

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL ESPECIAL

MARISOL V.
RODRÍGUEZ ORTIZ

Recurrente

V.

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN

Recurrida

KLRA201500374

REVISIÓN
procedente de la
Comisión
Apelativa del
Servicio Público

Caso Núm.:

2012-08-0148
2015-CA 000257

Sobre:

RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí; la Juez Domínguez Irizarry y la Juez Lebrón Nieves

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de junio de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, la parte recurrente, Marisol Rodríguez Ortiz (en adelante, la parte recurrente) mediante el Recurso de Revisión Administrativa de epígrafe y nos solicita la revisión de la *Resolución* emitida por la Comisión Apelativa del Servicio Público (en adelante, la parte recurrida o CASP) emitida en el caso núm. 2012-08-0148, el 17 de febrero de 2015, notificada en la misma fecha.

Mediante la referida *Resolución*, la CASP determinó que la recurrente no cumple con todos los requisitos dispuestos por ley para que se le otorgue el status de empleada regular-permanente docente en el Departamento de Educación (el Departamento), por lo que denegó la apelación incoada por ésta.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la *Resolución* recurrida.

I

La recurrente Marisol Rodríguez Ortiz, quien posee un Certificado Regular de Maestro de Escuela Elemental desde 1987, laboró como maestra para el Departamento de Educación bajo contrato con nombramiento transitorio, en períodos comprendidos entre el 17 de septiembre de 2008 al 29 de mayo de 2009, 10 de agosto de 2009 al 31 de mayo de 2010, 8 de noviembre de 2010 al 14 de diciembre de 2010, 15 de diciembre de 2010 al 31 de mayo de 2011, 15 de agosto de 2011 al 31 de mayo de 2012, 12 de noviembre de 2012 al 4 de febrero de 2013, 30 de enero de 2013 al 31 de mayo de 2013 y del 5 de septiembre de 2013 al 30 de mayo de 2014.

La recurrente plantea que a pesar de laborar por años de forma satisfactoria para la Agencia conforme las evaluaciones realizadas por sus supervisores, el Departamento de Educación no le ha otorgado un status probatorio, ni permanente.

Luego de que su reclamo ante la Agencia no tuviera el resultado esperado, el 1 de agosto de 2012, la recurrente presentó, por derecho propio, escrito de Apelación ante la CASP. En esencia, la recurrente arguyó que a pesar de cumplir con los requisitos de ley y reglamentarios del Departamento de Educación, dicha Agencia no le ha otorgado un status probatorio, ni permanente, conforme lo dispone la Ley Núm. 312 de 15 de mayo de 1938, la Ley Núm. 184-2004 y el Reglamento de Personal Docente Núm. 6743, según enmendado, del 23 de diciembre de 2003 (Reglamento Núm. 6743). Solicitó además, remedio al amparo de la Ley Núm. 184-2004.

La parte recurrida presentó su *Contestación a la Apelación* el 20 de agosto de 2013, y levantó, entre sus defensas afirmativas, que la apelación no expone hechos que ameriten la concesión de

un remedio y tampoco expone hechos constitutivos de violación a leyes o reglamentos.

El 27 de mayo de 2014 el Departamento de Educación presentó una *Moción en Solicitud de Desestimación*, en la cual adujo que la aquí recurrente era empleada con estatus transitorio y que había aceptado dichos nombramientos con pleno conocimiento de que éstos eran por término fijo y predeterminado, por lo que no se había creado expectativa alguna de continuidad ni de que se le fuera a extender un nombramiento permanente a su terminación, contrario a su reclamo. Sostuvo además, que la recurrente no demostró que existiera un puesto vacante ni que el puesto le correspondiera por turno, según el Registro de Turnos del Reglamento del Personal Docente del Departamento de Educación.

En respuesta al remedio dispositivo incoado por el Departamento ante CASP, el 17 de junio de 2014, la parte recurrente presentó *Moción en Oposición a Desestimación*, en la cual reclamó el amparo de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada; la Ley Orgánica del Departamento de Educación, Ley 149-1999; la Ley Núm. 312, *supra* y el Reglamento Núm. 6743, *supra*.

Luego de varias incidencias procesales, que incluyeron escrito titulado *Réplica a Moción en Oposición a Desestimación* presentado el 1 de agosto de 2014 por la parte recurrida y *Moción en Solicitud de Resolución Sumaria*, presentado el 3 de febrero de 2015, la CASP emitió *Resolución* el 17 de febrero de 2015, mediante la cual desestimó la apelación incoada por la recurrente.

Inconforme con la antes referida determinación, el 9 de marzo de 2015, la aquí recurrente presentó *Reconsideración*, la cual fue declarada No Ha Lugar por la CASP recurrida el 19 de

marzo de 2015, aunque la Comisionada Rixie Maldonado Arrigoitia votó Ha Lugar a la misma.

Inconforme con dicha determinación, la parte recurrente acude ante nos y le imputa a la agencia recurrida el siguiente señalamiento de error:

ERRÓ LA COMISIÓN APELATIVA DEL SERVICIO PÚBLICO (CASP) AL DESESTIMAR LA APELACIÓN SUMARIAMENTE, ADUCIENDO QUE LA RECURRENTE POR SER MAESTRA TRANSITORIA NO TIENE EXPECTATIVA DE RETENCIÓN Y POR ENDE NO EXISTE UNA RECLAMACIÓN VÁLIDA BAJO LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 184 DE 3 DE AGOSTO DE 2004, SEGÚN ENMENDADA.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de resolver el recurso ante nuestra consideración.

II

A

La Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184-2004, 3 LPRA sec. 1461 *et seq.*, sustituyó a la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP), por la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos (CASARH). Esto fue así, con el propósito de integrar los procesos de revisión de las decisiones administrativas en todo lo relacionado con las condiciones de empleo de los servidores públicos no organizados sindicalmente. No obstante, la referida ley fue enmendada el 26 de julio de 2010 al aprobarse el Plan de Reorganización Núm. 2, 3 LPRA Ap. XIII *et seq.* Mediante este Plan de Reorganización, la CASARH se fusionó con la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (CRT), para crear la CASP.

Específicamente, CASP es un organismo cuasi-judicial en la Rama Ejecutiva, que se especializa en asuntos obrero patronales y del principio de mérito. Dicha entidad atiende casos laborales,

querellas y asuntos de administración de recursos humanos, ello en cuanto a los empleados cobijados por la Ley Núm. 45-1998 (Ley 45) conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, 3 LPRA sec. 1451 *et seq.*, y aquellos empleados cubiertos por la Ley 184. *Colón Rivera, et al. v. Srio. de Educación*, 189 DPR 1033, 1051 (2013).

Por su parte, en el Artículo 12 del Plan de Reorganización Núm. 2 de 2010 se especificó cuál sería la jurisdicción apelativa de CASP. Dicho artículo expresa lo siguiente:

La Comisión tendrá jurisdicción exclusiva sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los casos y por las personas que se enumeran a continuación:

- a) cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, alegue que una acción o decisión le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la “Ley de Municipios Autónomos”, los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a la legislación y normativa aplicable;
- b) cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, de conformidad al principio de mérito;
- c) cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera, según dispone la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Empleados Irregulares”;** (Énfasis nuestro).
- d) cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones generales de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, en las áreas esenciales al principio de mérito;

- e) **la Comisión tendrá jurisdicción sobre el personal docente y clasificado del Departamento de Educación** y el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada; (Énfasis nuestro).
[. . .]

En fin, la CASP se creó como el ente adjudicativo con jurisdicción apelativa exclusiva para atender y adjudicar las apelaciones de los empleados públicos del Gobierno de Puerto Rico surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en cuanto a las acciones de personal relacionadas con el principio de mérito. Así se atendió el propósito jurídico medular de que sea la agencia especializada en determinado asunto la que lo atienda, conforme a la autoridad delegada por ley. *Colón Rivera, et al. v. Srio. de Educación*, supra.

B

De otra parte, la Ley Núm. 312 del 15 de mayo de 1938, 18 LPRA sec. 214, estatuye los requisitos para que un maestro pueda ocupar un puesto docente con carácter permanente en el Departamento de Educación de Puerto Rico. En lo particular, dicho estatuto dispone:

Todo maestro en servicio activo en las escuelas públicas, mediante nombramiento hecho de conformidad con la Ley Escolar, los reglamentos del Departamento de Educación y los reglamentos de la Junta Estatal de Instrucción Vocacional, Técnica y de Altas Destrezas y que haya ejercido como tal en cualquier categoría de escuela durante el período probatorio que se especifica más adelante, tendrá derecho a ser contratado con carácter permanente en la categoría correspondiente en que esté ejerciendo al expirar dicho período probatorio, sin otras pruebas de calificación o capacidad profesional que la posesión de una licencia regular de la misma categoría del puesto que ocupa el maestro y haber realizado, a juicio del Departamento de Educación, labor satisfactoria. Para los efectos de la sección 214 a 218 de este título, no se tomará en consideración el tiempo que los maestros ejerzan en calidad de provisionales. Tales maestros tendrán derecho a ser contratados con carácter permanente en el municipio en que están ejerciendo al

expirar el periodo probatorio. El tiempo trabajado por los maestros con certificado regular en calidad de sustituto y que hayan realizado labor satisfactoria en puestos de la misma categoría se convalidará como periodo probatorio. La equivalencia de los dos (2) años de período probatorio comprenderá el trabajo realizado con contrato sustituto o probatorio durante dos (2) años consecutivos. Tales maestros tendrán derecho a ser contratados con carácter probatorio o permanente en el municipio donde estén trabajando cuando les corresponda una plaza en propiedad. (Énfasis nuestro)

C

Atinente al asunto que nos ocupa, en el descargo del deber impuesto por su Ley Orgánica, Ley 149-1999, 23 LPRA sec. 143 *et seq*, el Departamento de Educación promulgó el Reglamento de Personal Docente, Reglamento Número 6743, según enmendado. Mediante el referido Reglamento, el Departamento adoptó el principio de mérito consagrado en la Ley 184-2004, *supra*, y estableció los parámetros para el reclutamiento de personal.

El antes citado Reglamento Número 6743, es aplicable a todo el personal docente de esa agencia, integrado por los funcionarios y empleados con funciones de enseñanza, dirección y supervisión y los empleados con funciones de apoyo a la enseñanza. Para efectos del referido Reglamento, se reconocen solo dos tipos de servicios, de confianza y de carrera. Además, conforme a dicho cuerpo reglamentario, el Departamento de Educación tiene el deber de publicar un Registro de Turno con el objetivo de que pueda ser examinado por los maestros, las autoridades escolares y otras entidades, individuos y candidatos con legítimo interés. Así pues, cualquier persona que se considere afectada y que presente evidencia de que el turno no le fue adjudicado de acuerdo con las normas establecidas, tendrá hasta diez días calendario, a partir de la disponibilidad del registro, para solicitar la revisión por escrito. La agencia seleccionará los candidatos siguiendo el orden de turnos. Artículos II, III y V del Reglamento Número 6743, *supra*.

Conforme lo dispone el Reglamento 6743, *supra*, el reclutamiento se efectuará a través de un proceso de libre competencia, que permita evaluar a los candidatos mediante exámenes, evaluaciones objetivas que ponderen la experiencia en el sistema docente y la preparación académica de cada uno de ellos. Además, para ser elegibles, los candidatos deberán obtener la puntuación mínima que se establezca para cada examen.¹

Así pues, el Registro de Turnos para los candidatos, se lleva a cabo de la siguiente manera:²

Sección 6. Registro de Turnos

1. Los registros de turnos se establecerán conforme a las siguientes normas:
 - a. En los registros de cada municipio figurarán los candidatos con certificado de maestro por nivel y especialidad de enseñanza en orden descendente de puntuación.
 - b. Por necesidades del servicio se podrán establecer Registros de Turnos por nivel de enseñanza y categoría en las cuales figurarán en orden descendente de puntuación, los candidatos que no posean el certificado regular.
 - c. Se establecerán dos registros de turnos. En un registro figurarán los candidatos que interesen ingresar en el magisterio. En el otro registro figurarán los maestros con status probatorio y permanente que interesen traslado o reasignación a otra categoría.
 - d. El Secretario de Educación establecerá los criterios y escala de puntuación así como las normas de reclutamiento para los puestos de maestros con el propósito de atraer y retener los mejores recursos humanos disponibles.
 - e. En la preparación académica el candidato deberá someter las transcripciones oficiales de crédito de todos los grados académicos obtenidos.
 - f. El índice académico que se considera en el Registro de Turnos es el general. Esto se obtiene a base de todos los créditos aprobados en las diferentes instituciones universitarias.

¹ Artículo V del Reglamento Núm. 6743, *supra*, sec. 5.

² *Id*, sec. 6

- g. A los veteranos licenciados honorablemente de la[s] Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norte América, se le acreditarán cinco (5) puntos a los efectos de la evaluación final determinante del turno. Se requiere presentar evidencia oficial al efecto.
 - h. A los veteranos que tengan incapacidad relacionada con el servicio, que muestren evidencia oficial de su incapacidad de la Administración de Veteranos se les acreditarán cinco (5) puntos adicionales a los ya concedidos como veteranos.
 - i. A las personas con impedimentos cualificados según la Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996, según enmendada, se les concederán cinco (5) puntos o un cinco (5) por ciento, lo que sea mayor.
2. La vigencia del registro de elegibles dependerá de su utilidad y de que satisfaga adecuadamente las necesidades del servicio.

Sección 7. Publicación de los Registros de Turnos

Los Registros de Turnos estarán disponibles a fin de que puedan ser examinados por los maestros, las autoridades escolares y otras entidades, individuos y candidatos con legítimo interés en los mismos.

Cualquier persona que se considere afectada y que presente evidencia de que el turno no le fue adjudicado de acuerdo con las normas establecidas, tendrá hasta diez (10) días laborables a partir de la notificación de la disponibilidad del registro para solicitar la revisión por escrito.

Después de publicarse los registros, podrán efectuarse cambios de turnos conforme a las disposiciones de la Convocatoria de Reclutamiento.

Por su parte, el Artículo VI del mencionado Reglamento, define el status de los empleados de la agencia como sigue:

Sección 1. Status del Nombramiento

1. Será permanente el personal docente que haya cumplido con todos los requisitos que establece la ley Núm. 312 del 15 de mayo de 1938, según enmendada, sobre Permanencia de Maestros, y la Ley Número. 94 de 21 de junio de 1955, según enmendada, sobre Certificación de Maestros.
2. Será probatorio el personal docente nombrado para ocupar un puesto regular por el período de prueba que establece la Ley 312 antes mencionada y este Reglamento.

3. Será transitorio el personal docente nombrado por un término fijo. (Énfasis nuestro).

a. Será transitorio elegible el personal docente que posea certificado regular de maestro en la categoría del puesto en el cual fue nombrado. (Énfasis nuestro).

b. Será transitorio provisional el personal docente nombrado en un puesto para el cual no tiene certificado regular de maestro. (Énfasis nuestro).

Sección 2. Período de Trabajo Probatorio

1. La duración del período probatorio será de dos (2) años consecutivos e ininterrumpidos de labor satisfactoria en la misma categoría de puesto. El período probatorio no será prorrogable.

En torno a la expectativa de un empleado público transitorio a retener su empleo, en *SLG Giovanetti v. E.L.A.*, 161 DPR 492 (2004) el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló lo siguiente:

Reiteradamente hemos resuelto que un empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, en tanto dicho interés esté protegido por ley, como ocurre con los empleados de carrera, o las circunstancias del empleo le creen una expectativa de continuidad. *Depto. Recs. Naturales v. Correa*, 118 D.P.R. 689, 698 (1987); *García v. Mun. de Arroyo*, 140 D.P.R. 750, 754 (1996). *De existir este interés*, la agencia nominadora tendría que seguir ciertos procedimientos para privar al empleado de su empleo, de forma que se cumpla con el debido proceso de ley. *Perry v. Sindermann*, 408 U.S. 593. 599 (1972). Además, tendría que acatar las disposiciones para cesantías establecidas en el Reglamento de Personal de la Administración Central.

D

Por último, la Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 LPRA sec. 2171, contempla la revisión judicial de las decisiones administrativas ante este Foro. La revisión judicial de decisiones administrativas tiene como fin primordial delimitar la discreción de los organismos administrativos para asegurar que estos ejerzan sus funciones conforme la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer Inc. v.*

A.R.P.E., 172 DPR 254, 264 (2007); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279 (1999).

Cónsono con lo anterior, la sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 2175, dispone que: “El tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio. Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal.”

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que: “las decisiones de los organismos administrativos gozan de la mayor deferencia por los tribunales y la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción.” *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006).

De otra parte, es norma firmemente establecida que los tribunales apelativos deben conceder gran deferencia a las decisiones emitidas por agencias administrativas, debido a la vasta experiencia y conocimiento especializado que les han sido encomendados. *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty, et. al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010). Tal deferencia se apoya, además, en el hecho de que los procesos administrativos y las decisiones de las agencias están investidos de una presunción de regularidad y corrección. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 893 (2008); *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005); *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, 152 DPR 116, 123 (2000).

Esta presunción, “debe ser respetada mientras la parte que las impugne no produzca suficiente evidencia para derrotarlas.” *Rivera Concepción v. A.R.P.E*, *supra*, pág. 123.

Sin embargo, las determinaciones de los organismos administrativos no gozan de tal deferencia cuando éstos actúan de manera arbitraria, ilegal, irrazonable o cuando la determinación no se sostiene por prueba sustancial existente en la totalidad del expediente. *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98, 119 (2003).

Como el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido en diversas ocasiones, *evidencia sustancial* es "aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión". *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728.

Debido a que las determinaciones del foro administrativo tienen que basarse en evidencia sustancial, la parte que las impugne tiene que convencer al tribunal de que la evidencia en la cual se apoyó la agencia para formular tales determinaciones no es sustancial. *Id.*

[D]ebe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. *Id.*

Si la parte afectada, en la solicitud de revisión, no demuestra la existencia de esa otra prueba que sostiene que la actuación de la agencia no está basada en evidencia sustancial o que reduzca el valor de la evidencia impugnada, el tribunal respetará las determinaciones de hechos y no deberá sustituir el criterio de la agencia por el suyo. *Id.*

Igualmente, se ha establecido que los tribunales no pueden sostener determinaciones o actuaciones administrativas tan irrazonables que constituyan un abuso de discreción. Cuando una agencia administrativa actúa arbitraria y caprichosamente, sus decisiones no merecen la deferencia de los tribunales. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1013 (2008).

III

Esbozada la normativa jurídica, procedemos a aplicarla al caso de marras.

En su comparecencia ante nos, arguye la parte recurrente que erró la CASP al desestimar la apelación sumariamente, aduciendo que la recurrente, por ser maestra transitoria, no tiene expectativa de retención y, por ende, no existe una reclamación válida bajo las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada. No le asiste la razón. Veamos.

Según reseñamos previamente, la recurrente se ha desempeñado como maestra para el Departamento de Educación bajo contrato con nombramiento transitorio, en períodos comprendidos entre 17 de septiembre de 2008 al 29 de mayo de 2009, 10 de agosto de 2009 al 31 de mayo de 2010, 8 de noviembre de 2010 al 14 de diciembre de 2010, 15 de diciembre de 2010 al 31 de mayo de 2011, 15 de agosto de 2011 al 31 de mayo de 2012, 12 de noviembre de 2012 al 4 de febrero de 2013, 30 de enero de 2013 al 31 de mayo de 2013 y del 5 de septiembre de 2013 al 30 de mayo de 2014.

Como bien puede apreciarse de la evidencia sometida ante nuestra consideración, la recurrente ha laborado como empleada transitoria, en virtud de la relación contractual con la Agencia recurrida por períodos de tiempo definidos. El carácter transitorio del puesto se ha hecho constar por escrito y ha sido suscrito en las diferentes instancias por la recurrente, en señal de su consentimiento y aprobación.

La recurrente no logró demostrar que cumplió con todos los requisitos estatutarios de reclutamiento y selección para un puesto de empleada regular con una expectativa legítima de continuidad

en su empleo, según contemplados en el Reglamento Núm. 6743, *supra*.

Conforme a la norma reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, la repetida renovación del nombramiento transitorio es insuficiente para crear una expectativa de continuidad. La expectativa de retención de un empleo transitorio se extiende únicamente durante la vigencia de su nombramiento. *Departamento de Recursos Naturales v. Correa*, 118 DPR 689 (1987).

Por último, si bien es cierto que la recurrente ha participado en el Registro de Turnos, ese hecho de por sí es insuficiente para convertirla en acreedora de un puesto permanente. No obra en autos evidencia alguna que demuestre la existencia de una plaza vacante o disponible, con relación a la cual la recurrente pudiera reclamar alguna expectativa de pertenencia.

Por tanto, a virtud de todo lo anterior, no observamos en el expediente indicio alguno de que el foro administrativo, en su determinación haya incurrido en abuso de discreción o haya actuado arbitraria o caprichosamente, que amerite nuestra intervención.

IV

Por los fundamentos antes esbozados, se confirma la *Resolución* recurrida.

Notifíquese.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones