

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

ARSENIO GONZÁLEZ MORALES

Recurrente

v.

MUNICIPIO DE NAGUABO

Recurrida

KLRA201501330

*Revisión
Administrativa
procedente de la
Comisión
Apelativa del
Servicio Público*

Caso Núm.:
2015CA01646

Sobre:
Reclutamiento y
Selección

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 22 de abril de 2016.

Comparece el señor Arsenio González Morales mediante un recurso de revisión judicial en el que solicita que revoquemos una determinación emitida por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) el 9 de noviembre de 2015 y notificada al día siguiente. Con la referida resolución, la CASP desestimó la apelación instada por el recurrente al concluir que no tenía expectativa de retención de su empleo luego de vencido el contrato transitorio.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, revocamos la resolución recurrida.

I

La controversia que requiere nuestra atención comenzó el 26 de noviembre de 2008, con la apelación que presentó el señor Arsenio González Morales ante la Comisión del Servicio Público (CASP). Mediante el referido escrito, solicitó que dicha agencia dejara sin efecto la determinación del Municipio de Naguabo de no extender el término de su

puesto transitorio. La determinación del Municipio le fue notificada mediante una carta en la que se hizo constar lo siguiente:

Usted ha estado ocupando un puesto transitorio, el cual tiene un término fijo que vence el 31 de diciembre de 2008. Por tal motivo, muy a pesar nuestro, nos vemos en la obligación ministerial de informarle que luego de expirar su nombramiento transitorio el 31 de diciembre de 2008, no habremos de extenderle un nuevo nombramiento. Por consiguiente, sus servicios y su relación de empleo con nuestro municipio concluirá (sic) en la fecha antes indicada.

En atención a lo anterior, el 9 de noviembre de 2015 la CASP emitió una resolución en la que determinó que el señor González Morales no goza de un derecho a permanencia o de retención sobre su puesto de carácter transitorio. Basó su determinación en que conforme a las disposiciones de la Ley 184-2004, los empleados no tienen derecho a retener su puesto luego de vencido el término del nombramiento. Más aún, añadió que dicha ley permite separar a un empleado transitorio antes de que venza el término del nombramiento por justa causa y conforme al debido proceso de ley. Por lo tanto, concluyó que aun dando por ciertos los hechos de la alegación, el recurso del señor González no expone una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Consecuentemente, ordenó la desestimación y el archivo de su apelación.

Inconforme con la decisión de la CASP, el señor González Morales presentó el recurso de revisión administrativa que nos ocupa y alegó que:

Erró la Comisión Apelativa al Desestimar la Apelación sin considerar que el apelante tiene derecho a convertirse en empleado de carrera por virtud de las disposiciones de Ley Número 172 de 30 de julio de 2004.

II

- A -

La Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2171, et seq., establece la facultad revisora del Tribunal de Apelaciones sobre las decisiones emitidas por los organismos administrativos. Dicha facultad tiene como propósito limitar la discreción de las agencias y asegurarse de que estas desempeñen sus funciones

conforme a la ley. García Reyes v. Cruz Auto Corp. y Scotiabank, 173 D.P.R. 870, 891-892 (2008), que cita a Torres v. Junta de Ingenieros, 161 D.P.R. 696, 707 (2004) y a Miranda v. C.E.E., 141 D.P.R. 775, 786 (1996). Sin embargo, las decisiones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, por lo que las conclusiones e interpretaciones de los organismos administrativos especializados merecen gran deferencia. García Reyes v. Cruz Auto Corp. y Scotiabank, supra, pág. 892, que cita a Mun. de San Juan v. J.C.A., 152 D.P.R. 673, 688 (2000) y a Metropolitan S.E. v ARPE, 138 D.P.R. 200, 213 (1995).

El estándar de revisión de una decisión administrativa se circunscribe a determinar si esta actuó de forma arbitraria, ilegal o irrazonable, constituyendo sus acciones un abuso de discreción. Torres v. Junta de Ingenieros, supra, pág. 708. Al desempeñar su función revisora, el tribunal está obligado a considerar la especialización y experiencia de la agencia, diferenciando entre las “cuestiones de interpretación estatutaria, en la que los tribunales son especialistas, y las cuestiones propias de la discreción o pericia administrativa.” Misión Ind. P.R. v. J.P., 146 D.P.R. 64, 134 (1998), que cita a Adorno Quiles v. Hernández, 126 D.P.R. 191, 195 (1990).

De esta manera, el alcance de revisión de las determinaciones administrativas se limita a resolver: 1) si el remedio concedido por la agencia fue el apropiado; 2) si las determinaciones de hecho de la agencia están basadas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo; 3) y si las conclusiones de derecho fueron las correctas. Pacheco v. Estancias, 160 D.P.R. 409, 431 (2003). En cuanto al último aspecto, el tribunal tiene amplia facultad para desplegar su función revisora, pues es en el foro judicial donde reside la autoridad última de interpretación estatutaria. 3 L.P.R.A. sec. 2175.

Lo anterior no implica que al ejercer su función revisora el tribunal pueda descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. García Reyes v. Cruz Auto Corp. y Scotiabank, supra, pág. 894.

La presunción de legalidad y corrección, apuntalada en el conocimiento especializado de la agencia, debe respetarse mientras la parte que la impugne no produzca evidencia suficiente para derrotarla. Domínguez v. Caguas Expressway Motors, 148 D.P.R. 387, 397-398 (1999). El peso de la prueba para demostrar que la actuación administrativa fue una arbitraria o caprichosa recae en el demandante “y si éste no puede demostrar una ausencia de factores racionales o razonables para la determinación de la agencia, deberá demostrar un perjuicio o una violación a los estatutos o reglamentos aplicables.” Empresas Toledo v. Junta de Subastas, 168 D.P.R. 771, 783-784 (2006), citando a DeMat Air, Inc. v. The United States, 2 Cl. Ct. 202 (1983).

Finalmente, es necesario indicar que el criterio que regirá la función revisora de este tribunal no radica en cuestionar si la decisión administrativa es la más razonable o la mejor. Por el contrario, el análisis debe circunscribirse a determinar si la interpretación de la agencia es razonable, a la luz de la evidencia que consta en el expediente y del derecho aplicable. Rivera Concepción v. A.R.P.E., 152 D.P.R. 116, 123 (2000). En ausencia de irrazonabilidad, no nos compete imponer nuestro propio criterio. Otero v. Toyota, 163 D.P.R. 716, 729 (2005); Reyes Salcedo v. Policía de P.R., 143 D.P.R. 85, 94 (1997).

- B -

La Ley 172-2004, 3 LPRA sec. 1333 *et seq.*, fue aprobada para enmendar la Ley Núm. 56 de 16 de agosto de 1989, que a su vez enmendó la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975. Entre otras cosas, la Ley 172 establecía el principio de mérito como el criterio rector del servicio público de Puerto Rico:

[e]stablecer el mérito como el principio que regirá todo el servicio público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas. 3 LPRA sec. 1311(2).

A pesar de lo anterior, el Artículo 1 de la citada Ley Núm. 172-2004 contenía una disposición bajo la cual la Asamblea Legislativa permitió conceder estatus de carrera a ciertos empleados transitorios que al 30 de junio de 2004 estuvieran ocupando puestos de duración fija con funciones de carácter permanente. Específicamente, disponía que:

[t]odo empleado transitorio que haya ocupado hasta el 30 de junio de 2004 un puesto de duración fija con funciones permanentes de servicio de carrera por un periodo equivalente al periodo probatorio establecido por la clase de puesto que pasará a ocupar, siempre que no sea menor de seis (6) meses, en agencias comprendidas en el Sistema de Personal creado en virtud de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, adquirirá, efectivo al 1ro. de julio de 2004, la condición de empleado regular de carrera en un puesto igual o similar al que ocupaba transitoriamente. *Id.*

Según dispuesto en el Artículo 4, dicho cambio de estatus se extendió a las agencias, corporaciones públicas y municipios, que no estuvieran incluidos en la Ley de Personal del Servicio Público. Aparte de lo mencionado, el Artículo 1 estableció los siguientes requisitos:

(a) Haber prestado servicios de forma continua en puestos de duración fija con [e]status transitorio por un periodo equivalente al periodo probatorio establecido por la clase de puesto que pasará a ocupar, siempre que no sea menor de seis (6) meses. [...]

(b) Que los servicios hayan sido prestados en programas gubernamentales, [...] independientemente de si estos se sufragan con fondos estatales, federales o combinados.

(c) Poseer los requisitos mínimos de preparación y experiencia para la clase de puesto a que se asignan sus funciones y reunir las condiciones generales para ingreso en el servicio público.

(d) El jefe de la agencia realizará una evaluación del empleado en puesto transitorio que cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo del presente Artículo para adquirir la condición de empleado regular de carrera y certificará que los servicios han sido satisfactorios. Esta última determinación se tomará considerando las evaluaciones del expediente del empleado. Cualquier empleado transitorio que se vea afectado por una determinación de la agencia respecto a los derechos que le concede esta Ley podrá apelar ante la [JASAP].

(e) Cualquier determinación de que los servicios del empleado no han sido satisfactorios, de que este no reúne los requisitos mínimos del puesto o las condiciones generales para ingreso al servicio público requerirá la evaluación en los méritos del Director de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos

Humanos (OCALARH) antes de notificar al empleado cualquier determinación al respecto. Artículo 1, Ley Núm. 172, *supra*,

Con el propósito de implementar las disposiciones de la Ley 172-2004, Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) aprobó la Carta Normativa Especial Núm. 5 de 23 de agosto de 2004, intitulada “Normas para el Cambio de Status de Empleados Transitorios e Irregulares a Empleados Regulares en el Servicio de Carrera, en virtud de la Ley Núm. 56 de 16 de agosto de 1989, según enmendada por la Ley Núm. 172 de 30 de julio de 2004” (Carta Normativa).

A manera de introducción, en la Carta Normativa se reconoce que como norma general, se debe acudir al servicio de carrera para garantizar la continuidad de los programas de gobierno. Sin embargo, también se menciona que en ocasiones resulta necesario el nombramiento de empleados transitorios en puestos de duración fija o en puestos permanentes para resolver situaciones imprevistas e imposibles de atender mediante los mecanismos establecidos para la contratación de empleados de carrera. Se añade en la Carta Normativa que tal necesidad provoca que muchos empleados transitorios sirvan por periodos prolongados de tiempo en puestos permanentes de los municipios y agencias del gobierno, sin que se le reconozcan los mismos derechos que a otros empleados de carrera igual posicionados. Así, partiendo de tal premisa, se aprobó la Carta Normativa con el fin de establecer las normas bajo las cuales las agencias y los municipios implementarían las disposiciones de la Ley 172-2004 sobre el cambio de estatus a concederse a ciertos empleados transitorios.

La Carta Normativa dictó que la autoridad nominadora tendría que determinar cuáles empleados transitorios, al 30 de junio de 2004, ocupaban puestos de duración fija con funciones de carácter permanente del servicio de carrera. Además, tendría que auscultar cuántos de estos empleados reunían las condiciones dispuestas en la Ley 172-2004 y en la

misma Carta Normativa como requisitos para obtener el estatus de carrera. Artículo III (F), Carta Normativa, *supra*. Entre estos, se encuentran los siguientes:

1. Haber estado ocupando al 30 de junio de 2004 un puesto de duración fija con funciones permanentes del servicio de carrera en agencias de la Rama Ejecutiva cubiertas por el Sistema de Personal, en agencias y corporaciones públicas no incluidas en dicho sistema o en un municipio.

2. Haber prestado servicios en forma continua en puestos de duración fija con [e]status transitorio durante un periodo de tiempo equivalente al periodo probatorio establecido para la clase de puesto que pasará a ocupar, siempre que no sea menor de seis (6) meses. En el caso de clases que requieran un periodo probatorio mayor de seis (6) meses, por disposición de leyes especiales, deberán haber prestado servicios por un término no menor al establecido para el periodo probatorio.

Se considerará que el empleado ha prestado servicios durante el tiempo en que haya estado empleado por el Gobierno sujeto a la dirección y control de su patrono, incluyendo los periodos de licencia, con o sin sueldo, autorizados por la autoridad nominadora. No se considerará como tiempo servido los periodos en que el empleado no esté vinculado a un puesto gubernamental.

A los fines de computar el tiempo de servicios continuos prestados por el empleado transitorio, se acreditarán los periodos inmediatamente anteriores al nombramiento transitorio, servidos mediante nombramiento irregular o por contrato, en que el empleado haya realizado funciones permanentes del servicio de carrera.

3. Que los servicios hayan sido prestados en programas gubernamentales, según estos se desglosan en el Presupuesto General de Gastos del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o en el presupuesto de gastos de la agencia o municipio, independientemente de si la procedencia de los fondos con que se sufraguen los puestos es estatal, federal o combinada.

A los fines de este inciso, se acreditarán los servicios rendidos en agencias gubernamentales, según dicho término se define en la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, incluyendo los Municipios y las Agencias excluidas. No se considerarán los servicios rendidos como participantes en programas de adiestramiento y empleo, en que no existe relación de empleado-patrono con el gobierno.

4. Poseer los requisitos mínimos de preparación y experiencia, licencia y colegiación, para la clase de puesto a que se asignan sus funciones,

5. Reunir las condiciones generales para ingreso al Servicio Público que establecen los siguientes, según corresponda:

- a. Sección 4.3, Inciso (3) de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico,
- b. Artículo 11.007 de la Ley de Municipios Autónomos,¹
- c. Reglamentación que a esos fines hayan adoptado las agencias excluidas de la Ley de Personal.

6. La autoridad nominadora debe realizar una evaluación de cada uno de los empleados transitorios que cumplan con los requisitos anteriormente mencionados y certificará que los servicios ofrecidos por éstos han sido satisfactorios. A esos fines, tomará en consideración las evaluaciones del empleado y las acciones correctivas, si alguna, que surjan del expediente del empleado.

7. La concesión de [e]status regular a los empleados transitorios de agencias excluidas de la Ley de Personal estará sujeta, además, a la disponibilidad de fondos recurrentes.

8. Los empleados transitorios de los Municipios y de las agencias excluidas del Sistema de Personal, cuyos salarios se sufraguen con fondos federales, adquirirán [e]status regular de carrera sujeto a los requisitos mencionados en los incisos anteriores y a que la autoridad nominadora determine la necesidad del programa federal en que se desempeñan. Artículo III (D), Carta Normativa, *supra*.

Como parte de las instrucciones a seguir para cambiar el estatus de los empleados transitorios que cumplieran con los citados requisitos, la Carta Normativa ordenaba a las autoridades nominadoras que realizaran todos los trámites a tales fines en o antes del 1 de septiembre de 2004.

¹ El artículo 11.007 de la Ley de Municipios Autónomos dispone lo siguiente:

“(a) Condiciones generales para ingreso.- Se establecen las siguientes condiciones generales para ingreso al servicio público municipal:

- (1) Estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del puesto.
- (2) Ser ciudadano de los Estados Unidos de América, de Puerto Rico o extranjero legalmente autorizado a trabajar en los Estados Unidos de América.
- (3) No haber incurrido en conducta deshonrosa.
- (4) No haber sido destituido del servicio público por causa que le inhabilite.
- (5) No haber sido convicto de delito grave o por cualquier otro delito que implique depravación moral o infracción de los deberes oficiales.
- (6) No ser adicto al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas.
- (7) No haber sometido o intentado someter información falsa o engañosa en solicitudes de examen o de empleo.

Las últimas cinco (5) causales no se aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para el servicio público por el Director de la Oficina Central de Administración de Personal.

(b) Requisitos mínimos.- Los requisitos mínimos para ocupar cada puesto se establecerán a base de las cualificaciones establecidas en las especificaciones de la clase de puesto. En todo momento los requisitos deberán estar directamente relacionados con las funciones de los puestos.

Toda persona que sea nombrada en un puesto de carrera o transitorio deberá reunir los requisitos mínimos que se establecen para la clase de puesto y las condiciones generales para ingreso al servicio público municipal.

El reglamento que adopte el municipio dispondrá todo lo relativo a la cancelación de los registros de elegibles cuando éstos no respondan a las necesidades de servicios. Se dispondrá, además, que la cancelación les sea notificada por escrito a los aspirantes cuyos nombres aparezcan en las mismas.”
21 L.P.R.A. sec. 4557.

Aunque también establecía que a partir de esa fecha no debían retener empleados transitorios en funciones permanentes del servicio de carrera, también disponía que en los casos en que la autoridad nominadora concluyera que un empleado transitorio no cumplía con los mencionados requisitos para adquirir estatus regular de carrera, dicha determinación no advendría final y firme hasta que la ORHELA pasara juicio en los méritos sobre ello. Artículo III (E), Carta Normativa, *supra*. En estos casos, a los empleados que no cumplieran con los requisitos mencionados se les concedería un término adicional de tres años con el único fin de permitirles competir para ocupar puestos de carrera. Artículo V, Carta Normativa, *supra*. También se les otorgaba un derecho de preferencia mediante el cual serían incluidos en un registro de elegibles especial para la clase de puesto que ocupaban al 30 de junio de 2004, u otro igual o similar, con prelación a cualquier otro candidato. Artículo 2, Ley Núm. 172-2004, *supra*, Artículo (IV)(A), Carta Normativa, *supra*.

Cabe recalcar que la Ley 172-2004 era una legislación de carácter remedial. Por ende, dejó claramente establecido que las agencias y los municipios estaban llamadas a dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 56, según enmendada por la Ley 172-2004, y a “resolver todas las dudas razonables a favor de la adquisición de [e]status regular por parte de los empleados transitorios.” Artículo III (D)(7), Carta Normativa, *supra*. Por el contrario, si la autoridad nominadora tenía la certeza de que cierto empleado transitorio no reunía las condiciones necesarias para recibir el nombramiento de carrera, tenía que someter a la ORHELA una copia fiel y exacta del expediente de personal para su evaluación en los méritos. Artículo III (G), Carta Normativa, *supra*.

III

De entrada a la discusión del error que se nos plantea, conviene aclarar que las partes no plantean ninguna controversia de hechos, por lo que el ámbito de nuestra revisión se ceñirá a dilucidar si las conclusiones de derecho de la CASP fueron correctas. Veamos.

Como único error, el señor González Morales alega que la CASP incidió al concluir que luego de vencido su nombramiento transitorio, no tenía expectativa de retención o de permanencia sobre el empleo. En apoyo a tal señalamiento, asegura que la decisión de la agencia fue arbitraria e irrazonable ya que en virtud de la Ley 172- 2004, el Municipio de Naguabo estaba llamado a convertir su puesto transitorio en uno de carrera. Específicamente, arguye que comenzó a trabajar para el Municipio de Naguabo el 16 de abril de 1993, lo que excede del término de tres años de servicio requeridos por la Ley 172-2004, por lo que tenía derecho a que se le concediera el nombramiento regular de carrera. Por ende, entiende que la CASP erró al ordenar la desestimación. Además, recalca el inciso de la Carta Normativa que establece que toda duda razonable debía resolverse a favor de la concesión del estatus de carrera:

Toda duda razonable sobre la elegibilidad o inelegibilidad de los empleados deberá ser resuelta a favor de la concesión del status regular de carrera.

La denegación de la concesión de status regular de carrera a empleados transitorios que ocupan puestos de duración fija y que cumplen con los requisitos establecidos en la presente comunicación, requerirá la evaluación previa en los méritos de nuestra Oficina. Artículo III (B), Carta Normativa, *supra*

El Municipio de Naguabo, por su parte, cita una disposición de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, 3 LPRA sec. 1462a, que establece que el nombramiento o designación de los empleados transitorios responderá a las necesidades del Gobierno y de acuerdo a la demanda de personal de carácter inmediato en situaciones temporeras, de emergencia, imprevistas o por proyectos bona fide. Amparado en tal principio, expone que si vencido un nombramiento de carácter transitorio no se concede un nombramiento de carrera, se trata de una cesantía; no de una suspensión o destitución del cargo, por lo que el patrono no tiene que presentar ninguna justificación. Añade que la jurisprudencia ha establecido que una promesa de conceder una plaza permanente a un empleado transitorio solo crea expectativa de retención cuando está acompañada de algún trámite o gestión dirigida a

tales fines. Por ende, arguye que el mero hecho de haber ocupado una posición transitoria por un periodo prolongado de tiempo no crea, por sí solo, un interés propietario sobre el cargo.

Referente a los argumentos del recurrente sobre la aplicabilidad de la Ley 172-2004, el Municipio expone que dicha ley fue una enmienda a la Ley 56 de 1989, que a su vez enmendó la mencionada Ley 5 de 1975. Así, como la Ley 5 fue derogada por la Ley 184-2004, vigente al momento de la cesantía del recurrente, entiende que esta última es la legislación aplicable a la controversia. Partiendo de tal premisa, enfatiza que el artículo 13 de Ley 184-2004 dispone que “los empleados que a la vigencia de la ley estuvieran ocupando puestos mediante nombramiento transitorio, permanecerán en sus puestos hasta la terminación del periodo de nombramiento.” Así, tomando en cuenta que el señor González ostentaba un nombramiento transitorio al momento en que entró en vigor la citada ley, el Municipio concluye que no estaba obligado a extenderle un nombramiento de carrera. En la alternativa, plantea que de ser aplicable la Ley 172-2004, este foro revisor debe tomar en cuenta que al momento de la cesantía, el municipio no contaba con los fondos recurrentes para el nombramiento.

Aunque el Municipio tiene razón al alegar que la Ley de Personal del Servicio Público, supra, fue derogada por la Ley 184-2004, conocida como la 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. 1461, *et. seq.*, no hay dudas de que el señor González Morales era empleado transitorio del Municipio durante el periodo en que estuvo vigente la Ley 172-2004. Por ende, esta última es aplicable al caso de autos.

Como ya mencionamos, la Ley 172-2004 contenía como requisitos básicos, entre otras cosas, que al 30 de junio de 2004, el empleado transitorio (i) estuviera ocupando un puesto de duración fija (ii) con funciones permanentes (iii) por un periodo equivalente al periodo

probatorio establecido para el puesto (iv) siempre y cuando no fuera menos de seis meses. Igualmente, las agencias y los municipios debían tomar en cuenta otras condiciones tales como el tiempo de servicio, el cumplimiento con los requisitos y las condiciones mínimas para ingresar al servicio público y el historial de la calidad de los servicios brindados por el empleado.

No hay dudas de que al momento en que entró en vigor la Ley 172-2004, el señor González Morales ostentaba un puesto transitorio en el Municipio de Naguabo. Sin embargo, dicha ley no tuvo el alcance de conceder, de forma automática, estatus de carrera al señor González Morales, pues como ya mencionamos, era esencial el cumplimiento con varios requisitos dispuestos tanto en la ley como en la Carta Normativa. Por tal razón, el Municipio, como autoridad nominadora, tenía la obligación de evaluar su expediente de personal y determinar si el recurrente reunía las condiciones necesarias para adquirir estatus regular o, por el contrario, si era inelegible para el cambio de estatus permitido por la referida legislación.

A la luz del derecho aplicable, si el Municipio tenía la certeza de que el recurrente era inelegible para ocupar un puesto de carrera, estaba obligado a formular tal determinación de manera preliminar y a referir una consulta a ORHELA junto al expediente de personal para la correspondiente evaluación en los méritos. Asimismo, si la negativa a cambiar el estatus se debía a la insuficiencia de fondos recurrentes, debió notificarlo al señor González Morales, de modo que este tuviera la oportunidad de acudir al foro administrativo correspondiente en revisión de tal determinación. Al no proceder de tal manera, el Municipio incumplió con el mandato de la Ley 172 y de la Carta Normativa. Por ende, es forzoso concluir que la CASP erró al desestimar el recurso del señor González Morales sin otorgarle la oportunidad de presentar prueba sobre el cumplimiento con los requisitos de ley para ostentar un puesto de carrera. Consecuentemente, procede remitir el caso para que las partes

presenten la prueba necesaria para la adjudicación de la controversia en los méritos conforme al derecho antes dispuesto.

IV

Por los fundamentos expresados, se revoca la resolución recurrida y se devuelve el caso a la CASP para la continuación de los procedimientos, de conformidad con los pronunciamientos hechos en este dictamen.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones