidades y destrezas que redundarían en más conocimientos para el desempeño de la posición en cuestión;
- c. Preparación académica, antigüedad en el servicio público, evaluaciones del supervisor, destrezas, habilidades o historial de trabajo y resultados de talleres o adiestramientos.
- d. Dominio de los procedimientos fiscales gubernamentales;
- e. Destrezas de comunicación y supervisión;

⁶ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, página 63.

⁷ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 68-130.

⁸ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, página 62.

⁹ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 68-193.

- f. Lenguaje corporal y proyección que se espera de un Oficial Administrativo;
- g. Dominio del lenguaje y vocabulario de su profesión;
- h. Comunicación adecuada, temple en la contestación, comportamiento, vestimenta adecuada, entre otros.¹⁰

Conforme al expediente de la convocatoria, la recurrente obtuvo una puntuación 223 en la entrevista, quedando en la cuarta posición en orden descendente entre los aspirantes.¹¹

Conforme al expediente de la convocatoria el Sr. Humberto G. Núñez Matos, candidato seleccionado, obtuvo una puntuación 269 en la entrevista, quedando en primera posición en orden descendente entre los aspirantes.¹²

Las entrevistas se realizaron velando en todo momento por igualdad de condiciones; además, las respuestas están transcritas y tabuladas y demuestran que algunos candidatos tuvieron mejor dominio del tema que otros.¹³

El 29 de mayo de 2020, el Presidente del Comité Entrevistador suscribió el *Informe Sobre Recomendación para la Selección de Candidato de la Convocatoria del Núm. 20G01, Puesto de Oficial Administrativo I*, en el cual se concluyó que los siguientes tres candidatos fueron los mejores calificados a base de la capacidad e idoneidad para desempeñar las funciones del puesto: (1) Humberto G. Núñez Matos; (2) María Cosme Santiago; y (3) Jesús Santiago Rodríguez.¹⁴

¹⁰ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 68-193.

¹¹ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 62-130.

¹² Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 62 y131-193.

¹³ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 62-193.

¹⁴ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, página 62.

El 4 de junio de 2020, la Directora Ejecutiva, la doctora Margarita Nolasco Santiago, seleccionó al señor Núñez Matos para ocupar el puesto objeto de la convocatoria.¹⁵

El 29 de junio de 2020 ACAA notificó a la recurrente que fue considerada, pero no seleccionado para el puesto de Oficial Administrativo.¹⁶

Inconforme con la selección, el 17 de septiembre de 2020, la señora Olga Álvarez Ríos presentó una Apelación impugnando convocatoria 20G-01. En síntesis, alegó que, se le asignó una puntuación menor a la correspondiente lo cual afectó su posición en el registro de elegibles. Alegó, además, que la ACAA incumplió con las secciones 9.2, 9.3 y 9.5 del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales y escuetamente hizo referencia a un alegado discrimen político.¹⁷

El 28 de octubre de 2021, la señora Álvarez Ríos presentó una Apelación Enmendada para incluir al señor Humberto G. Núñez Matos.¹⁸

El 30 de noviembre de 2021, la ACAA presentó su contestación a Apelación enmendada.¹⁹

El 27 de enero de 2022 la ACAA presentó "Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso".²⁰

¹⁵ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, página 67.

¹⁶ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, página 194.

¹⁷ Véase Exhibit 1 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 1-7.

¹⁸ Véase Exhibit 2 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 8-15.

¹⁹ Véase Exhibit 3 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 16-21.

²⁰ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 22-194.

El 10 de marzo de 2022, la recurrente presentó Réplica a Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso.²¹

Mediante Resolución Final fechada el 26 de marzo de 2022, el Lcdo. Manuel A. Orriola Pérez, Juez Administrativo de la ACAA, dictó Resolución Final mediante la cual desestimó la apelación presentada por la recurrente.²²

En desacuerdo con dicho dictamen, el 18 de abril de 2022, la recurrente presentó una *Solicitud de Reconsideración de Resolución* reiterando sus planteamientos previos y añadiendo que la controversia principal que debió atender la ACAA era si al tratarse de una convocatoria interna, se podía seleccionar a una persona que ocupaba un puesto de confianza sin derecho a reinstalación. Dicha solicitud no fue atendida por el Juez Administrativo.²³

Aun inconforme, el 17 de junio de 2022, la señora Álvarez Ríos presentó el recurso de epígrafe y formuló los siguientes señalamientos de error:

Erró el Juez Administrativo de la ACAA al dictar Resolución Sumaria desestimando la impugnación de la recurrente, Sra. Olga Álvarez Ríos, con relación a la convocatoria número 20G-01, toda vez que existen controversias de hechos en el presente caso.

Erró el Juez Administrativo de la ACAA al Resolver que el Sr. Humberto G. Núñez Matos podía ser seleccionado en el puesto a pesar de tratarse de una convocatoria interna.

²¹ Véase Exhibit 5 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 195-212.

²² Véase Exhibit 6 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 213-228.

²³ Véase Exhibit 7 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 229-303.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver el asunto ante nuestra consideración. Veamos.

II.

A.

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAU), 3 LPRC sec. 9671, permite que se solicite al Tribunal de Apelaciones la revisión judicial de las decisiones de las agencias administrativas. Dicha revisión tiene como propósito limitar la discreción de las agencias y asegurarse de que estas desempeñen sus funciones conforme a la ley. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 891-892 (2008).

Sin embargo, los tribunales apelativos han de otorgar gran consideración y deferencia a las decisiones administrativas en vista de la vasta experiencia y conocimiento especializado de la agencia. *Rolón Martínez v. Caldero López*, 201 DPR 26, 35 (2018). Además, es norma de derecho claramente establecida que las decisiones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección. *Íd.* Esta presunción de regularidad y corrección “debe ser respetada mientras la parte que la impugne no produzca suficiente evidencia para derrotarla”. *Íd.* La persona que impugne la regularidad o corrección tendrá que presentar evidencia suficiente para derrotar tal presunción, no pudiendo descansar únicamente en meras alegaciones. *Íd.*

El criterio rector al momento de pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 727 (2005). Por tanto, al realizar nuestra función revisora debemos enfocarnos en determinar si la agencia administrativa: (1) erró en

aplicar la ley; (2) actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente; y (3) si lesionó derechos constitucionales fundamentales. *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 627-628 (2016).

De este modo, si al realizar nuestra función revisora no nos encontramos ante alguna de las situaciones previamente mencionadas, tenemos el deber de validar la determinación realizada por la agencia administrativa. *Íd.*, pág. 628. Ello, aun cuando exista más de una interpretación posible en cuanto a los hechos. *Íd.* Así pues, las determinaciones de hecho serán sostenidas por los tribunales, en tanto y en cuanto obre evidencia suficiente en el expediente de la agencia para sustentarla. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, *supra*, pág. 893. Ahora bien, es preciso recordar que las conclusiones de derecho, por el contrario, serán revisables en todos sus aspectos. Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

B.

El inciso (b) de la Sección 3.7 de la LPAU autoriza a los organismos administrativos a emitir resoluciones sumarias cuando no sea necesario celebrar una vista adjudicativa. 3 LPRA sec. 9647. Para esto se requiere el análisis de los documentos que obren en el expediente, los de la moción del promovente y los que haya sometido el promovido. *Íd.* Ahora bien, la agencia no podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias en los casos en los cuales: (1) existen hechos materiales o esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derechos no procede. *Íd.*

El mecanismo de la resolución sumaria persigue agilizar el proceso adjudicativo en casos en los que no estén presentes

hechos materiales en controversia. *OCS v. Universal*, 187 DPR 164, 177-178 (2012). Así, se evita la celebración de una audiencia evidenciaria que no aportaría ningún elemento meritorio al análisis a realizarse. J. Echevarría Vargas, *Derecho administrativo puertorriqueño*, San Juan, Ed. Situm, 2012, pág. 23. De igual forma, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una agencia puede adjudicar sin celebrar una vista evidenciaria cuando no exista controversia sobre los hechos y toda la evidencia documental que surge del expediente señale claramente la corrección de la determinación de la Agencia. *Íd.*, pág. 178. En los procesos que se adjudiquen por la vía sumaria, la parte contra quien se reclama prevalecerá cuando prueba que no se configuró algún elemento de la causa de acción. *Mun. de Añasco v. ASES et al*, 188 DPR 307, 326 (2013). Para ello, le corresponde establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sobre algún hecho material. *Íd.*

Por el contrario, la parte promovida debe demostrar la existencia de una controversia real sobre hechos relevantes y pertinentes. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214 (2010). Por tanto, una mera duda o aseveración no es suficiente para derrotar una moción de sentencia sumaria. *Íd.* A estos fines, la parte opositora de la solicitud deberá demostrar que tiene prueba para sostener sus alegaciones. *Íd.*, pág. 215.

De otra parte, es menester recordar que, aunque la adjudicación sumaria está dispuesta en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, las Reglas de Procedimiento Civil no aplican automáticamente en procedimientos administrativos. *Flores Concepción v. Taino Motors*, 168 DPR 504, 518 (2006). Esto responde a la necesidad de que los organismos administrativos funcionen sin la

inflexibilidad que generalmente caracteriza a los tribunales. *Saldaña Egozcue v. Junta de Administración Central del Condominio Park Terrace*, 201 DPR 615, 623 (2018). Dicho esto, un foro administrativo podrá adoptar normas pautadas en las Reglas de Procedimiento Civil cuando estas no sean incompatibles con el proceso su consideración y propicien una solución justa, rápida y económica. *Íd.*, págs. 518-519.

C.

La ACAA es una corporación pública que fue creada mediante la Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 9 LPRA sec. 2051, *et seq.*, mejor conocida como *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles* (Ley Núm. 138-1968).²⁴ El inciso (2) de la Sección 12 de la referida ley establece que los poderes corporativos de la ACAA serán ejercidos por una Junta de Directores que, además, será responsable de la administración de esta. 9 LPRA sec. 2060. Como parte de las funciones de la Junta de Directores, en lo pertinente, se encuentran los siguientes: (1) nombrar a un Director Ejecutivo que será responsable de la administración directa de la Corporación de acuerdo con las normas y condiciones que establezca la Junta; (2) la adopción de reglas para su organización y funcionamiento interno y, por último, (3) la aprobación de reglamentos necesarios para poner en vigor las disposiciones de la ley. *Íd.*

Entre los reglamentos que promulgó la Junta de Directores de la ACAA se encuentra el Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales (Reglamento de Personal) que se aprobó

²⁴ Dicha ley fue derogada y sustituida por la Ley 111-2020, 9 LPRA sec. 3161, *et seq.*, mejor conocida como *Ley de Protección Social por Accidentes de Vehículos de Motor*. Sin embargo, la Ley Núm. 138-1968 es el estatuto aplicable en el presente caso puesto que era la ley vigente al momento de los hechos.

el 19 de julio de 2005, según enmendado. El Reglamento establece las normas que rigen la administración del sistema de personal e incorpora el principio de mérito como parte integral de la política pública de los Recursos Humanos de la ACAA. Conforme al Art. 5, Sección 5.55 del Reglamento de Personal, el principio de mérito es el concepto que los empleados públicos deben ser seleccionados y reclutados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, ni por sus ideas políticas y religiosas, entre otros.

Ahora bien, el Art. 9 de dicho Reglamento discute todo lo referente a las normas que rigen el reclutamiento y selección del personal de servicio. Particularmente, la Sección 9.1 de este artículo dispone que el director ejecutivo será el funcionario encargado de formular y adoptar las normas de reclutamiento que estime convenientes para reclutar al personal de servicio de carrera y de confianza. Dicha encomienda comenzará con la publicación de una convocatoria para cubrir las vacantes en los puestos regulares de servicio de carrera. Sección 9.2 del Reglamento de Personal. Posteriormente, se llevará a cabo un proceso mediante el cual los aspirantes competirán en igualdad de condiciones y sin discrimen por razones ajenas al mérito. Sección 9.3 del Reglamento de Personal. Particularmente, con el objetivo de medir la capacidad, aptitud y habilidad de los aspirantes para desempeñarse en el puesto objeto de la convocatoria se realizarán exámenes para cada clase de puesto. Íd. Dicho examen deberá desarrollarse razonablemente orientado hacia los deberes y responsabilidades que envuelve el puesto. Íd.

Una vez corregidos los exámenes, se establece un registro de elegibles en orden descendente de notas con el nombre de las

personas que hayan aprobado el examen. Sección 9.4 del Reglamento de Personal. Ahora bien, previo a la enmienda de la Sección 9.5 de dicho Reglamento, el Director de Recursos Humanos de la ACAA le enviaba la certificación de elegibles al Director del Departamento al cual pertenecía el puesto objeto de convocatoria, o a otra persona que este designara, para que realizara la entrevista de selección. Sin embargo, mediante la Resolución Núm. 2020-MAYO-7A que aprobó la Junta de Directores de la ACAA el 22 de mayo de 2020, se enmendó dicha sección con el propósito de que el Director Ejecutivo de la ACAA designara un comité de tres (3) o más empleados o funcionarios para realizar las entrevistas y la preselección de candidatos.²⁵ Luego de realizarse la entrevista, el Comité le hará recomendaciones al Director Ejecutivo, quien hará la selección final sobre la selección del candidato que ocupara el puesto objeto de la convocatoria.

Es importante recalcar que el Reglamento de Personal exige que en el procedimiento de reclutamiento y selección de empleados para ocupar un puesto en la ACAA se garantice el nombramiento del candidato más capacitado para ejercer el puesto. Sección 9.5 del Reglamento de Personal. Específicamente, la referida Resolución establece que, para poder escoger el mejor candidato posible, se creó un procedimiento uniforme que incluye el proceso de entrevista para garantizar a los elegibles certificados un proceso de evaluación ajeno a toda clase o modalidad de discrimen. Íd. Así pues, se asegura que la idoneidad de cada aspirante se determine a base de su capacidad, aptitudes

²⁵ Cabe precisar que la Resolución Núm. 2020-MAYO-7A claramente dispone que la Sección 9.5 del Reglamento de Personal no restringe la discreción de la autoridad nominadora de nombrar a cualquier otro empleado que represente o sustituya al Director de Recursos Humanos o al Director del Departamento donde ubica el puesto en el Comité de Preselección de Candidatos.

profesionales y cualidades personales, no en influencias irrazonables adscritas a determinadas creencias políticas, sociales, o religiosas. Art. 6 del Reglamento de Personal. Consecuentemente, el principio de mérito e idoneidad guía la discreción administrativa en la selección de candidatos que forman parte de la certificación de registro de elegibles. Íd. Ello, con el fin de que la determinación final este apoyada de razonabilidad y no sea una arbitraria, caprichosa, fraudulenta o desprovista de base razonable en la prueba.

D.

La Sección 1 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que “no podrá establecerse **discrimen** alguno por motivo de raza, color, ideas políticas o religiosas ...”. 1 LPRA, Tomo I. En virtud de este mandato, el Tribunal Supremo ha reiterado que los empleados públicos están protegidos en sus cargos contra el discrimen por ideas políticas. *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 558 (2005).

Ahora bien, para poder prevalecer en una acción fundada en discrimen político, es insuficiente una mera alegación de su existencia. Íd., pág. 561. El empleado público tiene el peso inicial de probar que la conducta protegida fue el factor “sustancial” o “motivante” para la acción de despido o privación de sus condiciones de trabajo. Íd. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resumió el peso de la prueba en casos de discrimen político de la siguiente forma:

En resumen, para [...] activar una presunción de discrimen político, debe demostrar que ha sido despedido sin motivo racional o, en casos en que no haya habido un despido, que se ha tomado alguna acción perjudicial en su contra en el curso del empleo sin justificación racional para ello. Asimismo, el demandante debe probar que es clara su identificación político-partidista. Además de lo anterior, tiene el

peso inicial de probar, por preponderancia de la prueba, que la conducta protegida fue el factor sustancial o motivante para la acción perjudicial. Íd., pág. 562.

III.

Previo a atender los planteamientos antes consignados, debemos recordar que las decisiones de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia judicial, pues son estos los que cuentan con el conocimiento experto de los asuntos que les son encomendados. En vista de lo anterior, la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó de manera arbitraria, ilegal, irrazonable, o fuera del marco de los poderes que se le delegaron.

En su primer señalamiento de error, la señora Álvarez Ríos, aquí recurrente, argumentó que el Juez Administrativo de la ACAA erró al emitir una Resolución Sumaria desestimando su impugnación a la Convocatoria para ocupar el puesto que surgía de la convocatoria número 20G-01 de la ACAA por entender que existían controversias de hechos que presuntamente impedían la disposición sumaria del asunto antes descrito. Sin embargo, en su *Solicitud de Revisión Administrativa* la recurrente no señaló las determinaciones de hecho que entendía que estaban en controversia. Ello solo permite confirmar la Resolución Final que aquí evaluamos.

Además, la recurrente incluyó determinaciones de hechos que, a su entender, evidenciaban que el proceso de selección no se realizó en igualdad de condiciones y sin discrimen por razones ajenas al mérito.

Hemos analizado minuciosamente el expediente ante nuestra consideración. No cabe duda de que las determinaciones de hechos que formuló la ACAA y que nosotros adoptamos por referencia, se basaron en prueba documental sustancial. Incluso,

cabe precisar que la ACAA, como parte de su *Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*, enumeró una serie de hechos que consideraba que no estaban en controversia.²⁶ El Juez Administrativo los adoptó en su *Resolución Final* y la señora Álvarez Ríos, aquí recurrente, los aceptó como hechos no controvertidos en su *Replica a Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.²⁷

Aquí la Agencia, con el objetivo de poder reclutar al mejor candidato para ocupar el puesto antes descrito, llevó a cabo una evaluación de las solicitudes sometidas por los aspirantes al puesto otorgándole una puntuación por los requisitos mínimos que se requieren para ocupar el puesto, por su preparación académica y la experiencia laboral. La recurrente obtuvo la puntuación más alta entre los múltiples candidatos que se consideraron. Esa puntuación es una de varias que se otorgan durante el proceso de selección.

Conforme al expediente de la convocatoria el Sr. Humberto G. Núñez Matos, candidato seleccionado, obtuvo una puntuación 269 en la etapa de entrevista, quedando en primera posición en orden descendente entre todos los aspirantes.²⁸

Los candidatos fueron entrevistados por un Comité que designó la Directora Ejecutiva como parte de sus prerrogativas. Dicha entrevista tuvo el propósito de evaluar las cualidades subjetivas de cada candidato incluyendo sus conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes profesionales, y razonamiento analítico. Cada miembro del comité completó un cuestionario de entrevista de empleo con las contestaciones de cada candidato. A

²⁶ Íd., Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 22-194.

²⁷ Íd., Exhibit 5 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 195-212.

²⁸ Véase Exhibit 4 del Apéndice de la Revisión Administrativa, páginas 62 y131-193.

base de esas contestaciones llenaron una hoja de evaluación concediéndole un valor a cada contestación. Como resultado, el Comité consideró que el señor Núñez Matos fue la persona que mejor se desempeñó en la entrevista y, por ende, este último obtuvo la puntuación más alta y, en consecuencia, quedó en primera posición en orden descendente de todos los aspirantes. Posteriormente, el Comité preparó un informe con sus recomendaciones y la Directora Ejecutiva seleccionó al señor Núñez Matos como el candidato idóneo para ocupar el puesto de Oficial Administrativo I.

En atención a lo antes mencionado, podemos concluir que el proceso de reclutamiento para seleccionar al mejor candidato para ocupar el puesto objeto de la convocatoria fue un proceso que se llevó a cabo de manera uniforme, imparcial y en igualdad de condiciones. Todos los aspirantes fueron evaluados mediante diferentes procesos llevados a cabo por el Departamento de Recursos Humanos y el Comité que designó la Directora Ejecutiva de la ACAA. Consecuentemente, la ACAA cumplió cabalmente con el objetivo medular del Reglamento de Personal de escoger al mejor candidato para ocupar el puesto basándose en el candidato con la mejor experiencia laboral, aptitudes profesionales, desempeño, razonamiento analítico, habilidades y destrezas. Dicho esto, es evidente que la determinación final de la ACAA fue razonable y no arbitraria, caprichosa, fraudulenta o desprovista de base razonable en la prueba. Consecuentemente, el primer señalamiento de error no se cometió.

Por otro lado, en su segundo señalamiento de error, la recurrente argumentó que el Juez Administrativo de la ACAA erró al no considerar que el señor Núñez Matos no podía ser seleccionado para ocupar el puesto de Oficial Administrativo I de

la ACAA por tratarse de una convocatoria interna. Sobre este particular, la recurrente indicó que el señor Núñez Matos no podía competir en la convocatoria objeto de esta controversia porque presuntamente ocupaba un puesto de confianza sin derecho a reinstalación. Alegó que las convocatorias internas iban dirigidas exclusivamente para empleados de servicio de carrera. Para sostener su planteamiento, citó la Sección 6.3 de la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 8-2017, según enmendada, 3 LPRR sec. 1472c, que establece que, “[m]ientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes.”²⁹

La disposición antes citada nada dispone en cuanto a la clasificación que debe tener el empleado interno para poder participar en la convocatoria, sino que propicia a que las convocatorias para ocupar puestos en el Gobierno se hagan de manera interna para así promover una utilización más eficiente de los recursos que ya el Gobierno posee.

²⁹ La Sección 6.3 de la Ley Núm. 8-2017, contiene todas las disposiciones generales que regirán el proceso de reclutamiento y selección para puestos regulares de servicio de carrera en el Gobierno y sus dependencias. Particularmente, en lo pertinente, discute lo que deben incluir las convocatorias y cita como sigue:

Las convocatorias incluirán las normas de reclutamiento para cada clase de puesto encaminadas a atraer al Servicio Público los mejores recursos disponibles. Las convocatorias, sin limitarse, incluirán título y número de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando aplique, y los de preparación académica y/o experiencia que como mínimo habrán de poseer los aspirantes a empleo. Los requisitos mínimos de preparación y/o experiencia deberán estar a su vez orientados por lo establecido en los planes de clasificación o método de valoración de puestos. **Las convocatorias establecerán el tipo de competencia autorizada para cada clase indicando si la competencia habrá de estar limitada a empleados de la propia agencia, a empleados de las agencias cubiertas por esta Ley o abierta al público en general.** (Énfasis suplido).

[...]

El señor Humberto G. Núñez Matos ocupaba un puesto de confianza en la ACAA y ello lo cualificaba para una convocatoria interna para un puesto de carrera. En cumplimiento con los requisitos para participar de la convocatoria 20G-01, el señor Núñez Matos fue sometido al escrutinio de rigor, que se llevó a cabo según las formalidades de ley, y resultó escogido para el puesto en cuestión. Por consiguiente, el segundo error no se cometió.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **confirmamos** la Resolución Final notificada el 30 de marzo de 2022 por la Oficina del Juez Administrativo de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Brignoni Mártir concurre sin opinión escrita.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones