

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XI

FÉLIX VEGA OCASIO

Recurrente

v.

COMISIÓN ESTATAL DE
ELECCIONES DE
PUERTO RICO; JORGE R.
RIVERA RUEDA, EN SU
CAPACIDAD OFICIAL
COMO PRESIDENTE DE
LA CEE; COMITÉ
EVALUADOR

Recurrida

TA2026RA00278

REVISIÓN JUDICIAL
Procedente de la
COMISIÓN ESTATAL
DE ELECCIONES

Caso Núm.:
CEE-RA-2026-028

Sobre:
Solicitud de Revisión
de Determinación
Administrativa

Panel integrado por su presidenta la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Boria Vizcarrondo.

Mateu Meléndez, Jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de agosto de 2026.

El 27 de mayo del año en curso, el Sr. Félix Vega Ocasio (señor Vega o petionario) sometió ante este Tribunal de Apelaciones una *Solicitud de Revisión de Determinación Administrativa*. Mediante esta, nos solicitó la revocación de la decisión emitida por el Presidente de la Comisión Estatal de Elecciones (CEE) con fecha del 6 de mayo de 2026. Por virtud del aludido documento, se acogió la recomendación del Comité Evaluador y se declaró No Ha Lugar la solicitud de revisión administrativa de escala y salario sometida por el petionario.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, **confirmamos** la determinación recurrida.

-I-

El 8 de agosto de 2023, la Junta de Supervisión y Administración Financiera de Puerto Rico (la Junta) emitió las directrices y los esquemas que las agencias y corporaciones públicas exentas de la Ley 8 del 4 de

febrero de 2027, *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* (Ley 8-2017), debían cumplir para desarrollar e implementar sus respectivos planes de clasificación y retribución. En cumplimiento con ello, la CEE contrató al consultor privado AON Risk Solutions of PR, Inc. (AON) para diseñar una estructura salarial alineada a datos de mercado y las guías de la Junta. Como resultado de ello, AON produjo el documento titulado Resultados del Diseño del Plan de Clasificación y Retribución.

El 21 de enero de 2026, la Junta dio visto bueno a la implementación del Plan para la Clasificación y Remuneración propuesto por la CEE (el Plan). En lo concerniente, destacamos que la estructura salarial para empleados de carrera aprobada asignó al grado salarial número 5- escala correspondiente al puesto que ocupa el peticionario- un ingreso básico anual de \$33,760.00, lo que equivale a un ingreso básico mensual de \$2,813.33.

Así las cosas, el 14 de abril de 2026, el señor Vega presentó una Solicitud de Revisión Administrativa mediante la cual solicitó la revisión y corrección de la escala salarial al puesto de Supervisor de Correo. Basó su petición en que el puesto de Supervisor de Correo que ocupa fue clasificado a una Escala 5 con un salario básico menor al puesto de Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros correspondiente a la Escala 7. Según el peticionario, la diferencia de clasificación y remuneración entre ambos puestos no se justifica, ni por el nivel real de complejidad de estos, su responsabilidad funcional, ni sus requisitos mínimos.

A su vez, discutió que la brecha entre ambos puestos establecida en el Plan duplica aquella del mercado en Puerto Rico, según la propia data utilizada en su confección y la misma ni siquiera es consistente con el mercado nacional de los Estados Unidos, por lo que no se justificaba. De igual manera, señaló que un análisis comparativo de las funciones del

puesto de Supervisor de Correo con aquellas del Supervisor de Propiedad revela que el primero de estos contiene responsabilidades adicionales en lugar de recompensarse, se retribuyen con un sueldo menor.

Así pues, y basándose en la facultad del Presidente de la CEE para asignar y corregir escalas estatuida por la Sección 6.9 del *Reglamento de Personal para Empleados en el Servicio de Carrera de la Comisión Estatal de Elecciones* (Reglamento de Personal), y otras autoridades allí reconocidas a este, solicitó al Comité Evaluador que:

1. Se acoja a la presente Solicitud de Revisión Administrativa y se evaluarán los planteamientos expuestos en toda su extensión.
2. Se determine que el puesto de Supervisor de Correo poseía una carga funcional que, evaluada objetivamente conforme a los criterios del Reglamento de Personal, justificaba una escala salarial no inferior a la del puesto de Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros.
3. Se determine que la diferencia de dos escalas asignadas por la CEE entre ambos puestos excede en \$2,400 anuales la diferencia de mercado reconocida por el Economic Research Institute (ERI) para Puerto Rico configurándose una brecha desproporcionada e inconsistente con la metodología adoptada por la Junta de Supervisión.
4. Se reasigne la clase de puesto de Supervisor de Correo a la Escala 7, con salario básico de \$42,340.00 anuales, en reconocimiento de la complejidad funcional real del puesto, en equidad con el puesto de Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros y en alineación con los principios reglamentarios de posiciones relativa objetiva.
5. Se remita la recomendación a la autoridad nominadora y, de ser acogida, se gestione ante el presidente de la CEE para su implementación.

Atendida la solicitud de revisión, el 22 de abril de 2026, el Comité Evaluador emitió su Informe. En este, expuso la normativa aplicable, particularmente, las Normas para la Implementación del Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera y Servicio de Confianza de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico (Normas de Implementación). Así hecho, en su análisis señaló que la implementación del

Plan solo conllevaba un ajuste salarial, limitándose a ajustes al mínimo de la escala cuando el salario está por debajo del punto básico. También, indicó que las Normas de Implementación no contemplaban el uso de años de servicio, experiencia, carga de trabajo o preparación académica como criterios para ajustes salariales individuales. A su vez, expuso que conforme los parámetros establecidos por la Junta, la CEE debía limitarse a ajustar el salario de los empleados de carrera al punto básico de la clasificación y escala, por tanto, estaba impedida de efectuar ajustes basados en otros criterios.

De otra parte, y en cuanto a la solicitud del peticionario de reasignar el puesto de Supervisor de Correo de la escala 5 asignada, a la escala 7, el Comité dispuso lo siguiente:

Sin embargo, cabe señalar que aunque el ordenamiento reconoce amplia discreción a la autoridad nominadora en materia de clasificación y retribución, este está obligado a actuar conforme a las disposiciones de ordenamiento jurídico aplicable. En este caso, luego de que la CEE presentara el Plan propuesto por la empresa externa contratada para realizar las investigaciones y análisis pertinente para poder enmendar el Plan de Clasificación y Retribución, es la Junta de Supervisión quien tomó la determinación final y realizó los cambios que entendía pertinentes antes de aprobar el referido Plan. Por tal razón, este Comité Evaluador y el Presidente de la Comisión están impedidos de enmendar *motu proprio* el Plan Aprobado y reclasificar las escalas salariales de los puestos, sin el aval de la Junta de Supervisión.

En virtud de todas las razones expuestas en su Informe, el Comité Evaluador concluyó que la CEE implementó correctamente el Plan de Clasificación y Retribución en cuanto al salario asignado al peticionario. De igual forma, determinó que la solicitud de este para que se reclasifique a una escala mayor su puesto resultaba improcedente en esta etapa “por no estar contemplada en las disposiciones vigentes del Plan y la Comisión estar impedida de realizar este tipo de cambios sin el aval de la Junta de Supervisión.”. Ante ello, recomendó denegar la solicitud de revisión administrativa presentada por el señor Vega.

El 6 de mayo de 2026, el Presidente de la CEE acogió las recomendaciones del Comité Evaluador. Así pues, declaró No Ha Lugar la

solicitud de revisión administrativa instada por el señor Vega. En desacuerdo con ello, el peticionario acudió ante nos y señaló la comisión de los siguientes errores:

ERROR NÚMERO I: EL COMITÉ CREADO POR MANDATO DE LA JUNTA INVOCÓ ESE MISMO MANDATO PARA EXCUSAR SU PROPIA INACCIÓN - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO II: LA DETERMINACIÓN DESCANSÓ EN UNA PRESUNCIÓN DE INFALIBILIDAD DE LA EMPRESA PRIVADA QUE CARECE DE BASE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y ES CONTRADICHA POR LA EVIDENCIA DEL ERI EN EL EXPEDIENTE - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO III: EL COMITÉ OMITIÓ POR COMPLETO EL ANÁLISIS DE LA CAUSAL DE CLASIFICACIÓN ORIGINAL ERRÓNEA DE LA SECCIÓN 6.6 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO IV: EL COMITÉ NO REALIZÓ EL ANÁLISIS DE POSICIÓN RELATIVA OBJETIVA EXIGIDO POR LA SECCIÓN 6.9 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO V: EL COMITÉ INTERPRETÓ ERRÓNEAMENTE EL ALCANCE DE LA FACULTADA DEL PRESIDENTE BAJO LA SECCIÓN 6.10 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO VI: EL COMITÉ IGNORÓ EVIDENCIA SUSTANCIAL DEL ERI QUE OBRABA EN EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO Y QUE CONTRADICE SU DETERMINACIÓN - ERROR DE HECHO.

ERROR NÚMERO VII: EL COMITÉ OMITIÓ POR COMPLETO EL ANÁLISIS DEL MECANISMO DE CORRECCIÓN CONTINÚA ESTABLECIDO EN LA SECCIÓN 6.1 DEL REGLAMENTO DE PERSONAL - ERROR DE DERECHO.

ERROR NÚMERO VIII: LA DETERMINACIÓN CARECE DE NEXO RACIONAL CON LA EVIDENCIA DISPONIBLE EN EL EXPEDIENTE Y CONSTITUYE UNA ACTUACIÓN ARBITRARIA E IRRAZONABLE - ERROR MIXTO.¹

Atendido el recurso, y habiéndosele ordenado a la parte recurrida a comparecer, el 26 de junio del año en curso, la CEE sometió *Alegato de la parte recurrida en oposición a Solicitud de Revisión de Determinación Administrativa*. En respuesta a este escrito, el señor Vega acudió ante nos mediante *Moción en Solicitud de Exclusión de los Apéndices 1 y 2 del Alegato de la Parte Recurrida en Oposición a Solicitud de Revisión de Determinación*

¹ Véase, Sistema Unificado de Administración y Manejo de Casos (SUMAC) del Tribunal de Apelaciones, Entrada Núm. 1.

Administrativa. Según adelanta su título, en su moción nos solicitó excluir como prueba los documentos sometidos por la CEE como Apéndice 1 y 2 de su alegato por no haber formado parte de los documentos que integraron el expediente administrativo de su caso. Mientras tanto, el 1 de julio de 2026, la CEE instó *Moción de la Parte Recurrida en Oposición a Moción de Exclusión de los Apéndices 1 y 2 del Alegato de la Parte Recurrida en Oposición a Solicitud de Revisión de Determinación Administrativa*. Evaluados estos escritos, declaramos No Ha Lugar la solicitud de exclusión de apéndices del peticionario.

Así resuelto, procedemos a atender los señalamientos levantados por el señor Vega en su recurso. Con tal fin, a continuación, primero exponemos la normativa vigente aplicable a las controversias.

-II-

A.

La competencia de este Tribunal de Apelaciones para revisar las actuaciones administrativas está contemplada en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAU), Ley 38-2017, 3 LPRA Sec. 9601, *et seq.* A tales efectos, la Sección 4.1 de la LPAU dispone sobre la revisión judicial aplicable a aquellas órdenes, resoluciones y providencias adjudicativas finales dictadas por agencias, las que serán revisadas por el Tribunal de Apelaciones mediante Recurso de Revisión. 3 LPRA Sec. 9671. Sobre el alcance de esta revisión, la Sección 4.5 de la LPAU establece que las determinaciones de hechos de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente, mientras que las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos.²

En nuestro ordenamiento jurídico ha sido la norma general por años que las conclusiones e interpretaciones de las agencias merecen gran

² 3 LPRA Sec. 9675.

consideración y respeto y que su revisión judicial se limita a determinar si estas actuaron arbitraria o ilegalmente. Ahora bien, recientemente nuestro Tribunal Supremo, en consideración del lenguaje específico de la Sección 4.5 de la LPAU, adoptó la normativa establecida en *Loper Bright Enterprises v. Raimondo*, 603 US 369 (2024). Así pues, concluyó que la interpretación de las leyes es una tarea inherente de los tribunales. En virtud de ello, enunció que, al enfrentarse a un recurso de revisión judicial proveniente de una agencia administrativa, será el deber de los tribunales revisar las conclusiones de derecho en todos sus aspectos y no guiarse por la deferencia automática que se aplica a estas decisiones. *Vázquez v. Consejo de Titulares*, 2025 TSPR 56, 215 DPR ____.

En el citado caso el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que:

[A]l ejercitar dicho criterio, los tribunales pueden apoyarse, como lo han hecho desde el inicio, en las interpretaciones de las agencias. . . . Sin embargo, tales interpretaciones constituyen un acervo de experiencias y criterios informados a los cuales los tribunales y los litigantes bien podrán recurrir a modo de guía de conformidad con la APA; y no avalar ciegamente, como se solía hacer en el pasado. *Íd.* (cita depurada).

En ese sentido, nuestro más alto foro enfatizó que “[...] los tribunales deben ejercer un juicio independiente al decidir si una agencia ha actuado dentro del marco de sus facultades estatutarias. Pero principalmente, contrario a la práctica de las pasadas décadas, los tribunales no tienen que darle deferencia a la interpretación de derecho que haga una agencia simplemente porque la ley es ambigua.” (énfasis en el original)

No obstante, es importante destacar que en el citado caso nuestro más alto foro no modificó la evaluación y respetó las determinaciones de hechos alcanzadas por las agencias. Así pues, prevalece todavía la norma de que, para impugnar la razonabilidad de la determinación administrativa, es necesario que la parte recurrente señale la prueba en el récord que reduzca o menoscabe el peso de la evidencia que obra en el expediente administrativo. *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 DPR 387, 397-

398 (1999) (citando a *Hilton Hotels v. Junta Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 686 (1953)). La misma debe ser suficiente como para que pueda descartarse en derecho la presunción de corrección de la determinación administrativa, no pudiendo descansar en meras alegaciones. *Com. Vec. Pro-Mej., Inc. v. JP*, 147 DPR 750, 761 (1999). El criterio rector para examinar una decisión administrativa es la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

Por lo tanto, si al momento de examinar un dictamen administrativo se determina que: (1) la decisión administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) la agencia erró en la aplicación de la ley; (3) el organismo administrativo actuó de manera irrazonable, arbitraria o ilegalmente; o (4) su actuación lesiona derechos constitucionales fundamentales, entonces la deferencia hacia los procedimientos administrativos cede. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 DPR 712 (2012) (citando a *Empresas Ferrer v. A.R.PE.*, 172 DPR 254, 264 (2007)).

B.

La Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (Ley 8-2017) tiene como propósito reformar, transformar y hacer más eficiente el Gobierno de Puerto Rico para mejorar la calidad de los servicios esenciales que se proveen, a un costo mucho menor.³ Dicho estatuto, estableció como política pública- entre otras cosas- unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central en donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo el sistema que este ordena.⁴

En virtud de la Ley 8-2017, y para cumplirse con sus propósitos, se creó la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos

³ Véase Exposición de Motivos de la Ley 8-2017.

⁴ 3 LPRA Sec. 1469a.

Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH).⁵ Entre las funciones y facultades reconocidas por la discutida ley, está el centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la presente Ley e implantar el funcionamiento de dicho sistema.⁶ Cabe destacar, no obstante, que las disposiciones de la Ley 8-2017 no son aplicables a la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.⁷ Sin embargo, incluyó una disposición mediante la cual estableció que las corporaciones públicas o público privadas deberían adoptar reglamentos de personal que incorporen el principio de mérito a la administración de sus recursos humanos y someter copia de los mismos a la OATRH.

Es menester señalar que, aunque las disposiciones de la Ley 8-2017 no aplican a la CEE, el Código Electoral de Puerto Rico de 2020 (Código Electoral), establece que su Oficina de Recursos Humanos diseñará y aprobará un Plan de Clasificación y Retribución que incluya a todos sus empleados.⁸

C.

El 27 de marzo de 2026, la CEE estableció las *Normas para la Implementación del Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera y Servicio de Confianza de la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico, Efectivo al 21 de enero de 2026*. Según estas normas, a los fines de cumplir con el mandato del Código Electoral referente a la implementación del plan de clasificación, debían observarse y cumplirse con lo siguiente:

1. Como parte de la política instituida, al momento de implementar el Plan de Clasificación, aquellos empleados del Servicio de Carrera (probatorios y regulares) que estén realizando las funciones propias de una clase de puesto y que no cumplen con los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para esta, se les reconocerá la nueva clasificación de dicho puesto.

⁵ 3 LPRA Sec. 1470.

⁶ 3 LPRA Sec. 1470b.

⁷ 3 LPRA sec. 1471a.

⁸ 16 LPRA sec.4511(6)(1).

2. Todos los diferenciales vigentes a la fecha de la implementación efectiva del Plan de Clasificación serían dejados sin efectos.
3. Los empleados que tengan destakes, designaciones administrativas o funciones interinas continuarán bajo estas acciones de personal, hasta tanto estas culminen o se dejen sin efecto. La Oficina de Recursos Humanos deberá hacer un análisis de los funcionarios que se encuentran bajo estas designaciones para confirmar si las mismas continúan siendo necesarias a pesar de la implementación del Plan de Clasificación. De entender que algún destake, designación administrativa o función interina deba dejarse sin efecto, se lo notificará a la Autoridad Nominadora o su representante autorizado para la determinación final y acción correspondiente.
4. Las extensiones a los empleados transitorios están sujetas a que dichos empleados cumplan los requisitos mínimos establecidos para la nueva clase a la que el puesto fue asignado.
5. La Autoridad Nominadora o su representante autorizado, o la Oficina a la cual se le delegue, actualizarán las clasificaciones de los puestos conforme al Plan de Clasificación aprobado.

Allí, también se establecieron las normas específicas que regirían la adopción de la nueva estructura salarial desarrollada para el servicio de carrera y aquel de confianza. Así, al implementarse la estructura salarial, se establecerá lo siguiente:

- a. Aquellos empleados que devengan un sueldo inferior al Punto Básico fijado para la clase a la que se ha asignado el puesto que ocupa, se le ajustará su sueldo al mínimo o básico de la escala.
- b. Aquellos empleados cuyo sueldo actual sea mayor al Punto Básico de la escala, permanecerán con el sueldo que devengaban antes de implementarse la nueva estructura salarial, sin modificación alguna.
- c. Si a la fecha de efectividad de la implementación de la nueva estructura salarial hubiese que efectuar otras acciones de personal que afecten el sueldo del empleado:
 1. Primero se otorgará el sueldo que devengará el empleado como resultado de la implementación de la nueva estructura salarial.
 2. Luego se procederá con la acción que corresponda, a tenor con las disposiciones contenidas en estas normas y la normativa emitida a esos fines por la Autoridad Nominadora de la CEE, con la aprobación de las entidades pertinentes.
- d. Ninguna enmienda o modificación a la estructura salarial podrá afectar negativamente el salario base del empleado.
- e. Una vez entre en vigor la nueva estructura salarial, ningún empleado en el Servicio de Carrera y Servicio de Confianza de la CEE devengará un sueldo inferior al que devengaba con anterioridad a la fecha de vigencia de esta.

- f. Los empleados que sean nombrados luego de la implementación de este Plan serán asignados automáticamente al mínimo de la escala salarial, indistintamente del salario devengado por su predecesor. [...]

D.

El 30 de junio de 2016 entró en vigor la Ley de Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico (PROMESA por sus siglas en inglés), 48 USCA sec. 2101 et seq. La Ley PROMESA estableció la Junta de Supervisión como una entidad cuyo propósito es proveer un método para lograr que Puerto Rico alcance la responsabilidad fiscal y el acceso a los mercados capitales. *Frontera Suau v. Padilla Rivera*, 215 DPR 1217, 1236 (2025). Además, el mencionado estatuto expresamente establece que sus preceptos prevalecerán sobre cualquier disposición general o específica de las leyes locales o cualquier otra reglamentación que sea incompatible con ella. *Íd.* Cabe mencionar que conforme establece la Ley PROMESA, la Junta de Supervisión Fiscal tiene la autoridad de certificar los planes fiscales de Puerto Rico para cada año fiscal y que, a tales fines, la aludida junta revisará cualquier Plan Fiscal propuesto para determinar que cumpla con los criterios del discutido estatuto.⁹

-III-

Como mencionamos, el peticionario señala la comisión de 8 errores. Al discutir el primero de estos, plantea que el que el Comité Evaluador sostuviera estar impedido de modificar *motu proprio* el Plan de Clasificación aprobado y reclasificar las escalas salariales de los puestos sin el aval de la Junta Fiscal, implicaba que ninguna reclamación individual podrá prosperar mediante el mecanismo de revisión dispuesto con tal objetivo. Expone que la reclasificación de su puesto a una escala diferente es una acción correctiva permitida por el Reglamento de Personal y que la misma

⁹ Véase 48 USCA Sec. 2141 (c)(1)(2) y (3).

no tiene efecto de enmendar el Plan de Clasificación, sino aplicarlo correctamente.

De otra parte, le atribuye al Comité Evaluador el concederle una presunción de infame al trabajo realizado por AON cuando en su informe expone que “el Plan fue elaborado por una entidad externa con peritaje en clasificación de puestos y compensación, utilizando metodologías reconocidas de valoración ocupacional y análisis de mercado que fue evaluado y aprobado por la Junta de Supervisión.” Afirmativamente, reclama que la evidencia técnica que incluyó con su solicitud de revisión refuta directamente la corrección que utiliza como fundamento para denegar su petición.

Por otro lado, el señor Vega expone que la decisión emitida por el Comité Evaluador no considera las disposiciones reglamentarias contenidas en el Reglamento de Personal para Empleados de la CEE que establecen que se justifica la reclasificación de un puesto debido a la clasificación original errónea cuando no existe un cambio significativo en las funciones del puesto, pero se obtiene información adicional que permite corregir una apreciación inicial equivocada.

A su vez, al amparo del mencionado reglamento, expone que en la sección 6.9, este exige que la posición relativa de cada clase sea determinada en términos de su naturaleza y la complejidad de sus funciones, entre otras cosas. Añade entonces que su expediente administrativo evidencia que el puesto de Supervisor de Correo posee más responsabilidades funcionales que el puesto de Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros; dato que alega no fue ponderado por el Comité Evaluador sustituyéndose así un mandato reglamentario con una “validación genérica de la implementación mecánica del Plan.”

También, al citar la Sección 6.10 del Reglamento de Personal para Empleados de la CEE, el señor Vega reclama que el presidente de la CEE

tiene la facultad continua e incondicionada de asignar las clases del Plan de Clasificación a las escalas del Plan de Retribución. Por consiguiente, arguyó, la conclusión del Comité Evaluador de estar impedido de actuar sin el aval de la Junta de Supervisión para realizar cualquier ajuste de escala es errada. Por último, el peticionario reclama que la evidencia técnica del ERI fue sistemáticamente ignorada, como también lo fue el mecanismo de corrección continua. Por esto, y demás razones, la determinación del Comité Evaluador carecía de racionalidad alguna debiéndose revocar.

En cambio, al defender la decisión recurrida, la CEE primeramente destaca que el procedimiento cuya revisión se nos solicita es uno revestido por la Ley PROMESA por lo que estamos limitados a revisar que la implementación del Plan de Clasificación se haya realizado. Así pues, expone que nuestra revisión se limita a evaluar si la implementación del aludido plan se hizo correctamente dentro de las facultades otorgadas al presidente del Comité Evaluador.

A su vez, la CEE niega que el Comité Evaluador haya sido creado por “mandato expresado de la Junta de Supervisión” tal cual alega el señor Vega. En contrario, reclama que las facultades del Comité Evaluador se circunscribían a corregir aquellos casos en los que a un empleado no se le haya ajustado el salario al punto básico o a atender un error de cálculo en la cuantía del ajuste salarial. Así pues, la CEE señala que lo que el señor Vega trae a colación no trata de este tipo de errores y que su único planteamiento es que la clase de Supervisor de Correo debió haber sido ubicada en otra escala salarial y no en aquella en la que está asignada. Según la CEE tal petición no recae dentro de la aplicación de las *Normas de Implementación*, pues altera la estructura aprobada y cualquier cambio en la asignación de fondos ya aprobada por la Junta de Supervisión- como ocurriría en el escenario del ajuste en la escala salarial aplicable al puesto que ocupa el señor Vega- no puede ser alterada sin que sea aprobada por

esta nuevamente, de conformidad con la Sección 204(c) de la Ley PROMESA.

En su comparecencia, la CEE reconoce que la Sección 6.10 del Reglamento de Personal establece que el presidente puede reasignar cualquier clase de puesto de una escala de retribución a otra. No obstante, por las razones antes señaladas argumenta que, en el presente caso, la reclasificación de escala pretendida por el señor Vega tendría un impacto fiscal recurrente que no puede ser realizada sin el aval de la Junta de Supervisión. También, aduce que la mera mención de responsabilidades adicionales a otros puestos no es suficiente para clasificar el puesto de Supervisor de Correo de la misma forma que el Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros, como pretende el recurrente. En virtud de ello, la CEE expone que tampoco procede impugnar la metodología utilizada para el desarrollo del Plan de Clasificación y Retribución y niega que la denegatoria de su solicitud descansa en el peritaje en la materia de la empresa AON. Por último, la CEE resalta que el reclamo del recurrente se basó en una errada escala salarial y no trató sobre un error en la clasificación del puesto, por lo que las secciones 6.1, 6.6 y 6.9 del Reglamento de Personal citadas por él son inaplicables a la controversia.

Evalutados los argumentos en contra y en defensa de la decisión recurrida, según adelantamos, resolvemos confirmarla.

Como arriba mencionamos, en cumplimiento con el claro mandato del Código Electoral en cuanto a la implementación de un plan de clasificación, la CEE estableció una serie de normas. Así pues, y con tal propósito, dentro de las reglas implementadas, particularmente aquellas relativas a la nueva estructura salarial a tener efecto, se establecieron puntos básicos para cada clase. Como consecuencia de esto, aquellos empleados que devengaran un sueldo inferior al Punto Básico nuevo fijado mediante

el plan para la clase a la que el puesto esté asignado, tendría un ajuste en su sueldo al mínimo o básico de la escala establecida.

Una lectura de la solicitud de revisión que sometió el recurrente ante el Comité Evaluador demuestra que la inconformidad del señor Vega con la implementación del plan de clasificación descansa principalmente en que el puesto de Supervisor de Correo que ocupa debía ser reasignado a la misma escala asignada al puesto de Supervisor de Propiedad Mueble y Almacén de Suministros, el cual tiene una escala salarial básica mayor a la que actualmente recibe. Si bien es cierto que, con el fin de impugnar la decisión, en el recurso instado ante nos atiende de forma separada y específica algunas expresiones hechas por el Comité Evaluador en la decisión recurrida, es claro que su descontento nace de la misma premisa: el puesto de Supervisor de Correo debe ser reclasificado a una escala mayor, aplicándosele la escala salarial establecida para esta y no la asignada. No obstante, **ninguna de las controversias señaladas por el señor Vega reflejan que la escala salarial ajustada establecida para el puesto de Supervisor de Correo que ocupa esté por debajo del sueldo mínimo establecido para este.**¹⁰

Al atender la solicitud de revisión administrativa presentada por el señor Vega, el Comité Evaluador destacó que la implementación del plan de clasificación y retribución **se limitaba a realizar ajustes al mínimo de la escala en aquellos casos que el salario estuviera por debajo del Punto Básico que el mismo implantaba.** Una lectura de las Normas de Implementación establecidas por la CEE, particularmente de su inciso V (*Normas Específicas que Regirán la Adopción de la Nueva Estructura Salarial Desarrollada para el Servicio de Carrera y Servicio de Confianza*) así lo

¹⁰ Aunque para fundamentar su descontento también reclamó que la escala asignada por la CEE a su puesto sufre una desproporción significativa con el salario que el ERI reconoce en el mercado para un puesto de similar naturaleza al que ocupa, dicha argumentación sin más, no es suficiente para derrotar aquellas escalas asignadas en el plan de clasificación, producto del trabajo de la empresa contratada a tales fines, según avaladas por la Junta de Supervisión.

confirman. Por tanto, toda vez que el referido plan se limitaba a lo antes mencionado, en análisis efectuado por el Comité Evaluador fue uno correcto y conforme a derecho. En consecuencia, igual de acertada fue su recomendación de denegar la solicitud de revisión administrativa del señor Vega, pues su petición de reclasificar a una escala mayor el puesto de Supervisor de Correo no estaba contemplada en las disposiciones relativas al plan.

Ahora, antes de concluir estimamos pertinente aclarar que lo hoy resuelto no tiene el efecto de impedir que la CEE pueda en su momento evaluar conforme a sus propios reglamentos, si el puesto de Supervisor de Correo que el señor Vega ocupa, debe ser reclasificado a una escala mayor. Si bien el plan de clasificación solo tenía el propósito de ajustar las escalas salariales asignadas a los puestos de los empleados regulares y de confianza, nada impide que la CEE pueda en su día evaluar si dada las responsabilidades del puesto de Supervisor de Correo, conforme el Reglamento de Personal para Empleados en el Servicio de Carrera de la CEE, procede reclasificarlo a una escala mayor. Al final de cuentas, el plan de clasificación no deja sin efecto la autoridad que la sección 6.10 del antes mencionado reglamento le otorga al presidente de la CEE para corregir escalas.

IV.

Por las razones antes dadas y según adelantamos, **confirmamos** la determinación administrativa.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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