Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN - CAGUAS
PANEL V

JORGE G. ESCALERA MUÑOZ Recurrente v. COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PUERTO RICO Recurrida	KLRA201700199	*Revisión* procedente de la Oficina de Fomento Industrial de Puerto Rico Sobre: Separación de empleo en periodo probatorio (corporación pública)

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, la Jueza Grana Martínez y la Jueza Romero García

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2017.

Un empleado fue separado, luego de concluir su período probatorio, de un puesto en una corporación pública. El empleado argumenta que, aun tomando como correctas las evaluaciones realizadas, la separación fue contraria a la reglamentación pertinente, pues, en general, su desempeño se calificó como satisfactorio. Según explicaremos en detalle a continuación, concluimos que procede la confirmación de la decisión recurrida, pues las evaluaciones proveen base razonable para la conclusión impugnada, a los efectos de que el empleado no completó el período probatorio de forma satisfactoria.

I.

El 22 de agosto de 2016, el Sr. Jorge G. Escalera Muñoz (el "Empleado", "Sr. Escalera" o "Recurrente") fue nombrado al puesto Núm. 597[1], en la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico

[1] Oficial Senior de Relaciones Laborales adscrito a la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano de Fomento.

("Fomento"). El correspondiente periodo probatorio sería de ciento ochenta (180) días, a vencer el 17 de febrero de 2017.

Durante el referido periodo probatorio, el Empleado fue evaluado en seis (6) ocasiones, en cada uno de los 8 siguientes renglones: Calidad de Trabajo; Cantidad de Trabajo; Iniciativa; Confiabilidad; Habilidad; Asistencia al Trabajo; Uso y Disposición Adecuada del Equipo, Materiales y Propiedad; y Relaciones Interpersonales. Para cada renglón, se le evalúo en una escala del uno (1) al seis (6) y, según la leyenda que se incluyó con cada una de las evaluaciones, los números correspondían a las siguientes clasificaciones: 1= "no satisfactoria"; 2= "Deficiente"; 3= "Satisfactoria"; 4= "Buena"; 5= "Muy Buena"; 6= "Excelente".

Según surge del expediente, la primera evaluación fue entregada al Empleado el 14 de octubre de 2016 y cubrió el periodo de evaluación desde 22 agosto hasta el 21 de septiembre. En dicha evaluación, la calificación total fue de 30 puntos, equivalente a un promedio de **3.75** (30/8). En la segunda evaluación (periodo de evaluación desde 22 de septiembre hasta 21 de octubre), la calificación total fue de 27 puntos, equivalente a un promedio de **3.38;** en la tercera evaluación (22 de octubre hasta 20 de noviembre), la calificación total fue de 33 puntos, equivalente a un promedio de **4.13.** Esta última fue entregada al Empleado Probatorio el 14 de diciembre de 2016.

El 23 de diciembre de 2016, el Empleado presentó una querella (la "Querella") en la oficina de Secretaría y Asesoría Legal de Fomento (la "Oficina Adjudicativa"), al amparo del Reglamento 7835 de 31 de marzo de 2009[2] (el "Reglamento Adjudicativo"), con el propósito de impugnar las evaluaciones que se le habían realizado hasta ese momento. El 7 de febrero de 2017, Fomento, a través de

[2] Reglamento para regir los procedimientos adjudicativos de la Compañía de Fomento Industrial (MA-LEG-001).

su Director Ejecutivo, le cursó una carta al Empleado (la "Notificación de Desestimación"), en la cual le informó que no se adjudicaría la Querella, por estar el Empleado en "periodo probatorio", lo cual conllevaba que el Reglamento Adjudicativo no estuviese "contemplado para dilucidar reclamos como los que usted presenta".

Entretanto, el 9 de enero de 2017, al Empleado se le entregó la cuarta evaluación (21 de noviembre hasta el 20 de diciembre 2016), cuya calificación total fue de 38 puntos, equivalente a un promedio de **4.75.**

El 7 de febrero de 2017, el Sr. Escalera fue notificado de la decisión de Fomento de separarlo de su puesto, con efectividad inmediata (la "Determinación de Fomento"). A la misma vez, el Empleado recibió las últimas evaluaciones de su desempeño correspondientes a los periodos restantes. La quinta evaluación (21 de diciembre de 2016 hasta el 19 de enero de 2017) arrojó una calificación total de 30 puntos, para un promedio de **3.75;** y la sexta evaluación (20 de enero de 2017 hasta el 6 de febrero de 2017) arrojó una calificación total de 27, para un promedio de **3.8.**

Inconforme, el 9 de marzo de 2017, el Empleado presentó el recurso de referencia y, en síntesis, planteó que erró Fomento al no otorgarle la plaza con carácter regular, a pesar de haber aprobado satisfactoriamente el periodo de prueba, según demuestran las evaluaciones realizadas por dicha entidad. Argumentó que el promedio de todas las evaluaciones es **3.93,** lo que equivale a un desempeño bueno, según la equivalencia de dichos puntos. De este modo, sostuvo que la Determinación de Fomento "no tiene apoyo en las evaluaciones, ni en ningún otro asunto que haya formado parte del expediente administrativo." Aclaró que no pretendía que pasemos juicio sobre la corrección de las evaluaciones, sino sobre

las conclusiones que en derecho Fomento derivó sobre la base de las mismas.

Por su parte, el 10 de abril de 2017, Fomento presentó su oposición al recurso de referencia (la "Oposición"). Por un lado, plantea que la Determinación de Fomento no es revisable en foro alguno, pues el Empleado no alegó en su recurso discrimen por razones ajenas al mérito. En la alternativa, plantea que la Determinación de Fomento se basó en varias evaluaciones en las cuales el Sr. Escalera obtuvo calificaciones deficientes en varios renglones. Además, argumentó la Determinación de Fomento respondía a "documentos", según los cuales el Empleado, cuando ocupaba un puesto anterior en Fomento, incurrió en un "claro conflicto de intereses" y "obtuvo beneficios o ventajas de manera ilegal" en supuesta violación a la Ley de Ética Gubernamental (Ley 1-2012).

II.

Como cuestión de umbral, concluimos que, contrario a lo argumentado por Fomento, sí tenemos jurisdicción para atender el recurso de referencia.

La jurisdicción es el poder o la autoridad que tiene un tribunal para considerar y decidir casos o controversias. Para que el tribunal pueda atender y adjudicar un caso tiene que tener tanto jurisdicción sobre la materia como jurisdicción sobre las partes litigiosas. La jurisdicción sobre la materia se refiere a la capacidad del tribunal para atender y resolver una controversia sobre un aspecto legal. Cuando no hay jurisdicción sobre la materia, el tribunal carece de autoridad y poder para entender en el asunto. *Shell v. Srio. Hacienda*, 187 DPR 109, 122 (2012). La falta de jurisdicción sobre la materia no es susceptible de ser subsanada, *S.L.C. Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007); *Souffront Cordero v. AAA*,

164 DPR 663 (2005); *López Rivera v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 89 DPR 414 (1963).

Fomento plantea que este Tribunal carece de jurisdicción sobre la materia debido a que el Reglamento 8600[3] del 29 de mayo de 2015 (el "Reglamento General") de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos ("OCALARH"), dispone, en lo pertinente, lo siguiente (Art. VII (9) del Reglamento General, pág. 12):

> [C]ualquier empleado que fracase en su trabajo durante su periodo probatorio podrá apelar ante la Comisión Apelativa del Servicio Público o el foro correspondiente, en los casos donde se alegue discrimen por razones ajenas al mérito. Se requerirá que de la faz del escrito de apelación aparezcan claramente los hechos específicos en que basa sus alegaciones.

Por consiguiente, sostiene Fomento que el Empleado tenía que alegar algún tipo de discrimen por razones ajenas al mérito, para poder impugnar la decisión de separarlo del puesto. No tiene razón.

Adviértase, en primer lugar, que el reglamento aplicable a la acción de referencia es el Reglamento de Personal de la Compañía de Fomento Industrial, Reglamento Núm. 6863, MA-ORH-300, revisado al 23 de agosto de 2004 (el "Reglamento de Personal de Fomento"). No se afecta la validez del Reglamento de Personal de Fomento por el hecho de que la ley vigente cuando se aprobó el mismo[4] haya sido posteriormente derogada por la ley de personal ahora vigente.[5]

En lo aquí pertinente, la Derogada Ley de Personal, la cual rigió los asuntos de personal en el servicio público hasta que se aprobó la Ley 184, estableció el mérito como el principio rector en el empleo público. 3 LPRA sec. 1311; *Torres Ramos v. Policía de P.R.*,

---

[3] Reglamento General para Establecer las Disposiciones sobre Período Probatorio en la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público.
[4] Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 3 LPRA sec. 1301, *et. seq.* ("Derogada Ley de Personal").
[5] Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, 3 LPRA sec. 1461, *et. seq.* ("Ley 184").

143 DPR 783, 790 (1997). El Artículo 2, sección 2.1, de la Ley 184-2004, reafirmó este principio. 3 LPRA sec. 1462.

Por otro lado, la Ley Núm. 188 de 11 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como la Ley de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico ("Ley de Fomento"), 23 LPRA sec. 271 *et seq.,* creó a Fomento como una corporación pública la cual, aunque está adscrita al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, tiene personalidad jurídica propia e independiente. La Ley de Fomento le confirió a dicha agencia la autoridad para aprobar normas y reglamentos sobre nombramientos, separaciones, ascensos, traslados, cesantías, reposiciones, suspensiones, licencias y cambios de categoría, remuneración o título de los funcionarios y empleados de la Compañía, al amparo de las leyes sobre personal del servicio público de Puerto Rico. 23 LPRA sec. 281.

En virtud de dicha autoridad, y al amparo de la Derogada Ley de Personal, Fomento aprobó en el 2004 el Reglamento de Personal de Fomento el cual, entre otros asuntos, estableció unas normas uniformes de reclutamiento basadas en el principio de mérito, "de modo que todo empleado sea seleccionado a base de su educación, experiencia, aptitud, capacidad, conocimientos y otros requisitos *bonafide* para ocupar las posiciones. Esto sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, o incapacidad física". Art. VIII del Reglamento de Personal de Fomento, pág. 8.

Como adelantamos arriba, la Ley 184 reafirmó el principio de mérito declarado como política pública en la Derogada Ley de Personal. A tales efectos, el Art. 2, sec. 2.1 de dicha ley, dispone, en lo pertinente:

> La política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en lo relativo a la Administración de los Recursos Humanos de las agencias cubiertas por esta ley, es la que a continuación se expresa:

> 1. Reafirmar el mérito como el principio que regirá el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.

Por otra parte, la Ley 184 expresamente excluyó a las corporaciones públicas de la aplicación de dicha legislación. 3 LPRA sec. 1461e(3). No obstante, a estas les aplica el principio de mérito, por lo que están obligadas a adoptar reglamentos de personal que incorporen este principio a la administración de sus recursos humanos. 3 LPRA sec. 1461e.

De conformidad con lo anteriormente discutido, concluimos que el Reglamento de Personal de Fomento subsiste luego de la aprobación de la Ley 184, pues es compatible con, y adelanta la política pública de, dicha ley. De hecho, Fomento no alegó que exista algún conflicto pertinente entre el Reglamento de Personal de Fomento y la Ley 184. Por tanto, el Reglamento de Personal de Fomento continúa vigente, es vinculante y gobierna la controversia que nos ocupa.

Por otro lado, aun si considerásemos que aplica aquí el Reglamento General, según argumenta Fomento, concluiríamos, de todas maneras, que el Empleado tiene derecho a impugnar su separación del periodo probatorio sobre la base de un derecho que la propia reglamentación de Fomento (y de OCALARH) le reconoce, aunque la violación del mismo no sea producto de "discrimen". La norma es que una persona, aunque no sea empleado, puede impugnar una decisión mediante la cual se le deniega acceso al servicio público. Véase *Torres Ramos v. Policía*, 143 DPR a la pág. 791 ("la ley otorga a quien se le rechace una solicitud de empleo en el sector público el derecho a apelar dicha determinación"); véase,

también, sec. 13.13(3) de Ley 184-2004; Artículo 12(b) del Plan de Reorganización Núm. 2 de 2010, 3 LPRA Ap. XIII; Art. 1.3 del Reglamento Procesal de CASARH, Núm. 6883 de 2004; sec. 1.1(c) del Reglamento Procesal de CASARH, Núm. 7313 de 2007. Finalmente, aunque el Reglamento General específicamente dispone el derecho de un empleado probatorio para plantear discrimen ante CASP, ello no necesariamente excluye su derecho a impugnar la decisión de separarlo del puesto por alguna otra razón.

En cuanto al foro pertinente para plantear esta impugnación, tiene razón el Empleado al plantear que no era CASP. La Comisión Apelativa del Servicio Público ("CASP") es quien, de ordinario, tiene jurisdicción para revisar decisiones que afecten adversamente algún derecho contemplado por la Ley 184. Véase Art. 12(a) del Plan de Reorganización Núm. 2 de 2010, 3 LPRA Ap. XIII. No obstante, de conformidad con lo dispuesto en Ley 184, la jurisdicción de CASP sobre las corporaciones públicas se limita a cuando la corporación en cuestión se somete **voluntariamente** al proceso de CASP. Artículo 12(f) del Plan de Reorganización Núm. 2 de 2010, 3 LPRA Ap. XIII. Del Reglamento de Personal de Fomento no surge que Fomento se haya sometido voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de la CASP en cuanto a determinaciones de separación de empleo en periodo probatorio.

De otra parte, la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley 201-2003, 4 LPRA sec. 24, *et seq.*, le confiere competencia apelativa al Tribunal de Apelaciones para revisar las decisiones, órdenes y resoluciones finales de los organismos o agencias administrativas. 4 LPRA sec. 24(y). Cónsono con esta disposición, el Capítulo IV de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada (la "LPAU"), 3 LPRA secs. 2171 a 2177, incorporó el derecho a la revisión judicial de las decisiones finales emitidas por las agencias administrativas, sujetas a este

cuerpo legislativo. Fomento no es una de las instrumentalidades excluidas de la aplicación de la LPAU. Véase 3 LPRA sec.2102.

Así, la sección 4.2 de la LPAU establece que "[u]na parte adversamente afectada por una orden o resolución final de una agencia y que haya agotado todos los remedios provistos por la agencia o por el organismo administrativo apelativo correspondiente podrá presentar una solicitud de revisión ante el Tribunal de Apelaciones". 3 LPRA sec. 2172. *Flores Concepción v. Taíno Motors,* 168 DPR 504, 512 (2006); *Pérez v. VPH Motor Corp.*, 152 DPR 475, 483-484 (2000); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 DPR 64, 115-116 (1998).

Aquí, se impugna la Determinación de Fomento, la cual constituye, en estas circunstancias[6], una "orden o resolución final" sujeta a revisión a través del recurso de referencia. 3 LPRA secs. 2171-72. Por tanto, concluimos que este Tribunal sí tiene jurisdicción para atender el recurso que nos ocupa.

III.

A.

Según ha sido establecido en cuanto a la evaluación de una solicitud de revisión judicial, los tribunales tienen que otorgar deferencia a las decisiones que toman las agencias administrativas, pues son éstas las que, de ordinario, poseen el conocimiento especializado para atender los asuntos que les han sido encomendados por ley. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006). Se presumen correctas las determinaciones de hecho emitidas por las agencias administrativas y estas deben ser respetadas a menos que quien las impugne presente evidencia suficiente para concluir que la decisión de la agencia fue irrazonable

---

[6] Resaltamos que el Empleado agotó los remedios administrativos que tenía disponible en Fomento, pues este recibió, el mismo día que se le notificó su separación del puesto probatorio, la Notificación de Desestimación, mediante la cual Fomento le informó que, a su juicio, el Reglamento Adjudicativo no le aplicaba por su *status* de empleado probatorio.

de acuerdo a la totalidad de la prueba examinada. *Íd.* Por lo tanto, "la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó arbitrariamente, ilegalmente o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción". *Íd.*

Por su parte, la Sección 4.5 de la LPAU dispone que el tribunal deberá sostener las determinaciones de hecho de la agencia cuando estén basadas en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo mientras que las conclusiones de derecho podrán ser revisadas por los tribunales en todos sus aspectos 3 LPRA sec. 2175.

Se considera evidencia sustancial aquella que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Hilton Hotels v. Junta Salario Mínimo*, 74 DPR 670 (1953). Como se consignó en *Metropolitan S.E. v. A.R.P.E.,* 138 DPR 200, 213 (1995):

> [L]a parte afectada por una determinación administrativa tiene la obligación de demostrar que existe otra prueba en el récord que razonablemente reduzca o menoscabe el peso de la evidencia en que se apoyó la determinación de la agencia hasta el punto de que un tribunal no pueda concienzudamente concluir que la evidencia sea sustancial.

En resumen, al ejercer su facultad revisora el tribunal debe considerar los siguientes aspectos: (1) si el remedio concedido fue apropiado; (2) si las determinaciones de hecho están basadas en evidencia sustancial que surge del expediente, y (3) si las conclusiones de derecho fueron correctas. *Pagán Santiago et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012).

B.

El debido proceso de ley está reconocido en nuestra jurisdicción tanto al amparo del Art. II, Sección 7 de nuestra Constitución, como de las Enmiendas V y XIV de la Constitución de los Estados Unidos. *González Segarra et al. v. C.F.S.E.*, 88 DPR 252 (2013). La garantía del debido proceso de ley consiste en que el

Estado tiene "la obligación de garantizar que la interferencia con los intereses de libertad y propiedad del individuo se haga a través de un procedimiento que sea justo y equitativo". *Íd.* (Cita omitida). En el contexto administrativo, el debido proceso de ley implica que las agencias administrativas tienen la obligación de "observar estrictamente" las reglas que promulgan. *Rivera Padilla v. O.A.T.,* 189 DPR 315 (2013); *T-Jac, Inc. v. Caguas Centrum*, 148 DPR 70, 81 (1999). Una vez adoptado un reglamento, la agencia administrativa debe cumplir con las normas en él esbozadas y aplicarlas de la manera en que fueron concebidas, siempre teniendo en mente los propósitos, los objetivos y la política pública que motivaron su adopción. *Rivera Padilla, supra.*

De igual forma, con relación a la administración de personal, una vez una agencia ha promulgado algún reglamento para facilitar su proceso decisional y limitar el alcance de su discreción, no queda al arbitrio de esta reconocer o no los derechos contenidos en los mismos. *Rivera Padilla, supra*; *In re Hernández Torres*, 164 DPR. 180 (2005) (Per Curiam); *García Cabán v. U.P.R.,* 120 DPR 167 (1987).

IV.

Concluimos que Fomento actuó razonablemente, y de forma compatible con la reglamentación pertinente, al separar al Sr. Escalera de su puesto cuando finalizó el correspondiente período probatorio.

En lo aquí pertinente, el Art. VIII del Reglamento de Personal dispone, en parte, lo siguiente:

> Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera, [...] estará sujeta al período probatorio de dicho puesto como parte del proceso de selección en el servicio público.
>
> 1. El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto. La duración de dicho período se establecerá sobre esta base y no será menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) meses. Este término no será prorrogable.

> 2. Durante el período probatorio, el supervisor inmediato orientará y adiestrará al empleado sobre los programas y organización de la Compañía, funciones del puesto, reglas y normas que rigen en la Compañía y sobre los hábitos y actitudes que el empleado debe poseer o desarrollar.
>
> 3. El trabajo de todo empleado en periodo probatorio deberá ser evaluado mensualmente por el Supervisor Inmediato en cuanto a su productividad, eficiencia, hábitos y actitudes. Las evaluaciones mensuales, así como la final, serán discutidas previamente por los supervisores con los empleados para que conozcan su posición en el desarrollo del período probatorio y para estimular su mejoramiento.
>
> 4. Cualquier empleado podrá ser separado de su puesto en el transcurso o al final del período probatorio, luego de ser debidamente notificado y orientado, si se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas de la Compañía **no han sido satisfactorias.** La separación deberá efectuarse mediante comunicación oficial acompañada de la última evaluación. Dicha comunicación deberá ser entregada al empleado con no menos de diez (10) días de antelación a la fecha de separación. (Énfasis nuestro)
>
> 5. **Todo empleado que apruebe satisfactoriamente el período probatorio pasará a ocupar el puesto con carácter regular**. El cambio se tramitará con antelación a la terminación del período probatorio mediante notificación oficial al empleado acompañada de la evaluación final. (Énfasis nuestro)
>
> [...] Art. VIII (J) del Reglamento de Personal, pág. 12.

Como apuntamos arriba, con relación a la administración de personal, una vez una agencia ha promulgado algún reglamento para facilitar su proceso decisional y limitar el alcance de su discreción, no queda al arbitrio de esta reconocer o no los derechos contenidos en los mismos. *Rivera Padilla, supra.*

Reconocemos que, de la faz de las evaluaciones, surge que la calificación total obtenida en cada una de las 6 evaluaciones fue satisfactoria (promedios de 3.75, 3.38 4.13 4.75, 3.75 y 3.8). No obstante, del récord también surge que, en 2 de los 8 renglones evaluados, el promedio de las seis evaluaciones arroja un resultado por debajo del nivel "satisfactorio", es decir, por debajo de 3.0.[7] Ello

---

[7] Calidad de Trabajo, total de 18 (promedio 3.0); Cantidad de Trabajo, total de 26 (promedio de 4.3); Iniciativa, total de 25 (promedio de 4.17); **Confiabilidad, total**

constituye suficiente evidencia sustancial, en el expediente administrativo, para sustentar la Determinación de Fomento. Adviértase, además, que varias de las evaluaciones contienen explicaciones detalladas sobre la razón por la cual se le otorgó una calificación deficiente al Empleado en los referidos renglones.[8]

Fortalece nuestra conclusión, sobre la razonabilidad de la Determinación de Fomento al amparo del Reglamento de Personal de Fomento, el hecho de que, en el Reglamento General (Artículo VII(6)), OCALARH consigna que será causa suficiente, para no aprobar un período probatorio, el que, en una evaluación "intermedia o final", no se "alcance el nivel esperado en uno (1) o más de los criterios de evaluación … si a juicio del supervisor la magnitud de la deficiencia constituye causa suficiente para justificar la separación." Aunque el Reglamento General no es directamente aplicable aquí, su contenido arroja luz sobre la razonabilidad de la Determinación de Fomento al amparo del Reglamento de Personal de Fomento.

En fin, concluimos que procede la confirmación de la Determinación de Fomento, en virtud de la deferencia que en general merecen las decisiones administrativas, y tomando en cuenta que el expediente contiene suficiente apoyo para justificar razonablemente la decisión impugnada.

V.

---

de 14 (promedio de 2.33); Habilidad, total de 24 (promedio de 4.0); Asistencia al Trabajo, total de 26 (promedio de 4.3); Uso y Disposición Adecuada del Equipo, Materiales y Propiedad, total de 35 (promedio de 5.83); **Relaciones Interpersonales, total de 17 (promedio de 2.83)**.

[8] Por ejemplo, en la primera evaluación, se hizo constar que "para lograr alcanzar una confiabilidad estable es importante tener armonía … en repetidas reuniones se ha visto demostrada la falta de confiabilidad que sus compañeros inmediatos tienen hacia usted" y "en varias reuniones … he podido presenciar el malestar y poca comunicación que existe entre usted y sus compañeros de trabajo… Se recomienda … no siempre estar a la defensiva. Hay que escuchar y analizar y no reaccionar en contra de los demás. Los argumentos presentados en muchas ocasiones solo reflejan inmadurez profesional." En la segunda evaluación, se observó que el Empleado "insist[ía] en seguir su prerrogativa y no las decisiones e instrucciones impartidas para cada caso".

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la decisión recurrida.

Lo acuerda y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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