ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL de SAN JUAN - CAGUAS
PANEL I

CARMEN D. RUIZ ROMERO et. Als. **Recurrentes** v. CORPORACIÓN del FONDO del SEGURO del ESTADO **Recurrida**	KLRA201600141	REVISIÓN procedente de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado Sobre: Nulidad de Convocatorias

Panel integrado por su presidente, el Juez Steidel Figueroa, la Jueza Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2016.

Los recurrentes en el caso ante nos son un grupo de empleados de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) quienes solicitan la revisión judicial de una Decisión y Orden de la Junta de Apelaciones de la CFSE (Junta de Apelaciones). La referida Junta de Apelaciones determinó que los nombramientos de los recurrentes, los cuales se emitieron por convocatorias internas, incumplieron con el Reglamento de Personal de la CFSE, Reglamento Núm. 6226 del 6 de noviembre de 2000 (el Reglamento de Personal) y con el principio de mérito, por lo cual los declaró nulos. A esos efectos, con el beneficio de la comparecencia de las partes en el caso de epígrafe, procedemos a resolver.

I.

En el presente caso, la Administración de la CFSE realizó múltiples auditorías sobre los expedientes de personal y las transacciones en la administración de los recursos humanos efectuadas entre el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2008.

Como resultado de dichas auditorías, se anularon los nombramientos gerenciales de doscientos treinta y dos (232) empleados, debido a que se emitieron en contravención del Reglamento de Personal, *supra*, y del principio de mérito que rige a la administración del servicio público.

En vista de lo anterior, el 8 de enero de 2010 la CFSE les notificó a los recurrentes su intención de anular sus nombramientos. No conteste con ello, solicitaron la celebración de una vista informal, donde el oficial examinador, luego de escuchar a las partes, confirmó la nulidad de los nombramientos auditados.

Ante la decisión emitida y la insatisfacción con ella, los aquí recurrentes comparecieron ante la Junta de Apelaciones de la CFSE. Allí adujeron, en síntesis, que la intención de dejar sin efecto los referidos nombramientos era una actuación irrazonable, arbitraria e ilegal. Dado al recurso de los recurrentes y lo resuelto por el Tribunal Supremo en *González Segarra, et al. v. CFSE*, 188 D.P.R. 252 (2013), la Junta de Apelaciones le ordenó a los comparecientes exponer las razones por la cual no se debía extender al presente caso la norma fijada por la antes citada jurisprudencia; en otras palabras, debían distinguir su caso de los hechos de *González Segarra v. CFSE,* supra. Ciertamente, los recurrentes presentaron las respectivas mociones en cumplimiento de orden.

Luego de varios trámites procesales, el 13 de enero de 2016, la Junta de Apelaciones emitió la *Decisión y Orden* que hoy revisamos. Como adelantamos, el ente administrativo declaró No Ha Lugar las apelaciones presentadas por ser de aplicación las expresiones de nuestro Tribunal Supremo en *González Segarra v. CFSE,* supra. Por lo tanto, determinó que los nombramientos

efectuados mediante convocatorias internas no cumplieron con el Reglamento de Personal, *supra*, y el principio de mérito.[1]

Inconformes con la determinación de la Junta de Apelaciones, los recurrentes acudieron ante nos alegando que se cometieron varios errores, a saber:

> *1. Erró la Junta de Apelaciones al emitir una Decisión y Orden consolidando las apelaciones presentadas por los(as) recurrentes sin existir Resolución u Orden del organismo apelativo que así lo establezca y sin haber culminado el proceso de descubrimiento de prueba, sin haber resuelto las solicitudes de medidas y remedios provisionales y sin celebrar una vista evidenciaria.*
>
> *2. Erró la Junta de Apelaciones al emitir una Decisión y Orden sin emitir Determinaciones de Hechos y Conclusiones de Derecho particulares para cada caso.*
>
> *3. Erró la Junta de Apelaciones al interpretar el alcance y aplicación del caso González Segarra, supra., y Ortiz Torres supra., a las apelaciones de los(as) recurrentes de epígrafe incluidos en el Grupo I; y concluir que sus nombramientos efectuados mediante convocatorias internas fueron contrarios al Reglamento de Personal y al principio de mérito sin resolver las mociones solicitando resolución sumaria y sin celebrar vistas evidenciarias.*
>
> *4. Erró la Junta de Apelaciones al interpretar el alcance y aplicación del caso González Segarra, supra., y Ortiz Torres, supra., a las apelaciones de los(as) recurrentes de epígrafe incluidos en el Grupo II; y concluir que sus nombramientos efectuados mediante convocatorias internas fueron contrarios al Reglamento de Personal y al principio de mérito sin resolver los planteamientos de hecho y de derecho presentados en las mociones en cumplimiento de orden y memorando de derecho (Apéndice 9 y 10) y sin celebrar vistas evidenciarias.*
>
> *5. Erró la Junta de Apelaciones al emitir una Decisión y Orden desestimando las apelaciones JA-10-93, José A. Flores v. CFSE y JA-10-106, Maribel Morales Ramos v. CFSE, violando sus derechos a reinstalación en un puesto de carrera en la CFSE, garantizado por el Reglamento de Personal y el estado de derecho vigente.*

