

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

AXEL FRESSE
ÁLVAREZ

Recurrente

VS.

ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIONES
POR ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES

Recurrida

KLRA202200330

REVISIÓN
ADMINISTRATIVA
procedente de la
Administración de
Compensaciones por
Accidente de
Automóviles

Caso Núm.
19G-03

Sobre:
Impugnación de
Convocatoria

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Mateu Meléndez.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de julio de 2022.

El 21 de junio de 2022, el Sr. Axel Fresse Álvarez (señor Fresse o recurrente) compareció ante nos mediante una *Solicitud de Revisión Administrativa* y solicitó la revisión de la *Resolución Final* emitida y notificada el 30 de marzo de 2022 por la Oficina del Juez Administrativo de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA o recurrida). Mediante el aludido dictamen, la ACAA dictó resolución sumaria concluyendo que el proceso de selección del Sr. Julio Ramos González (señor Ramos) para el puesto de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA se realizó conforme a las normas establecidas en el proceso administrativo y reglamentario de la agencia. En consecuencia, desestimó la impugnación del recurrente con relación a la Convocatoria 19G-03.

Por los fundamentos expuestos a continuación, **confirmamos** la *Resolución Final* recurrida.

I.

El 26 de noviembre de 2019, la ACAA publicó una Convocatoria Gerencial Interna 19G-03 para el puesto de Subdirector de Servicios Generales del Departamento de Servicios Generales.¹ Interesado en este puesto, el 11 de diciembre de 2019, el señor Fresse presentó su *Solicitud de Empleo* para la convocatoria antes descrita.² Tras ser evaluado mediante un examen que le adjudicaría puntuación por su preparación académica, cursos o adiestramientos y por su experiencia de trabajo, se le otorgó la puntuación de 90.60. El resumen de dicha evaluación se desglosó mediante un *Resumen de Evaluación* que se preparó por la ACAA el 27 de diciembre de 2019.³ La puntuación que recibió el recurrente se le notificó mediante una carta con fecha del 3 de febrero de 2020.⁴ Específicamente, en esta carta se le apercibió al señor Fresse que, si no estaba de acuerdo con la puntuación obtenida, tendría cinco (5) días para revisarla. A su vez, se le citó para entrevista el día 4 de febrero de 2020. Cabe señalar que, el señor Fresse nunca solicitó revisión de la puntuación obtenida en el examen de convocatoria y la entrevista se celebró en la fecha antes descrita.

Posteriormente, el 26 de febrero de 2020, la ACAA preparó un *Informe sobre Recomendación para la Selección de Candidato de la Convocatoria Núm. 19G-03* [...] y mediante este indicó que para seleccionar los candidatos elegibles para ocupar el puesto como Subdirector de Servicios Generales de la ACAA, se designó un Comité Entrevistador que se componía por los siguientes individuos, a saber, el Sr. Carlos Negrón Pabón (Director de Finanzas), Mirellies Y. Ramos Padilla (Directora de Recursos Humanos), Carmen Zayas Ortiz (Ayudante Especial), Shakira Santiago Rodríguez (Ayudante

¹ Véase, págs. 49-52 del apéndice del recurso.

² Íd., pág. 53-60.

³ Íd., págs. 61-62.

⁴ Íd., pág.63.

Ejecutivo) y Ramón González Gómez (Supervisor de Imprenta). Asimismo, informó que la certificación de los candidatos elegibles que preparó el Comité de Entrevista, estaba compuesta por Julio Ramos González que obtuvo una puntuación inicial por el examen de 86.43 y una puntuación final de 251 posterior a la entrevista, Abimelec Pérez Estrella, con una puntuación inicial de 84.56 y una puntuación final de 232, y finalmente, el recurrente con una puntuación inicial de 90.60 y final de 221.

De dicho informe se desprende que, mediante la entrevista de selección, el objetivo fue evaluar a través de once (11) preguntas, los conocimientos, aptitudes, desempeño y el razonamiento analítico de los candidatos. Al final del informe, se advirtió que la decisión final sobre la selección del candidato para ocupar el puesto sería de la directora ejecutiva. Luego de ser evaluado el informe y las recomendaciones que dio el Comité de Entrevista, el candidato seleccionado por la directora ejecutiva fue el Sr. Julio Ramos González (señor Ramos).

Así las cosas, el 28 de febrero de 2020, se le cursó al señor Fresse una carta por parte de la ACAA notificándole que no fue seleccionado para el puesto de Subdirector de Servicios Generales. Además, se le apercibió que, de no estar de acuerdo con dicha determinación, tendría un término de quince (15) días a partir de la notificación de la carta para presentar una Solicitud de Revisión ante el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la ACAA (DRH). Según alega el recurrente, el 20 de marzo de 2020, ejerció su derecho a solicitar una revisión ante el DRH sobre el resultado del proceso de reclutamiento y selección para la convocatoria 19G-03, pero no había recibido respuesta alguna.

A estos efectos, el 9 de junio de 2020, el recurrente presentó una *Apelación* ante la Oficina del Juez Administrativo de la ACAA al

amparo del Art. 18.1 del Reglamento de Personal de dicha entidad.⁵ En esencia, alegó que la recurrida incumplió con las disposiciones de su Reglamento de Personal en el proceso de reclutamiento y selección para la convocatoria 19G-03. Específicamente, argumentó que el Comité de Entrevista estaba compuesto por personas afines políticamente con la administración de ese momento y, por ende, escogieron a una persona que se afiliaba con dicho partido político. Asimismo, adujo que no se le consideró su experiencia previa como empleado de ACAA y su experiencia laboral anterior a su empleo en la ACAA. Sostuvo, además, que el Director del Departamento al cual pertenece el puesto no formó parte del Comité de Entrevista según lo requiere el Reglamento de Personal.

Por estos motivos, razonó que a pesar de que la directora ejecutiva tenía discreción para escoger al candidato, la decisión fue arbitraria, discriminatoria, caprichosa y ajena al principio del mérito. Ello toda vez que, según el recurrente, este era el candidato más idóneo para ocupar el puesto como Subdirector de Servicios Generales de la ACAA. A tenor con lo antes expuesto, solicitó que se dejara sin efecto el nombramiento realizado y se le nombrara como Subdirector de Servicios Gerenciales de la ACAA.

El 4 de junio de 2021, el recurrente presentó una *Apelación Enmendada* con el fin de hacer constar que la persona seleccionada para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Gerenciales de la ACAA había sido el señor Ramos.⁶ De igual forma, hizo constar que previo a que el señor Ramos fuese nombrado a ocupar el puesto objeto de esta controversia, este último ocupaba el puesto de Secretario Confidencial I de la ACAA. Alegó que dicho puesto era uno de confianza.

⁵ Íd., págs. 2-7.

⁶ Íd., págs. 9-14.

El 28 de octubre de 2021, la recurrida presentó su *Contestación a Apelación Enmendada*.⁷ En primer lugar, desglosó el proceso que se llevó a cabo para seleccionar el candidato para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Generales. Luego afirmó que la selección del candidato para la convocatoria 19G-03 fue correcta, razonable y fue hecha conforme a derecho. Además, añadió que el recurrente no proveyó fundamentos, documentos o evidencia alguna que sustentara su reclamación sobre el discrimen político o que no se siguieron las disposiciones que establece el Reglamento del Personal para la selección de un candidato para ocupar un puesto en la ACAA. De este modo, razonó que el señor Fresse no demostró que su reclamo justificara la concesión de un remedio. Asimismo, destacó que el proceso de selección del candidato fue uno justo, imparcial y en igualdad de condiciones. En virtud de lo antes mencionado, solicitó que se desestimara la *Apelación Enmendada* y reclamó costas, gastos y honorarios de abogado.

Luego de varios trámites procesales, el 31 de enero de 2022, la ACAA presentó una *Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.⁸ En cuanto al argumento del recurrente sobre que no se le consideró la experiencia laboral anterior a los pasados diez (10) años y ello afectó su posición en el Registro de Eligibles, adujo que al señor Fresse se le concedieron 10.60 puntos adicionales por experiencia y su puntuación final del examen fue de 90.60, posicionándolo en primer lugar en registro de elegibles. Además, señaló que en la carta que se le remitió al recurrente con fecha del 3 de febrero de 2020, se le indicó que, de no estar de acuerdo con la puntuación obtenida en el examen de convocatoria, tendría un término de cinco (5) días para revisarla y nunca solicitó revisión de

⁷ Íd., págs. 16-21.

⁸ Íd., pág. 22-48.

dicha puntuación. Por estos motivos, afirmó que el reclamo del recurrente en cuanto a que su posición en el registro se vio afectada carecía de méritos.

Por otro lado, en cuanto al argumento del recurrente relacionado al incumplimiento con el procedimiento de la convocatoria por no haberse incluido al Director del Departamento al cual pertenece el puesto en el proceso de entrevista, sostuvo que la Sección 9.5 del Reglamento de Personal no prohíbe la designación de un Comité de Entrevista. Alegó que el reglamento es claro en cuanto a que la evaluación y recomendación de los candidatos puede ser delegada a un tercero. Además, resaltó que, en el presente pleito, la evaluación de los candidatos no recayó en una sola persona, sino que fue un proceso imparcial en el que seis (6) personas entrevistaron y evaluaron a los candidatos, y les asignaron la puntuación correspondiente, según su apreciación. A estos efectos, concluyó que el hecho de que se designó un Comité de Entrevistas no es contrario a derecho, ni privó a los participantes de la convocatoria a ser considerados justa y adecuadamente. Añadió además que antes de que un individuo reclame un error revisable por el incumplimiento de la agencia con sus propios procedimientos, tiene que demostrar que sus derechos se afectaron en el procedimiento celebrado y el recurrente no demostró que fue afectado por haber sido evaluado y entrevistado por el Comité de Entrevista.

Finalmente, con relación al argumento del señor Fresse de que los aspirantes a la convocatoria no compitieron en igualdad de condiciones sin discrimen por razones ajenas al mérito, reiteró que este último no ha establecido los criterios requeridos para demostrar discrimen político en su contra y tampoco ha demostrado que la determinación de la ACAA en seleccionar al señor Ramos González haya sido arbitraria, discriminatoria, caprichosa y ajena al principio

de mérito. Consecuentemente, razonó que, ante la ausencia de pasión, prejuicio o parcialidad o error manifiesto en la determinación administrativa procedía a que se declarara No Ha Lugar a la Apelación del 9 de junio de 2020 que posteriormente fue enmendada el 4 de junio de 2021.

El 29 de marzo de 2022, el señor Fresse presentó una *Réplica a Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso* [...].⁹ En esta ocasión indicó que, previo a ser nombrado para el puesto objeto de la presente controversia, el señor Ramos ocupaba el puesto en destaque de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA.¹⁰ Ello, contrario a lo que había expuesto en su Apelación del 4 de junio de 2020.¹¹ Por otra parte, reafirmó que, a pesar de ser el candidato idóneo para el puesto objeto de la convocatoria, no fue seleccionado para ocupar el puesto por su afiliación o ideología política. Insistió que su afiliación política era ampliamente conocida en la ACAA puesto que no solo fue destituido por una administración del Partido Nuevo Progresista (PNP), sino que también ocupó puestos de confianza bajo la administración del Partido Popular Democrático (PPD). Además, añadió que dicha información surgía de su expediente personal y fue parte de la información evaluada como parte del proceso de reclutamiento para la convocatoria. Por estos motivos, razonó que se le debía conceder la oportunidad de demostrar lo antes mencionado en una vista evidenciaria.

⁹ Íd., págs. 176- 185.

¹⁰ Cabe mencionar que el 25 de enero de 2017, el señor Ramos comenzó a laborar en la ACAA como Secretario Confidencial I. El 16 de enero de 2018, estuvo ejerciendo funciones en el Departamento de Servicios Generales de la ACAA. Posteriormente, el 6 de noviembre de 2018, el señor Ramos estuvo en destaque administrativo como Subdirector de Servicios Generales de la ACAA. Para la fecha del 28 de junio de 2019, hasta el 10 de julio de 2019, este estuvo como Director Interino del Departamento de Servicios Generales de la ACAA. Luego, este estuvo en destaque administrativo como Subdirector de Servicios Generales de la ACAA, hasta que, finalmente, lo nombraron formalmente para ocupar dicho puesto.

¹¹ En la Apelación, el señor Fresse indicó que previo a ocupar el puesto objeto de la convocatoria, el señor Ramos ocupaba el puesto de Secretario Confidencial I en la ACAA.

Por otra parte, señaló que contrario a lo que dispone la Sección 9.5 del Reglamento de Personal de la ACAA, el Comité de Entrevista para la convocatoria 19G-03 fue designado por la Directora Ejecutiva de la ACAA y no por el Director del Departamento de Servicios Generales al cual pertenece el puesto. Razonó que dicha actuación fue contraria a derecho.

Por último, destacó que la convocatoria 19G-03 fue publicada como una interna dentro de la Entidad Gubernamental y únicamente iba dirigida a empleados que ya ocupan puestos de carrera en el servicio público. Por esta razón indicó que el señor Ramos ocupaba un puesto de confianza sin derecho a reinstalación y no de carrera en la ACAA y, por ende, su nombramiento fue contrario al Reglamento de Personal y las disposiciones de la Ley 8-2017. Para sostener su contención citó la Sección 6.3 de la referida ley que dispone, “[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”. En vista de todo lo anterior, solicitó que se declarara No Ha Lugar la *Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.

Evaluada las posturas de ambas partes, el 30 de marzo de 2022, la Oficina del Juez Administrativo de la ACAA emitió y notificó una *Resolución Final*.¹² En síntesis, puntualizó que en cuanto a la Sección 9.5 del Reglamento de Personal de la ACAA, esta se enmendó mediante la Resolución 2020-MAYO-7A que aprobó la Junta de Directores de la ACAA a los efectos de establecer un comité de preselección de candidatos, formándose dicho comité por la designación de la Directora Ejecutiva de tres (3) o más empleados o funcionarios para realizar las entrevistas y la preselección de candidatos para ocupar un puesto.

¹² Íd., págs. 275-287.

Finalmente, determinó que el aspecto especulativo con relación a la afiliación política de los miembros del Comité de Entrevista, sin evidencia alguna para respaldar dicha contención, no era suficiente para alcanzar el *quantum* de prueba necesario para establecer una controversia que deba ser resuelta mediante una vista en sus méritos. En virtud de lo antes expuesto, concluyó que el proceso de selección del señor Ramos para el puesto de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA se realizó conforme a las normas establecidas en el proceso administrativo y reglamentario de la agencia. En consecuencia, desestimó la impugnación del recurrente con relación a la Convocatoria 19G-03.

En desacuerdo con dicho dictamen, el 19 de abril de 2022, el 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.¹³ La ACAA nunca se expresó en torno a dicha solicitud de reconsideración. Aun inconforme, el 21 de junio de 2022, el señor Fresse presentó el recurso de epígrafe y formuló los señalamientos de error siguientes:

Erró el Juez Administrativo de la ACAA al dictar Resolución Sumaria desestimando la impugnación presentada por el recurrente, Sr. Axel Fresse Álvarez, con relación a la convocatoria número 19G-03, toda vez que existen controversias de hechos en el presente caso.

Erró el Juez Administrativo de la ACAA al no atender los planteamientos del recurrente en cuanto a que el Sr. Julio Ramos González no podía ser seleccionado en el puesto por tratarse de una convocatoria interna.

Atendido el recurso, el 22 de junio de 2022, emitimos una *Resolución* mediante la cual le concedimos a la parte recurrida hasta

¹³ Íd., págs. 289-293.

el 21 de julio de 2022 para presentar su alegato en oposición. Oportunamente, el 20 de julio de 2022, la ACAA compareció mediante un *Alegato de la parte recurrida* [...] y negó que la Oficina del Juez Administrador de la ACAA hubiese cometido los señalamientos de error que el señor Fresse les imputó.

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 LPRA 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 evidenciara 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 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.*, pág. 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).¹⁴ 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 el 19 de julio

¹⁴ 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.

de 2005, según enmendado. El Reglamento establece las normas que rigen la administración del sistema de personal e incorpora el principio de méritos 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.¹⁵ 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 profesionales y cualidades personales, no en influencias irrazonables adscritas a determinadas creencias políticas, sociales, o religiosas. Art. 6 del Reglamento de Personal. Consecuentemente,

¹⁵ 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.

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, el señor Fresse argumentó que el Juez Administrativo de la ACAA erró al emitir una Resolución Sumaria desestimando su impugnación a la Convocatoria para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Generales 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* el recurrente no señaló las determinaciones de hecho que entendía que estaban en controversia, sino que desglosó varios hechos que, según él, debieron formar parte de las determinaciones de hecho que hizo la parte recurrida. Sostuvo que los hechos que enumeró iban dirigidos a evidenciar varios elementos subjetivos que demostraban que en efecto era el candidato idóneo para ocupar el puesto y que, a su vez, rebatían la razonabilidad de la determinación administrativa de escoger a otro candidato. Asimismo, incluyó determinaciones de hecho 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.

Luego de un estudio minucioso del expediente ante nuestra consideración, no cabe duda de que las determinaciones de hecho 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.¹⁶ El Juez Administrativo los adoptó en su *Resolución Final* y el señor Fresse los aceptó como hechos no controvertidos en su *Replica a Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.¹⁷

Partiendo de ese marco fáctico, observamos que en el caso que nos atañe se publicó una convocatoria para el Puesto de Subdirector de Servicios Gerenciales de la ACAA. Con el objetivo de poder reclutar al mejor candidato para ocupar el puesto antes descrito, se llevó a cabo un examen mediante el cual se evaluó a los aspirantes del puesto otorgándole una puntuación por los requisitos mínimos que se requieren para ocupar el puesto, por su preparación académica y la experiencia laboral. El señor Fresse realizó el examen y obtuvo la puntuación más alta entre los tres (3) candidatos que se consideraron. El recurrente nunca objetó dicha puntuación a pesar de que se le concedió la oportunidad para hacerlo.

Posteriormente, 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 a través de once (11) preguntas. Cada miembro del comité completó un cuestionario de entrevista de empleo con las contestaciones de cada candidato. A base de esas contestaciones llenaron una hoja de evaluación concediéndole un valor a cada contestación. Como resultado, el Comité consideró que el señor Ramos 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

¹⁶ Íd., págs. 23-25 del apéndice del recurso.

¹⁷ Íd., pág. 177. El único hecho que el recurrente no aceptó fue que las entrevistas se realizaron velando en todo momento por la igualdad de condiciones y que las respuestas demostraban que algunos candidatos dominaron más el tema que otros.

de todos los aspirantes. Posteriormente, el Comité preparó un informe con sus recomendaciones y la Directora Ejecutiva seleccionó al señor Ramos como el candidato idóneo para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA.

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. Tanto el señor Fresse como el señor Ramos fueron evaluados mediante un examen y una entrevista que se llevó a cabo por 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, el recurrente argumentó que el Juez Administrativo de la ACAA erró al no considerar que el señor Ramos no podía ser seleccionado para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA por tratarse de una convocatoria interna. Sobre este particular, el recurrente indicó que el señor Ramos 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 LPRA 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.”¹⁸

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. A pesar de que la precitada disposición fue la única que citó el recurrente para sostener su argumento, cabe mencionar que dicha sección más adelante sí expone que las convocatorias deben indicar si están dirigidas a empleados de la propia agencia, a empleados de las agencias cubiertas por esta Ley o abierta al público en general.

La convocatoria 19G-03, objeto del presente pleito, fue dirigida a empleados de la Rama Ejecutiva.¹⁹ Sin embargo, esta no hace distinción de la clasificación de empleo que debe tener la

¹⁸ 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).

[...]

¹⁹ Íd., pág. 49.

persona que solicite para ocupar el puesto de Subdirector de Servicios Generales de la ACAA. Es decir, no especifica si el aspirante tiene que ser un empleado de servicio de carrera o de confianza. En cuanto a los empleados de servicio de carrera lo único que señala es lo siguiente: “en caso en que el candidato seleccionado ocupe un puesto en el Servicio de Carrera de una Entidad Gubernamental Perteneciente a la Rama Ejecutiva, se utilizará como referencia el salario que esta ostente, para calcular el que recibirá al momento de formalizar la transacción”. Por consiguiente, la naturaleza del puesto que el aspirante ocupa no es un factor determinante para ser eligeble como candidato para participar en las convocatorias y no existe fundamento alguno que sostenga esta alegación del recurrente.

Dicho lo anterior, el señor Ramos no estaba impedido de participar en la convocatoria 19G-03 toda vez que de la prueba documental que obra del expediente se desprende que previo a ser nombrado Subdirector de Servicios Generales de la ACAA, este último estaba en destaque administrativo como Subdirector de Servicios Generales de la ACAA.²⁰ En cumplimiento con los requisitos para participar de la convocatoria 19G-03, el señor Ramos 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 emitida y notificada el 30 de marzo de 2022 por la Oficina del Juez Administrativo de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles.

²⁰ Véase pág. 187 del apéndice del 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