

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

AXEL FRESSE ÁLVAREZ
APELANTE(S)-RECURRENTE(S)

v.

**ADMINISTRACIÓN DE
COMPENSACIÓN POR
ACCIDENTES DE
AUTOMÓVILES (ACCA)**
APELADA(S)-RECURRIDA(S)

KLRA202200329

**Revisión de Decisión
Administrativa**
procedente de la
Compensaciones por
Accidentes de
Automóviles (ACCA)

Civil Núm.:
20G-27

Sobre:
Impugnación de
Convocatoria

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Pagán Ocasio y la Juez Barresi Ramos

Barresi Ramos, Juez Ponente.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, hoy día 21 de marzo de 2023.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, el señor **Axel Fresse Álvarez** (señor **Fresse Álvarez**) mediante *Solicitud de Revisión Administrativa* incoada el 21 de junio de 2022. En su recurso, nos solicita que revisemos la *Resolución Final* decretada el 30 de marzo de 2022 por la **Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA)**.¹ Mediante esta decisión, se determinó que el proceso de selección del señor José Besosa Vigo (señor Besosa Vigo) para el puesto de supervisor de Servicios Generales de la **ACAA** se realizó conforme a las normas establecidas en el proceso administrativo y reglamento de la agencia.

Exponemos el trasfondo fáctico y procesal que acompaña a la presente controversia.

¹ Este dictamen fue notificado y archivado en autos el 30 de marzo de 2022. Véase Apéndice de la *Solicitud de Revisión Administrativa*, págs. 181- 194.

I.

El día 22 de julio de 2020, **ACAA** publicó la Convocatoria Gerencial Interna número 20G-27 para cubrir el puesto de supervisor de Servicios Generales.²

El 29 de julio de 2020, el señor **Fresse Álvarez** presentó *Solicitud de Empleo* ante **ACAA**.³ Posteriormente, el 10 de agosto de 2020, la aludida agencia cursó misiva en la cual le notificó su puntuación: 98.59 y le citó para entrevista para el 11 de agosto de 2020.⁴ El mismo día de la entrevista, el Comité Entrevistador de **ACAA** (Comité) suscribió *Informe sobre Recomendación para la Selección de Candidato de la Convocatoria Núm. 2-G-27, Puesto de Supervisor de Servicios Generales (Informe)*.⁵ En dicho *Informe*, el referido Comité notificó que la persona seleccionada para el puesto fue el señor Besosa Vigo.

El 24 de agosto de 2020, el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de **ACAA** cursó una comunicación en la cual le informó al señor **Fresse Álvarez** que fue considerado, pero no seleccionado para el aludido puesto.⁶ Oportunamente, el 16 de septiembre de 2020, el señor **Fresse Álvarez** incoó una *Apelación*, en la cual impugnaba la determinación administrativa.⁷ Luego, el 28 de octubre de 2021, presentó una *Apelación Enmendada*.⁸

En su escrito, el señor **Fresse Álvarez** alegó que el Comité incumplió con las disposiciones del Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales (Reglamento de Personal), aprobado el 19 de julio de 2005, según enmendado, que codifica el proceso de reclutamiento y selección ante la **ACAA**. Además, adujo que el aludido Comité designado para la convocatoria concernida, estaba compuesto por personas afines políticamente con la administración de dicha agencia. Expuso que esto

² Véase Apéndice de la *Solicitud de Revisión Administrativa*, págs. 48- 53.

³ *Íd.*, págs. 54- 61.

⁴ *Íd.*, págs. 64.

⁵ *Íd.*, págs. 65- 69.

⁶ *Íd.*, pág. 124.

⁷ *Íd.*, págs. 2- 7.

⁸ *Íd.*, págs. 9-15.

tuvo el efecto de que se le discriminara políticamente. Igualmente, arguyó que se le adjudicó una puntuación menor a la merecida, toda vez que no se le consideró experiencia laboral previa como empleado de la **ACAA**, ni aquella anterior a los pasados diez (10) años. A su vez, señaló que era el candidato más idóneo para ocupar el puesto de Supervisor de Servicios Generales, pues ocupó la posición de Subdirector de Servicios Generales previamente. Solicitó al foro administrativo que dejara sin efecto el nombramiento realizado para la referida plaza y en su lugar, lo nombrara para obtener la plaza concernida.

Por su parte, el 30 de noviembre de 2021, **ACAA** presentó su *Contestación a Apelación Enmendada*.⁹ En su contestación, alegó que los candidatos entrevistados en la convocatoria 20G-27 fueron evaluados en igualdad de condiciones y sin discrimen por consideraciones ajenas al Mérito. A su vez, arguyó que el proceso de la entrevista, así como de la evaluación se hizo de manera uniforme, objetiva e imparcial. Argumentó que se consideró el periodo correspondiente a marzo de 2011 a noviembre de 2013 como parte de la experiencia laboral del señor **Fresse Álvarez**. Además, discutió que se le adjudicó la puntuación correspondiente.

Posteriormente, el 27 de enero de 2022, **ACAA** presentó *Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.¹⁰ En su documento, alegó que conforme al expediente de la convocatoria el señor **Fresse Álvarez** obtuvo una puntuación de 107 en la entrevista, mientras que el señor Besosa Vigo alcanzó la calificación de 117, quien quedó en primera posición en la orden descendente entre los aspirantes. Expuso que se tornó irrelevante el argumento del señor **Fresse Álvarez** concerniente a que no se había considerado la experiencia laboral previa a los pasados diez (10) años dado que fue el candidato con más puntuación en el examen de convocatoria.

⁹ Véase Apéndice de la *Solicitud de Revisión Administrativa*, págs. 16- 21.

¹⁰ *Íd.*, págs. 22- 124. Junto a su escrito anejó los siguientes documentos: i) Convocatoria Gerencial Interna (20G-27); ii) Solicitud de Empleo del señor Fresse Álvarez; iii) Resumen de Evaluación; iv) Misiva que notifica puntuación del señor Fresse Álvarez y cita a entrevista; v) Informe sobre Recomendación para la Selección de Candidato de la Convocatoria Núm. 20G-27, Puesto de Supervisor de Servicios Generales; vi) Documentos del Comité sobre la entrevista al señor Fresse Álvarez; vii) Documentos del Comité sobre la entrevista al señor Besosa Vigo; y viii) Misiva que notifica al señor Fresse Álvarez que fue considerado, pero no seleccionado para ocupar la plaza solicitada.

Además, argumentó que las acciones de discrimen estaban condicionadas a que el señor **Fresse Álvarez** alegara que era afiliado a un partido político, tenía participación activa en el mismo y dicha afiliación fue un factor sustancial para que no fuera elegido en ocupar la plaza solicitada. Señala que éste no lo alegó en su apelación. También, arguyó que la idoneidad de un candidato trascendía el aspecto objetivo de la preparación académica y requisitos de experiencia. Amplió que esto era un concepto con elementos subjetivos porque igualmente se tomaba en cuenta las cualidades personales para el desempeño del puesto. Indicó que el señor **Fresse Álvarez**, a base de su preparación académica, experiencia laboral e idoneidad no era el candidato mejor capacitado para ocupar la convocatoria concernida.

El 29 de marzo de 2022, el señor **Fresse Álvarez** presentó su *Réplica a Moción Solicitando Resolución Sumaria del Caso*.¹¹ Mediante la misma, alegó que el Comité tenía dos (2) miembros que eran supervisados por el señor Besosa Vigo al momento en que se llevó a cabo dicha entrevista. Agregó que esto creó un conflicto de interés durante el proceso y hubo una apariencia de parcialidad. Además, mencionó que su afiliación política era ampliamente conocida en la **ACAA**, y esto era parte de la información evaluada como parte del proceso de reclutamiento. Argumentó que la convocatoria concernida era interna, dentro de la entidad gubernamental. Señaló que el señor Besosa Vigo ocupaba un puesto de

¹¹ Véase Apéndice de la *Solicitud de Revisión Administrativa*, págs. 125- 180. Acompaño su *Réplica* con los siguientes documentos: i) Resumen de Evaluación del señor Besosa Vigo; ii) Solicitud de empleo del señor Besosa Vigo; iii) Resumen de Evaluación del señor **Fresse Álvarez**; iv) Historial de Experiencia del señor **Fresse Álvarez**; v) "General Release and Settlement Agreement"; vi) Minuta Reunión Departamento de Recursos Humanos del señor **Fresse Álvarez**; vii) Transcripción de créditos no oficial de Caribbean University; viii) Certificado de Bachillerato en Administración de Empresa de la Universidad Politécnica de Puerto Rico; ix) Diploma de Maestría en Administración de Empresas de la Caribbean University; x) Diploma de Bachillerato en Administración de Empresas de la Universidad Politécnica de Puerto Rico; xi) Terminación de Designación como Director Interino del Departamento de Compras de **ACAA**; xii) Designación como Subdirector en el Departamento de Servicios Generales de **ACAA**; xiii) Certificado de la Liga Puertorriqueña contra el Cáncer; xiv) Interinato del Departamento de Administración de Propiedades de **ACAA**; xv) Nombramiento como Director del Departamento de Administración de Propiedades de **ACAA**; xvi) Modificación de Encomiendas a Funcionarios; xvii) Traslado y Reclasificación en **ACAA**; xviii) Nombramiento de Supervisor de Conservación y Comunicaciones del Departamento de Administración de Propiedades de **ACAA**; xix) Funciones diarias en la Superintendencia del Capitolio; xx) Certificación Exempleado de la Superintendencia del Capitolio; y xxi) Ajuste Escala de Retribución para Puesto de Nuevo Nombramiento 2020-23231 Puesto 089, Supervisor de Servicios Generales del Departamento de Servicios Generales.

confianza sin derecho a reinstalación, por lo que su nombramiento era contrario al Reglamento de Personal y las disposiciones de la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* (Ley 8-2017).¹²

Así las cosas, el 30 de marzo de 2022, la **ACAA** dictó la *Resolución Final* impugnada. En virtud de la referida determinación, la agencia administrativa concretó que el proceso de evaluación y selección fue realizado por varias personas para brindar un grado mayor de confianza. Incluso, resolvió que:

El aspecto especulativo con relación a si los miembros del comité son de una u otra afiliación política, sin evidencia alguna de que este aspecto haya mediado en su decisión, no es suficiente para alcanzar el quantum de prueba necesario para establecer una controversia que deba ser resuelta mediante una vista en sus méritos.¹³

Asimismo, razonó que no procedía la alegación del señor **Fresse Álvarez** sobre la alegada no consideración de la experiencia laboral previa en el cómputo de su calificación, toda vez que de la hoja de evaluación se desprende que se le otorgó una puntuación adicional de 18.59, lo que lo colocó en la primera posición en el registro de elegibles antes de llevar a cabo las entrevistas.

El ente administrativo concluyó que el proceso y selección del señor Besosa Vigo para el puesto de Supervisor 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 señor **Fresse Álvarez** relacionada a la Convocatoria 20G-27.

El 19 de abril de 2022, el señor **Fresse Álvarez** presentó una *Solicitud de Reconsideración de Resolución*, sin éxito.¹⁴ Aún inconforme, el 21 de junio de 2022, el señor **Fresse Álvarez** instó ante este Tribunal de

¹² 3 LPRA sec. 1469 *et seq.*

¹³ Apéndice de la *Solicitud de Revisión Administrativa*, pág. 192.

¹⁴ *Íd.*, págs. 195- 251.

Apelaciones un recurso intitulado *Solicitud de Revisión Administrativa*. En la misma, señala el(los) siguiente(s) error(es):

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 20G-27, 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. José Besosa Vigo no podía ser seleccionado en el puesto por tratarse de una convocatoria interna.

El 23 de junio de 2022, determinamos *Resolución* en la cual, entre otras cosas, concedimos un plazo de treinta (30) días para presentar alegato(s) en oposición al recurso. El 20 de julio de 2022, la **ACAA** presentó su *Alegato de la Parte Recurrida en Oposición a Solicitud de Revisión Administrativa*.

Evaluado concienzudamente el expediente del caso y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, exponemos las normas de derecho pertinentes a la(s) controversia(s) planteada(s) a los fines de adjudicar el(los) error(es).

II.

A.

La *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico* (LPAUG) provee un cuerpo de reglas mínimas para gobernar los procesos de adjudicación y reglamentación en la administración pública.¹⁵ Su sección 4.1 establece la *revisión judicial* por este Tribunal de Apelaciones de las determinaciones finales de las agencias.¹⁶

La *revisión judicial* tiene como propósito limitar la discreción de las agencias y asegurarse de que estas desempeñen sus funciones conforme a la ley.¹⁷ El criterio rector al momento de pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia.¹⁸

¹⁵ Conocida como la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, 3 LPRA secs. 9601-9713. *Saldaña Egozcue v. Junta*, 201 DPR 615, 621 (2018).

¹⁶ 3 LPRA sec. 9671.

¹⁷ *Torres Acosta v. Junta Examinadora*, 161 DPR 696, 707 (2004).

¹⁸ *Otero Mercado v. Toyota*, 163 DPR 716 (2005).

Nuestra evaluación de la decisión de una agencia se circunscribe, entonces, a determinar si esta actuó de forma arbitraria, ilegal o irrazonable, o si sus acciones constituyen un abuso de discreción.¹⁹ No obstante, las decisiones de los organismos administrativos especializados gozan de una presunción de legalidad y corrección, por lo que sus conclusiones e interpretaciones merecen gran consideración y respeto.²⁰ Por ello, al ejecutar nuestra función revisora, este Tribunal está obligado a considerar la especialización y experiencia de la agencia, distinguiendo entre cuestiones de interpretación estatutaria —sobre las que los tribunales son especialistas— y cuestiones propias de la discreción o pericia administrativa.²¹

Ahora bien, tal norma no es absoluta. Nuestro más alto foro ha instituido que no podemos dar deferencia a las determinaciones administrativas que sean irrazonables, ilegales o contrarias a derecho. Particularmente, en *Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resumió las normas básicas sobre el alcance de la *revisión judicial*, el cual es:²²

[L]os tribunales deben dar deferencia a las decisiones de una agencia administrativa, pero ésta cederá cuando: (1) la determinación administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) el ente administrativo erró en la aplicación o interpretación de las leyes o reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) el organismo administrativo actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente, realizando determinaciones carentes de una base racional, o (4) la actuación administrativa lesionó derechos constitucionales fundamentales. Es importante destacar que **si el tribunal no se encuentra frente a alguna de esas situaciones, aunque exista más de una interpretación razonable de los hechos procede que se valide la interpretación que realizó la agencia administrativa recurrida.** (Énfasis nuestro).

Por lo tanto, la revisión de las determinaciones administrativas se ciñe a determinar lo siguiente: (1) si el remedio concedido por la agencia fue el apropiado; (2) si las determinaciones de hecho de la agencia están basadas en *evidencia sustancial* que obra en el expediente administrativo,

¹⁹ *Torres Acosta v. Junta Examinadora*, *supra*, pág. 708.

²⁰ *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 891 (2008); *Murphy Bernabe v. Tribunal Superior*, 103 DPR 692, 699 (1975).

²¹ *Adorno Quiles v. Hernández*, 126 DPR 191, 195 (1990).

²² 196 DPR 606, 628 (2016).

y (3) si las conclusiones de derecho fueron las correctas.²³ La *evidencia sustancial* es aquella relevante que una mente razonable puede aceptar como adecuada para sostener una conclusión.²⁴ Las determinaciones de hechos serán sostenidas por los tribunales siempre que obre en el expediente de la agencia evidencia suficiente para sustentarla.²⁵ Puesto de otra forma, estas determinaciones serán respetadas mientras la parte que las impugne no produzca evidencia suficiente para derrotarlas.²⁶ A esto se le conoce como la norma de la *evidencia sustancial*, con lo cual se persigue evitar la sustitución del criterio del organismo administrativo en materia especializada por el criterio del tribunal revisor.²⁷ Por lo tanto, aun cuando exista más de una interpretación razonable de los hechos, el tribunal debe dar deferencia a la agencia, y no sustituir su criterio por el de esta.²⁸

De otro lado, las conclusiones de derecho de la agencia son revisables en todos sus aspectos, sin sujeción a norma o criterio alguno.²⁹ Aun así, debemos dar deferencia a las interpretaciones que los organismos administrativos hacen de las leyes y reglamentos que administran. Es por ello, que, ante casos dudosos, donde pueda concebirse una interpretación distinta de estas leyes y reglamentos, la determinación de la agencia merece deferencia sustancial.³⁰

En suma, si la decisión recurrida es razonable y se sostiene en la *evidencia sustancial* que obra en el expediente administrativo, procede su confirmación. Por el contrario, los tribunales revisores podemos intervenir con la decisión recurrida cuando no está basada en *evidencia sustancial*, o cuando la actuación es arbitraria, irrazonable o ilegal, o cuando afecta derechos fundamentales.³¹

²³ Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675; *Oficina de Ética Gubernamental v. Martínez Giraud*, 2022 TSPR 93; *Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico*, *supra*, a la pág. 627.

²⁴ *Otero Mercado v. Toyota*, *supra*, pág. 728.

²⁵ *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, *supra*, pág. 893.

²⁶ *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR 117, 128 (2019).

²⁷ *Pacheco Torres v. Estancias de Yauco*, 160 DPR 409, 432 (2003).

²⁸ *Id.*

²⁹ *Rebollo v. Yiyi Motos*, 161 DPR 69, 77 (2004).

³⁰ *Torres Santiago v. Departamento de Justicia*, 181 DPR 969, 1002 (2011).

³¹ *Junta de Planificación v. Cordero Badillo*, 177 DPR 177, 187 (2009).

B.

La sección 3.7 de la LPAUG, *supra*, faculta a las entidades administrativas a disponer de los asuntos ante su consideración mediante resolución sumaria, salvo que su ley orgánica disponga lo contrario.³² Este mecanismo procesal persigue agilizar el proceso adjudicativo en casos en los que no estén presentes hechos materiales en controversia.³³ En particular, la referida disposición, establece que:

(a) [...]

(b) Si la agencia determina a solicitud de alguna de las partes y luego de analizar los documentos que acompañan la solicitud de orden o resolución sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, así como aquéllos que obren en el expediente de la agencia, que no es necesario celebrar una vista adjudicativa, podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias, ya sean de carácter final, o parcial resolviendo cualquier controversia entre las partes, que sean separable de las controversias, excepto en aquellos casos donde la ley orgánica de la agencia disponga lo contrario.

La agencia no podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias en los casos en que:

- (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.

C.

La **Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles (ACAA)** es una corporación pública creada mediante la *Ley de Protección Social por Accidentes de Automóviles*.³⁴ En lo pertinente al caso de autos, la Junta de Gobierno es la encargada de la administración de la Corporación y como parte de las funciones de dicha Junta se

³² 3 LPRC sec. 9647. *OCS v. Universal*, 187 DPR 164, 177 (2012).

³³ *Íd.*

³⁴ Conocida como la Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada. 9 LPRC sec. 2051 *et seq.* Cabe destacar que esta legislación fue derogada y sustituida por la Ley Núm. 111 de 14 de agosto de 2020, conocida como *Ley de Protección Social por Accidentes de Vehículos de Motor de 2020*, 9 LPRC sec. 3161 *et seq.* Los hechos del caso de marras ocurrieron durante la vigencia de la ley anterior.

encuentran las 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.³⁵

Entre los Reglamentos que promulgó la Junta de Gobierno se encuentra el *Reglamento de Personal para los Empleados Gerenciales de la ACAA (Reglamento de Personal)*, el cual fue aprobado el 19 de julio de 2005, según enmendado. El aludido documento implanta 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**.³⁶ De conformidad con el Art. 5, Sección 5.55 del Reglamento de Personal, el *principio de mérito* es el concepto de 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.

El Art. 9 del referido documento está relacionado con las normas que rigen el proceso de reclutamiento y selección del personal de servicio. Particularmente, la sección 9.1 del citado 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. Para realizar dicha encomienda, el Director Ejecutivo publicará una convocatoria para cubrir las vacantes en los puestos regulares de servicio de carrera. Ello, mediante un sistema en el cual los aspirantes competirán en igualdad de condiciones y sin discrimen por razones ajenas al mérito.³⁷

Este Reglamento incluso provee el mecanismo para medir la capacidad, aptitud y habilidad de los aspirantes. A tales efectos, se realiza

³⁵ 9 LPRA sec. 2060.

³⁶ Véase, Art. 1 *Declaración de Propósitos*, Reglamento de Personal de la ACAA.

³⁷ Art. 9, sección 9.3 del Reglamento de Personal.

un examen para cada clase de puesto, el cual deberá desarrollarse razonablemente orientado hacia los deberes y responsabilidades que envuelve el puesto objeto de la convocatoria.³⁸ Luego de corregidos los exámenes de los aspirantes, se crea un registro de elegibles en orden descendente de notas con el nombre de las personas que hayan aprobado el examen.³⁹

Una vez establecido el referido registro de personas elegibles para el puesto, se faculta al Director Ejecutivo de la **ACAA** para que designe un comité de tres (3) o más funcionarios para realizar las entrevistas y la preselección de candidatos. En el proceso de entrevistas, se podrán considerar factores como: la experiencia y preparación académica de los candidatos, antigüedad en el servicio público, entre otros. Dicho comité someterá sus recomendaciones al Director Ejecutivo, y éste será quien hará la selección final del candidato que ocupará el puesto de la convocatoria.⁴⁰

Es menester recalcar que el Reglamento de Personal exige un proceso uniforme de entrevista y selección de empleados, en el cual se le garantice a cada aspirante el derecho a ser considerados de forma objetiva para ocupar un puesto en la **ACAA** a base de sus méritos.⁴¹ Específicamente, dicho proceso de entrevista tiene el propósito de que el comité realice su evaluación ajena a toda clase o modalidad de discrimen.⁴²

De igual modo, el referido Reglamento asegura que el principio de mérito e idoneidad de los aspirantes a un puesto en la **ACAA** sean los que

³⁸ Art. 9, sección 9.3 de Reglamento de Persona.

³⁹ Art. 9, sección 9.4 de Reglamento de Personal.

⁴⁰ Resolución Núm. 2020-MAYO-7A. Esta Resolución fue una enmienda a la sección 9.5 de Reglamento de Personal, la cual dispone que:

El Director de Recursos Humanos de la agencia será responsable de enviar la certificación de elegibles para que sean entrevistados y evaluados por el Director del Departamento, o la persona que éste designe, al que pertenezca el puesto que se interesa cubrir. El Director del Departamento al cual pertenece el puesto, o la persona que éste designe, realizará una entrevista de selección y ofrecerá sus recomendaciones al Director Ejecutivo, quien hará la decisión final sobre la selección.

⁴¹ Sección 9.5 del Reglamento de Personal.

⁴² *Íd.*

guíen la discreción administrativa en la selección de candidatos que forman parte de la certificación de registro de elegibles.⁴³

III.

En su primer señalamiento de error, el señor **Fresse Álvarez** alegó que el Juez Administrativo de la **ACAA** incidió al dictar una resolución sumaria en la cual desestimó su impugnación a la convocatoria 20G-27, por entender que existían hechos materiales en controversia. En su escrito, el señor **Fresse Álvarez** incluye hechos no controvertidos por la **ACAA** que, a su entender, evidencian que el proceso de selección no se realizó en igualdad de condiciones y sin discrimen por razones ajenas al mérito. Particularmente, alega que fue discriminado por el comité entrevistador por su afiliación política y esta es ampliamente conocida en la **ACAA**. Asimismo, argumenta que el proceso de selección y nombramiento para el puesto concernido fue discriminatorio, arbitrario y caprichoso porque se seleccionó de antemano a un candidato que ocupaba un puesto de confianza sin derecho a reinstalación y se decidió favorecerlo con un salario mayor al dispuesto en las escalas retributivas. Agregó que esto va en contra de las disposiciones del Reglamento de Personal.

Por su parte, la **ACAA** adujo que el comité entrevistador fue compuesto por varias personas para brindar un mayor grado de confianza. A su vez, expone que la manifestación de que los miembros de dicho comité son de una afiliación política distinta a la del señor **Fresse Álvarez** y esto tuvo que ver con la decisión es especulativo. Argumenta que el señor **Fresse Álvarez** no alcanzó el *quantum de prueba* necesario para asentar una controversia que deba ser resuelta mediante una vista en sus méritos. También, razona que la idoneidad de un aspirante trasciende el aspecto objetivo de la preparación académica y experiencia laboral previa. Agregó que dicho concepto se basa en la aptitud profesional del candidato y se toma en cuenta las cualidades personales para el desempeño del puesto.

⁴³ Art. 6 de Reglamento de Personal.

Evaluado minuciosamente la totalidad del expediente, somos del criterio de que la agencia administrativa con el objetivo de reclutar al mejor aspirante para ocupar el puesto de supervisor de Servicios Generales en la **ACAA**, llevó a cabo un proceso de evaluación de las solicitudes sometidas por los candidatos. En dicho proceso, se le otorgó una puntuación a cada solicitante por los requisitos mínimos que se exigen para ocupar el empleo; por su preparación académica; y la experiencia laboral. El señor **Fresse Álvarez** obtuvo la puntuación más alta (98.59) entre los demás candidatos que se consideraron. Esta es una de las calificaciones que se otorgan durante el proceso de selección en la agencia.

Conforme al *Informe* de recomendaciones que presentó el Comité, el señor Besosa Vigo, aspirante seleccionado, obtuvo una puntuación de 117 en la etapa de la entrevista, quien quedó en primera posición en orden descendente entre todos los aspirantes. La entrevista concernida tuvo el propósito de evaluar las cualidades subjetivas de cada candidato que incluían sus conocimientos; habilidades; aptitudes profesionales; destrezas de comunicación; temple en la contestación; comportamiento; entre otras. Del mismo modo, del expediente se desprende que cada miembro del comité le asignó un valor a cada respuesta de los solicitantes. Como resultado, el Comité consideró que los señores Besosa Vigo (117), **Fresse Álvarez** (107) y José Ortiz Santana (Ortiz Santana) (103) eran los candidatos que mejor desempeño tuvieron durante la entrevista.⁴⁴ A base de dichas recomendaciones, la directora ejecutiva del organismo administrativo, la Dra. Margarita Nolasco Santiago, seleccionó al señor Besosa Vigo como el mejor candidato y más idóneo para desempeñarse como supervisor de Servicios Generales de la **ACAA**.

⁴⁴ En el Informe, el Comité hace la siguiente aseveración:

Los candidatos antes mencionados cumplen los requisitos mínimos del puesto, no obstante, de las respuestas de éstos durante las entrevistas se concluye que los siguientes tres (3) candidatos fueron los mejores calificados a base de la capacidad e idoneidad para desempeñar las funciones del puesto.

1. José Besosa Vigo
2. Axel Fresse Álvarez
3. José Ortiz Santana

En atención a lo antes discutido, forzoso es colegir que el proceso de reclutamiento para seleccionar al mejor candidato para ocupar el cargo objeto de la convocatoria concernida fue un proceso que la **ACAA** llevó a cabo de manera uniforme, imparcial y en igualdad de condiciones. No nos convence las alegaciones sobre discrimen por razones políticas presentadas por el señor **Fresse Álvarez**. Por otra parte, la agencia cumplió con el propósito principal del Reglamento de Personal de escoger al mejor candidato para ocupar el puesto basándose en el principio de mérito, es decir, aquel aspirante que tenga la mejor experiencia laboral; aptitudes profesionales; desempeño; habilidades y destrezas. Es evidente que la determinación del Juez Examinador de la **ACAA** fue una razonable y no arbitraria ni caprichosa, así como está basada en la prueba que tuvo ante sí.

En su segundo señalamiento de error, el señor **Fresse Álvarez** alega que la **ACAA** erró al no atender sus planteamientos sobre que el señor Besosa Vigo no podía ser seleccionado para el puesto por tratarse de una convocatoria interna. Arguye que el señor Besosa Vigo ocupaba un puesto de confianza y por ello estaba impedido de participar en una convocatoria interna dirigida a empleados gerenciales de carrera.

Por su parte, la **ACAA** argumentó que no surge del expediente que la convocatoria concernida estuviese limitada solo a empleados de carrera y excluyese a los empleados de confianza del Gobierno. Adujo que de conformidad con la *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* (Ley Núm.8-2017), los empleados de carrera y los de confianza son considerados trabajadores de la Rama Ejecutiva, por lo cual, ambos tipos de empleados podían participar de la convocatoria en cuestión.⁴⁵ A su vez, expone que el señor Besosa Vigo compitió en igualdad de condiciones y sin discrimen por razones ajenas al mérito. Añade que todos los candidatos enfrentaron pruebas escritas; orales; de ejecución; evaluación de experiencia y preparación.

⁴⁵ Conocida como la Ley Núm. 8-2017, según enmendada. 3 LPRA sec. 1469 *et seq.*

Expone que la certificación de registro de elegibles por sí solo no acredita la idoneidad requerida para el desempeño de dicha posición.

Al examinar la convocatoria 20G-27 resulta evidente que la misma no dispone expresamente que se excluye la participación de los empleados de confianza. El señor Besosa Vigo estaba capacitado para solicitar y ser considerado en dicha convocatoria interna. Además, fue sometido al escrutinio de rigor, que se llevó a cabo según las formalidades de la ley y el Reglamento de Personal. Por lo que, esto condujo a que resultara seleccionado para la plaza en cuestión.

En resumen, el señor **Fresse Álvarez** no logró rebatir la presunción de corrección que cobija a las determinaciones administrativas, ni tampoco ha demostrado que existe otra prueba que menosprecie aquella considerada por la agencia recurrida. Por consiguiente, nos abstenemos de intervenir, toda vez que la determinación recurrida fue una razonable y merece deferencia.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la *Resolución Final* dictaminada el 30 de marzo de 2022 por la **Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles (ACCA)**.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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