II.

A.

La Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (Ley

---

[1] *Decisión y Orden,* Apéndice 1, en la pág. 11.

Núm. 184)[2] establece como política pública el principio de mérito para regir el servicio público en Puerto Rico. Esta disposición legal va dirigida, entre otras cosas, a *[r]eafirmar 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....*[3]

Sabido es que por la importancia que acarrea el principio de mérito, el mismo se extendió a todo el servicio público, independientemente si la agencia o instrumentalidad correspondiente se encuentra excluida por la Ley Núm. 184, *supra*.[4] Por tanto, las corporaciones públicas o público-privadas no están exentas del principio de mérito, por lo que vienen obligadas a adoptar reglamentos de personal que incorporen este principio a la administración de sus recursos humanos.[5]

En virtud de lo anterior, la CFSE aprobó el Reglamento de Personal, *supra*, para regir los asuntos de personal de los empleados gerenciales y, ante la política pública antes descrita, allí se dispuso que las áreas esenciales del principio de mérito son la clasificación de puestos; reclutamiento y selección; ascensos, traslados y descensos; adiestramiento; y retención.[6] Asimismo, el artículo 4 del Reglamento de Personal, *supra*, expresa que su propósito es el de establecer las normas que gobiernan la administración del sistema de personal, las cuales deben salvaguardar el principio de mérito en cuanto a su diseño, aplicación e interpretación.

---

[2] 3 L.P.R.A. sec. 1461 *et seq.*
[3] Véase Art. 2, sec. 2.1 de la Ley Núm. 184, *supra*, 3 L.P.R.A. sec. 1461 n.
[4] Véase, *Vázquez Cintrón v. Banco Desarrollo*, 171 D.P.R. 1, 13-16 (2007); *Rodríguez v. Bco. Gub. De Fom. P.R.*, 151 D.P.R. 383, 411 (2000).
[5] 3 L.P.R.A. sec. 1461e.
[6] Artículo 6, sec. 6.1 de la Ley Núm. 184-2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 3 L.P.R.A. sec. 1462; Artículo 2 del Reglamento de Personal, Reglamento Núm. 6226.

Cabe mencionar que, en relación al proceso de selección de candidatos, la Ley Núm. 184-2004, *supra*, establece que las agencias tienen la obligación de ofrecer a toda persona cualificada la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección.[7] Esencialmente, requiere que este se lleve a cabo mediante un proceso en el cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.[8] Es por lo anterior, que a los fines de atraer y retener a las personas más capacitadas mediante la libre competencia, el Reglamento de Personal, *supra*, establece la forma de publicación de las convocatorias en los medios de comunicación.[9]

Por otro lado, la sección 14.1 del mismo reglamento establece la política que rige los procesos de ascenso, a saber:

> *Como norma general, para fortalecer el principio de mérito con el reclutamiento de los más aptos, los puestos se cubrirán mediante la competencia abierta. Podrán participar tanto los empleados de la Corporación como los aspirantes fuera de la misma, según estén calificados. El Administrador identificará aquellas clases de puestos que por su naturaleza se requiera determinado tipo de experiencia y en esos casos la competencia podrá circunscribirse a los empleados y ex-empleados que posean tal experiencia en la Corporación.*[10]

Sobre esta disposición, el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que el Reglamento de Personal, *supra*, fomenta "la divulgación de las oportunidades de empleo, de manera que se logre atraer a las personas más capacitadas a trabajar en el servicio público y se respete, por sobre todas las cosas, el principio de mérito".[11] Ahora bien, también reconoció la discreción del administrador en sus ejecutorias, ante la salvedad que tal discreción administrativa no es absoluta y no puede hacerse en un

---

[7] Sec. 6.3, Art. 6 de la Ley 184, 3 L.P.R.A. sec. 1462b.
[8] Sec. 6.3(a), Art. 6 de la Ley 184, 3 L.P.R.A. sec. 1462b(a).
[9] Sec. 13.2 del Reglamento de Personal, *supra*.
[10] Sec. 14.1, Art. 14, Reglamento de Personal, *supra*.
[11] *González Segarra et al v.* CFSE, *supra*, en la pág. 287.

vacío.[12] A raíz de lo anterior, el foro supremo estableció que se requiere que antes de limitar la competencia se prepare un estudio previo que especifique cuál es la naturaleza del puesto y la experiencia necesaria para ocuparlo y, con el beneficio del mismo, el administrador podrá decidir cuándo un puesto requiere que se condicione la competencia de la convocatoria.[13] El Tribunal Supremo subrayó que "*la única forma en la que se protege el interés público y se asegura un trato igual, evitándose el favoritismo personal, la arbitrariedad y el capricho en la administración de los recursos humanos, es respetando las disposiciones reglamentarias que regulan el ejercicio de discreción de la autoridad nominadora*".[14]

B.

Sabido es que nuestro ordenamiento jurídico autoriza a este Tribunal a revisar las decisiones finales que emiten las agencias administrativas.[15] No obstante, es norma reiterada que las decisiones de las agencias administrativas gozan de la mayor deferencia por los tribunales debido a su conocimiento especializado de los asuntos que le son encomendados, y a su vez, gozan de una presunción de regularidad, legalidad y corrección que debe ser rebatida expresamente por quien las impugne.[16]

Por su parte, la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2175, dispone que la revisión judicial de las determinaciones finales de las agencias administrativas se circunscriben a evaluar: (1) si el remedio concedido por la agencia es el adecuado; (2) si las determinaciones de hechos están sostenidas por la evidencia sustancial que surge

---

[12] *Id.*, en la pág. 290.
[13] *Id.*, en la pág. 291.
[14] *Id.*, pág. 292.
[15] Véase, Art. 4.006(c) de la Ley 201—2003, según enmendada, Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003, 4 L.P.R.A. sec. 24y(c); Sec. 4.2 de la Ley 170 de 12 de agosto de1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 3 L.P.R.A. sec. 2172).
[16] *Com. Seg. V. Real Legacy Assurance*, 179 D.P.R. 692 (2010); *Borschow Hosp. v. Jta. de Planificación*, 177 D.P.R. 545 (2009); *Vélez v. A.R.P.E.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006).

de la totalidad del expediente; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas, para cuyo escrutinio no tenemos limitación revisora alguna.[17] A esos efectos, este foro no intervendrá en las determinaciones de hechos de un organismo administrativo si están fundamentadas en evidencia sustancial que surja de la totalidad del expediente administrativo.

Por otro lado, las conclusiones de derechos podrán ser revisadas en todos sus aspectos, aunque ello no equivale a que podamos descartar injustificadamente las conclusiones de derecho formuladas por la agencia y cambiar su criterio por el nuestro.[18] Como norma general, el tribunal revisor le dará deferencia al conocimiento técnico especializado de la agencia administrativa utilizando el criterio de razonabilidad en la decisión.[19]

Ahora bien, es importante reiterar que la deferencia que cobija a las agencias no implica que los foros apelativos renunciemos a nuestro deber de revisar las decisiones administrativas. Por el contrario, revisaremos que la actuación administrativa haya sido razonable y cónsona con el propósito legislativo o si por el contrario fue irrazonable, ilegal o si medió abuso de discreción.[20] En caso de que la agencia haya actuado de manera arbitraria o caprichosa, el tribunal podría intervenir y sustituir su criterio por el de la agencia.[21]

III.

Luego de considerar todo lo antes expuesto, a continuación las razones por las cuales la Junta de Apelaciones no cometió los errores señalados.

---

[17] 3 L.P.R.A. sec. 2175.
[18] *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 D.P.R. 800, 822 (2012); *Asoc. Fcias. V. Caribe Speciality et al. II,* 179 D.P.R. 923, 941 (2010).
[19] *Pacheco v. Estancias,* 160 D.P.R. 409, 431-432 (2003).
[20] *Torres Acosta v. Junta Examinadora de Ingenieros, Arquitectos y Agrimensores*, 161 D.P.R. 696, 708 (2004).
[21] *Pérez v. VPH Motor Corp.,* 152 D.P.R. 475, 490 (2000).

En el primer planteamiento de error, los recurrentes alegaron que la Junta de Apelaciones actuó incorrectamente al consolidar las apelaciones presentadas por ellos. En síntesis, arguyeron que la inexistencia de una Resolución y Orden de la Junta de Apelaciones consolidando las apelaciones ante sí invalidó la Decisión y Orden de la Junta. Además, indicaron que la Junta de Apelaciones tomó una determinación sin haber culminado el proceso de descubrimiento de prueba y que también la Junta de Apelaciones se había negado a la petición de la parte recurrente de completar la revisión de los expedientes.[22] Asimismo, adujeron que los hechos sustanciales controvertidos del caso solo pueden dirimirse en una vista evidenciaría, y que el no proveerle dicha vista, violó su debido proceso de ley.[23]

Por su parte, la CFSE argumentó que el propio Reglamento de la Junta de Apelaciones le confiere la facultad para consolidar *motu proprio* apelaciones cuando así lo entienda necesario, y que además, lo anterior no solo es cónsono con el propósito de los procedimientos administrativo de proveer procedimientos ágiles y económicos, sino también con el debido proceso de ley, de proveer soluciones justas a las partes.[24] Expresó la CFSE que la sección 3.7(b) de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 L.P.R.A. sec. 2157(b), provee para que las agencias puedan dictar una resolución sumaria final o parcial, previa solicitud de parte y luego de que están convencidas de que no es necesario realizar una vista.[25] Ante esto, explicó que todos los recurrentes tuvieron múltiples oportunidades para justificar el uso de una convocatoria interna para sus nombramientos y para establecer las razones por

---

[22] Véase *Solicitud de Revisión*, en la pág. 11.
[23] *Id.* en la pág. 12.
[24] Véase *Escrito en Oposición al Recurso*, en la pág. 12.
[25] Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2157(b). Véase *Escrito en Oposición al Recurso*, en la pág. 21.

las que no debía extenderse a sus casos lo resuelto en *González Segarra v. CFSE*, *supra*.[26]

Respecto a la consolidación de las apelaciones ante la Junta de Apelaciones, citamos explícitamente el artículo 26 del Reglamento de Personal, *supra*, que dispone lo siguiente: "*La Junta, a su discreción o a solicitud de parte, podrá consolidar apelaciones en las que medien cuestiones de hecho o de derecho similares. La consolidación será a los fines de dilucidar las apelaciones de forma justa, rápida y económica*". Es decir, el referido reglamento le provee claramente la facultad expresa a la Junta de Apelaciones de consolidar los casos cuando así lo considere necesario, velando siempre que se cumplan con los principios cardinales de los procedimientos administrativos de propiciar una solución justa, rápida y económica.

Cabe resaltar que la citada disposición promueve las consolidaciones de los casos al darle potestad a la Junta de Apelaciones a dilucidar en conjunto cuestiones de hecho o derecho similares. Quiere decir, que no se exige que las cuestiones de hecho o derecho sean idénticas, más bien, es suficiente con que sean similares.

En el caso de epígrafe, surge del expediente que las situaciones de los recurrentes son comunes, y es por ello, que la Junta de Apelaciones actuó correctamente al consolidar las apelaciones en el caso de marras. La controversia a dilucidar se circunscribía a determinar la validez de las convocatorias internas y la aplicabilidad del caso normativo de *González Segarra v. CFSE*, *supra*. A tenor con lo anterior, entendemos que el proceder de la Junta de Apelaciones fue cónsono con la autoridad que le confiere el citado reglamento.

---

[26] *Id.*, en la pág. 20.

Tampoco le asiste la razón a los recurrentes en relación al argumento respecto a que se les violó su debido proceso de ley al no resolver las cuestiones de hecho y derecho en una vista evidenciaría. Según se desprende del expediente ante nuestra consideración, la Junta de Apelaciones le concedió múltiples oportunidades a los recurrentes para que presentaran hechos específicos que distinguieran sus casos de lo resuelto por el Tribunal Supremo en *González Segarra v. CFSE*, *supra*. Sin embargo, los planteamientos de la parte recurrente fueron insuficientes pues no pudieron diferenciar con hechos su caso del de *González Segarra v. CFSE*, *supra*, ni se trajo evidencia de un estudio previo que justificara la actuación administrativa de limitar las competencias para los nombramientos en controversia.

Ante el referido incumplimiento, la Junta de Apelaciones correctamente consideró que no existían controversias de hechos esenciales que ameritaban una vista evidenciaría, y más bien, solo restaba aplicar la norma de derecho vigente. Resulta evidente que la Junta de Apelaciones necesitaba un estudio previo para analizar la naturaleza de cada puesto y la experiencia necesaria para ocuparlo, y así determinar la validez de la convocatoria interna. Al no presentarse la prueba requerida, es claro que ante la Junta de Apelaciones solo prevaleció una cuestión de derecho.

Por ello, la Junta de Apelaciones quedó facultada para resolver la controversia de epígrafe sumariamente sin necesidad de celebrar una vista adjudicativa, cónsono con lo dispuesto en la sección 3.7(b) de la LPAU, *supra*, y el artículo 23 del Reglamento de la Junta de Apelaciones para Empleados Gerenciales. Específicamente, el artículo 23 del referido reglamento expresa que "*[c]uando la Junta tenga ante sí una controversia estrictamente de*

derecho, podrá emitir la resolución final correspondiente, sin necesidad de efectuar vista evidenciaria".[27]

En suma, entendemos que la Junta de Apelaciones no erró al resolver sumariamente y de forma consistente con lo previamente resuelto en *González Segarra v. CFSE*, *supra*. Señalamos que la discusión antes expuesta resuelve de igual forma el tercer y cuarto error señalado. En vista de lo anterior, nos es forzoso concluir que no se cometió el primer, tercer ni cuarto error.

Por otro lado, tampoco le asiste la razón a los recurrentes en cuanto al segundo error planteado. En esencia, alegaron que la Junta de Apelaciones no emitió determinaciones de hechos por separado para cada apelación, lo cual invalidaba la decisión rendida por la agencia.[28] Además, adujeron que la Decisión y Orden que emitió la Junta de Apelaciones no contiene conclusiones de derecho separadas que resuelvan las controversias de derecho planteadas por los recurrentes y aplicadas a cada apelación.

En oposición a lo anterior, la CFSE alegó que las determinaciones de hechos adicionales solicitadas por los recurrentes son sucesos que no afectan o alteran las determinaciones de hechos realizadas por la Junta de Apelaciones y que en su mayoría fueron contemplados en el breve recuento procesal realizado en el dictamen.[29] En cuanto a las conclusiones de derecho, sostuvo que la Junta de Apelaciones aplicó acertadamente lo resuelto en *González Segarra v. CFSE*, *supra*, a

---

[27] Por su parte, la sección 3.7(b) de la LPAU, *supra*, establece que:

> 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 sea separable de las controversias, excepto en aquellos casos donde la Ley Orgánica de la Agencia disponga lo contrario.

[28] Véase *Solicitud de Revisión*, en la pág. 13.
[29] Véase *Escrito en Oposición al Recurso*, en la pág. 22.

los hechos del caso.[30] Además, indicó que la Junta de Apelaciones adoptó por referencia las determinaciones de hechos realizadas en su Decisión y Orden sobre Convocatorias Internas del 14 de abril de 2011, por tratarse de apelaciones en las que se dilucidaba la misma controversia.[31]

Expresamos que de una simple revisión de la Decisión y Orden que emitió la Junta de Apelaciones, se puede apreciar que en efecto se formularon unas determinaciones de hechos, y que además, la Junta de Apelaciones enfatizó que adoptaba por referencia las determinaciones de hechos de la Decisión y Orden sobre Convocatorias Internas del 14 de abril de 2011.[32] Asimismo, se desprende notoriamente del referido dictamen que la Junta de Apelaciones realizó un análisis en el que aplicó correctamente el caso normativo de *González Segarra*, *supra*, a la controversia del caso de epígrafe. A su vez, aclaramos que precisamente los casos de los recurrentes fueron consolidados por tener cuestiones a resolver en común, por lo que los casos de los recurrentes se delimitaron a una sola controversia, y por ende, la Junta de Apelaciones no tenía que establecer determinaciones de hechos y conclusiones de derecho particulares para cada caso. Así pues, no se cometió el segundo señalamiento de error.

Por último, atenderemos el quinto error señalado, en el cual la parte recurrente alegó que el dictamen de la Junta de Apelaciones le violó a los empleados José A. Flores y Maribel Morales Ramos el derecho a reinstalación a un puesto de carrera en la CFSE.

En relación a Maribel Morales Ramos, se adujo que la misma tenía que reinstalarse a un puesto en el Plan de Clasificación Gerencial en el Servicio de Carrera, el cual alegadamente es el más

---

[30] *Id.*
[31] *Id.*
[32] Véase *Decisión y Orden*, en la pág. 6.

cercano al último puesto que ocupó en el servicio de carrera.[33] Veamos.

Cuando la empleada cesó sus funciones en el puesto de confianza, se reinstaló al puesto regular de carrera de Secretaria Ejecutiva IV en la CFSE. Dicho puesto fue parte de los nombramientos anulados, por lo que se reinstaló a la empleada al puesto unionado de Secretaria IV, toda vez que fue la posición que ocupó antes de ser ascendida a un puesto gerencial. Cabe señalar que al ser declarado nulo el nombramiento gerencial de Secretaria Ejecutiva IV, el mismo se considera inexistente de su faz.[34] Por esta razón, el puesto de Secretaria Ejecutiva IV que ocupó la señora Maribel Morales fue inoficioso, y por tanto, no genera consecuencia jurídica alguna".[35] Ante tal escenario, la realidad fáctica en el caso de Maribel Morales es que nunca ostentó un puesto gerencial, por lo que la CFSE actuó correctamente al reinstalar a Maribel Morales al puesto unionado que ocupó en el servicio de carrera.

Por otra parte, en el caso del señor José A. Flores García, este se desempeñó en varios puestos, a saber: (1) puesto regular de carrera como Técnico Legal en el Municipio de Carolina; (2) posteriormente, tuvo un nombramiento transitorio como Ejecutivo de Contratación I; (3) luego, ocupó el nombramiento de Ejecutivo en Contratación I en la CFSE como un puesto regular de carrera; (4) finalmente, fue nombrado a un puesto de confianza.

---

[33] El Reglamento de Personal, *supra*, dispone en la sección 9.4 que:

> Los empleados de confianza que previo a dicho nombramiento ocupaban un puesto de carrera en el servicio público, al ser removidos posteriormente, tendrán derecho a reinstalación en la Corporación en un puesto igual o similar al que ocupaban al momento en que pasaron al puesto de confianza. Entendiéndose que en caso que el puesto a otorgarse en la reinstalación fuese un puesto dentro de la unidad apropiada, el puesto a otorgarse será aquel dentro del plan de clasificación gerencial en el servicio de carrera que más se acerque al último puesto que dicho empleado ocupó en el servicio de carrera.

[34] *Maribel Péres López et al. v. CFSE*, 2015 T.S.P.R. 165, resuelto el 11 de diciembre de 2015, 194 D.P.R. ___ (2015).

[35] *Id.* en la pág. *15.*

José Flores al ser separado del puesto de confianza, se reinstaló debidamente al puesto regular de carrera de Ejecutivo en Contratación I en la CFSE. Sin embargo, el referido nombramiento se declaró nulo, por lo que correspondía ser reinstalado en el puesto anterior al nombramiento anulado. No obstante, previo al nombramiento anulado, José Flores ocupó un nombramiento transitorio. Es norma reiterada que los nombramientos transitorios no gozan de una expectativa de continuidad en sus cargos más allá del término para el que fueron designados.[36]

Conforme al Reglamento de Personal, *supra*, la sección 9.4, específicamente establece que "*[e]ste derecho de reinstalación s[o]lo procederá cuando no haya mediado interrupción entre la separación o renuncia y el nuevo nombramiento*". Ciertamente, consideramos que aunque el empleado ostentó un puesto como empleado regular de carrera previo al nombramiento transitorio, dicho nombramiento transitorio, en efecto, creó una interrupción entre la separación del puesto de confianza y la reintalación al puesto regular de carrera que ocupó como Técnico Legal. Por consiguiente, al empleado no le correspondía la reinstalación solicitada al puesto regular de carrera como Técnico Legal en el Municipio de Carolina. Por tanto, la CFSE no erró al despedir a José Flores.

En vista de lo antes expresado, entendemos que la determinación administrativa fue debidamente fundamentada en su conocimiento especializado, experiencia y razonabilidad. Por ello, resolvemos que no encontramos evidencia sustancial en el expediente que nos mueva a interferir con la determinación de la CFSE.

---

[36] *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A.*, 161 D.P.R. 492, 510 (2004); *Depto. Recs. Naturales v. Correa*, 118 D.P.R. 689, 697 (1987).

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la Decisión y Orden de la Junta de Apelaciones.

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

El juez Steidel Figueroa concurre con el resultado sin opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones