

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

KEILA ROBLES
FIGUEROA
RECURRENTE

v.

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS
RECURRIDO

KLRA201700438

Revisión judicial
procedente de la
Comisión Apelativa
del Servicio Público

Caso Núm.
2015-08-0159

Sobre:
Retención

Panel integrado por su presidenta, la Juez Jiménez Velázquez, la Juez Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de octubre de 2017.

El 25 de mayo de 2017, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (DTRH) solicitó la revisión judicial de una decisión emitida por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP). Mediante el referido dictamen, la CASP ordenó la reinstalación de la Sra. Keila Robles Figueroa (señora Robles Figueroa) al puesto de Supervisora de Normas del Trabajo en el DTRH. La CASP ordenó, además, el pago de los salarios dejados de percibir más la concesión de los beneficios marginales a partir de la fecha en que concluyó la licencia sin sueldo disfrutada por dicha empleada.¹

El 6 de junio de 2017, el DTRH presentó una *Solicitud de paralización de los procedimientos por la radicación de quiebra bajo el Título III de la Ley PROMESA por parte del Gobierno de Puerto Rico*. Con el beneficio de la posición de las partes, paralizamos los procedimientos del caso toda vez que el estado procesal del caso de

¹ Recurso de revisión judicial, Apéndice, pág. 180.

epígrafe, al momento de la presentación del caso *In re: Commonwealth of Puerto Rico*, Caso Núm. 17-1578, conllevaba la erogación de fondos públicos.

La señora Robles Figueroa acudió al Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico (Tribunal Federal) y solicitó el relevo correspondiente a la paralización automática. A esos efectos, el Tribunal Federal emitió una orden el 11 de agosto de 2017 mediante la cual permitió la continuación del proceso apelativo a los únicos fines de determinar si la señora Robles Figueroa tiene derecho a ser reinstalada en su posición como Supervisora en el DTRH. Asimismo, el Tribunal Federal resolvió que la paralización automática se mantenía en vigor respecto a las reclamaciones de salarios, plan médico y otros reclamos monetarios.² Veamos.

I.

Los hechos del presente caso, según fueron expuesto por la Oficial Examinadora de la CASP (acogidos en la resolución final) son los siguientes:

1. La [señora Robles Figueroa] se desempeñaba en el puesto regular de Supervisora de Normas de Trabajo, adscrita [al DTRH].
2. Mediante comunicación de 18 de noviembre de 2013, la [señora Robles Figueroa] solicitó [al DTRH] la concesión de una licencia de sueldo.
3. La referida licencia fue solicitada por la [señora Robles Figueroa] con el propósito de desempeñarse como Coordinadora de Servicios Interagenciales en la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA), desde el 16 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014.
4. A la solicitud de licencia sin sueldo, la [señora Robles Figueroa] anejó comunicación de 13 de noviembre de 2013, firmada por Pablo Crespo Claudio, Director Ejecutivo de la AEELA en el que le solicitó a la APELANTE que evaluara la posibilidad de formar parte de su equipo de trabajo como Coordinadora de Servicios Interagenciales.

² Véase *Moción solicitando reapertura*, Anejo Memorandum Order Granting in Part Motion of Keila Robles-Figueroa for Relief from Automatic Stay (Docket Entry No. 647).

5. De la referida solicitud, surgen tres (3) firmas concediendo el visto bueno (Vo. Bo.) a la solicitud de la [señora Robles Figueroa], entre las que se encuentra la firma del entonces Secretario del Trabajo, Vance Thomas Rider.
6. El 9 de septiembre de 2014, en comunicación de 2 de septiembre de 2014, la [señora Robles Figueroa] solicitó [al DTRH] la extensión de la licencia sin sueldo concedida, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015.
7. La extensión de licencia sin sueldo solicitada por la [señora Robles Figueroa] fue aprobada.
8. Del trámite realizado para la concesión de la licencia sin sueldo de la [señora Robles Figueroa], no surge el estatus del puesto de Coordinadora de Servicios Gerenciales de la AEELA.
9. La AEELA no es una agencia gubernamental, ni una corporación pública, es una institución sin fines de lucro, creada con el propósito primordial de fomentar el ahorro y ofrecer una serie de servicios y beneficios a los empleados públicos, los pensionados y sus familiares.
10. En comunicación de 8 de enero de 2014, la AEELA le informó a la [señora Robles Figueroa] que le extendía nombramiento mediante contrato probatorio en el puesto de Coordinadora de Servicios Interagenciales, efectivo el 16 de enero de 2014.
11. El nombramiento realizado, conllevaba un periodo probatorio, el cual vencía el 15 de abril de 2014.
12. Como parte del periodo probatorio, a la [señora Robles Figueroa] se le realizaron dos evaluaciones. La evaluación final fue realizada el 15 de abril de 2014.
13. Mediante comunicación de 16 de abril de 2014, la AEELA le informó a la [señora Robles Figueroa] que había aprobado su nombramiento regular en el puesto de Coordinadora de Servicios Interagenciales.
14. El 5 de marzo de 2015, el Director Ejecutivo de la AEELA le informó [al DTRH] que la licencia sin sueldo autorizada a la [señora Robles Figueroa] sería terminada. Asimismo, se le informó [al DTH] que la [señora Robles Figueroa] continuaría como empleada activa de la AEELA hasta el 30 de junio de 2015.
15. El 5 de marzo de 2015, la [señora Robles Figueroa] recibió dos (2) cheques de la AEELA por la cantidad de \$ 6,156.29 por concepto de liquidación de balances de vacaciones y enfermedad acumulados hasta el 20 de junio de 2015 y por \$ 10,646.12 por concepto de liquidación de salarios hasta el 30 de junio de 2015.

16. En marzo de 2015, la [señora Robles Figueroa] solicitó la reinstalación en su puesto de Supervisora de normas de Trabajo en el [DTRH].
17. En ese momento la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos [del DTRH], Nilma Maldonado le indicó a la [señora Robles Figueroa] que no sería reinstalada en su puesto, ya que se realizaría una investigación.
18. El 1 de julio de 2015, la [señora Robles Figueroa] solicitó la reinstalación en su puesto, siendo denegada nuevamente.
19. Mediante comunicación de 30 de junio de 2015, [el DTRH] le notificó a la [señora Robles Figueroa] que estaban impedidos de reinstalarla en su posición de Supervisora de Normas, ya que había renunciado a su estatus como empleada activa.³

El *Informe de la Oficial Examinadora*, adoptado en su totalidad por la CASP, concluyó que no existía impedimento alguno para reinstalar a la señora Robles Figueroa una vez terminó la licencia sin sueldo.⁴ Asimismo, resolvió que si la razón para no permitir la reinstalación fue la alegada búsqueda de nuevas oportunidades de empleo por parte de la señora Robles Figueroa, el DTRH debía iniciar el trámite administrativo correspondiente para determinar si hubo o no alguna violación a las normas aplicables en la concesión de la licencia sin sueldo.⁵ Por último, el informe determinó que la señora Robles Figueroa no renunció a su puesto al aceptar el empleo en la AEELA, pues el Art. 6, Sección 6.6(13) de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público (Ley 184), Ley Núm. 184 (3 LPRA sec. 1462e(13)), requiere una renuncia por escrito dirigida al Secretario del DTRH.⁶

El 27 de marzo de 2017, la CASP emitió *Resolución* mediante la cual ordenó la reinstalación de la señora Robles Figueroa “en el puesto en el que se desempeñaba en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”.⁷ Asimismo, la CASP ordenó el pago de los

³ Íd., págs. 183-185.

⁴ Íd., pág. 186.

⁵ Íd., pág. 187

⁶ Íd.

⁷ Recurso de revisión judicial, Apéndice, pág. 180.

salarios dejados de percibir y la concesión de los beneficios marginales a los que tenía derecho a partir de la fecha en que concluyó la licencia sin sueldo.⁸ Como mencionamos, este aspecto económico de la reclamación se mantiene paralizado de conformidad con la orden emitida por el Tribunal Federal.

Insatisfecho con la decisión administrativa, el DTRH solicitó reconsideración y argumentó que la CASP erró al aplicar las determinaciones de hechos.⁹ La contención principal del DTRH fue que la prueba demostró la violación a las disposiciones legales relacionadas con la concesión de la licencia sin sueldo y la renuncia tácita de la señora Robles Figueroa al puesto en la agencia para ocupar un puesto regular con permanencia en una entidad privada.¹⁰

El DTRH arguyó que la señora Robles Figueroa no notificó, de manera verbal o por escrito, que la licencia sin sueldo fue solicitada para ocupar un nombramiento a un puesto regular de Coordinadora de Servicios Interagenciales en AEELA, el cual estuvo sujeto a un periodo probatorio.¹¹ A esos fines, el DTRH planteó que la licencia sin sueldo requiere la intención del empleado de retornar al puesto original y la seguridad de dicho regreso es una condición sine qua non para conceder la referida licencia.¹² En el caso de la señora Robles Figueroa, el DTRH mencionó que aquella llegó a ocupar un puesto regular con permanencia en la AEELA por lo que no existía la expectativa de regreso al puesto original.¹³ Asimismo, la agencia expresó que ante la aceptación al puesto regular en la entidad privada, la señora Robles Figueroa renunció tácitamente al puesto en el DTRH pues está prohibido ocupar dos puestos regulares con

⁸ Íd.

⁹ Íd., pág. 191.

¹⁰ Íd.

¹¹ Íd., págs. 192-193.

¹² Íd., pág. 194.

¹³ Íd., pág. 195.

permanencia al mismo tiempo.¹⁴ Según el DTRH, lo anterior demostró que la señora Robles Figueroa estaba probando fortuna en otra oportunidad de empleo.

Por otro lado, el DTRH manifestó que no se demostró el beneficio para la agencia resultante de la experiencia laboral de la señora Robles Figueroa en la AEELA.¹⁵ Además, indicaron que la licencia sin sueldo de la señora Robles Figueroa culminaba en enero de 2014, sin embargo, ella permaneció en la AEELA hasta el 30 de junio de 2015 como empleada activa.¹⁶ A esos efectos, el DTRH le expresó a la CASP que había errado al determinar que el patrono no había investigado dicha situación, pues la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos solicitó el expediente de personal de la empleada en la AEELA e incluso se realizaron consultas legales.¹⁷

El 25 de abril de 2017, la CASP declaró No Ha Lugar la solicitud de reconsideración.¹⁸ No conforme con el resultado, el DTRH acudió ante nosotros mediante recurso de revisión judicial y formuló los siguientes señalamientos de error, a saber:

PRIMER ERROR: Erró la Comisión Apelativa del Servicio Público, al acoger un Informe del Oficial Examinador (quien también erró), y determinar que conforme a los hechos del caso y el derecho procedía la reinstalación de la Apelante.

SEGUNDO ERROR: Erró la Comisión Apelativa del Servicio Público, y el Informe del Oficial Examinador que se acogió, en la apreciación de la prueba al no incluir y considerar los hechos adicionales indicados en el apartado anterior como fundamentales para la decisión del caso de marras.

La parte recurrente reiteró los planteamientos que había esbozados ante la CASP. En oposición, la señora Robles Figueroa arguyó que para destituir la de su empleo se tenía que cumplir con el proceso disciplinario establecido en el Art. 6, Sección 6.6(1)(3) y

¹⁴ Íd.

¹⁵ Íd., pág. 196.

¹⁶ Íd., págs. 196-197.

¹⁷ Íd., pág. 197.

¹⁸ Íd., págs. 201-202.

(4) de la Ley 184 (3 LPRA sec. 1462e (1), (3) y (4)) y el Art. 8 del Reglamento de Personal Empleados de Carrera Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Reglamento de Personal), Reglamento Núm. 5960 del Departamento de Estado de 6 de mayo de 1999.¹⁹

En relación a la licencia sin sueldo, la señora Robles Figueroa destacó que le informó al DTRH su intención de regresar al puesto tan pronto culminaran las licencias sin sueldo concedidas.²⁰ La posición de la recurrida es que una vez el DTRH entendió que se utilizó la licencia de sueldo de manera incorrecta, el DTRH debía: cancelar la licencia, requerirle a la señora Robles Figueroa que se reinstalara en su puesto o, iniciar un proceso disciplinario.²¹ Asimismo, indicó que las determinaciones de hechos adicionales propuestas por el DTRH no eran relevantes para resolver el caso.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver el recurso apelativo que está ante nuestra consideración.

II.

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 LPRA sec. 2171. Dicho estatuto dispone que las decisiones administrativas pueden ser revisadas por el Tribunal de Apelaciones. La finalidad de esta disposición es delimitar la discreción de los organismos administrativos para asegurar que estos ejerzan sus funciones conforme a la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer, Inc. v. A.R.P.E.*, 172 DPR 254 (2007).

¹⁹ Alegato de la parte recurrida, págs. 7-9.

²⁰ *Íd.*, pág. 12.

²¹ *Íd.*, pág. 13.

Es norma reiterada que, al revisar las determinaciones de los organismos administrativos, los tribunales apelativos le conceden gran consideración y deferencia. La sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA secs. 2175, establece que los tribunales deben sostener las determinaciones de hechos de las agencias si están basadas en “evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo”. Sin embargo, esta sección dispone que “[l]as conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal”. Íd.

A pesar del trato diferente que dispone la LPAU para las conclusiones de derecho, los tribunales les brindan deferencia a las interpretaciones de las agencias administrativas, salvo si ésta “afecta derechos fundamentales, resulta irrazonable o conduce a la comisión de injusticias”. *Costa, Piovanetti v. Caguas Expressway*, 149 DPR 881, 889 (1999), citando a *com. Seg. P.R. v. Antilles Ins. Co.*, 145 DPR 226 (1998). Lo anterior responde a la vasta experiencia y conocimiento especializado que tienen las agencias sobre los asuntos que le son encomendados. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 614 (2006); *Vélez v. A.R.P.E.*, 167 DPR 684, 693 (2006). Por consiguiente, las decisiones administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección que debe respetarse, mientras la parte adversamente afectada no demuestre con suficiente evidencia lo injustificado de la decisión. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo*, 177 DPR 177, 187 (2009), citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69 (2004); *Henríquez v. Consejo Educación Superior*, 120 DPR 194 (1987).

La revisión judicial de los dictámenes administrativos está limitada a determinar si hay evidencia sustancial en el expediente para sostener la conclusión de la agencia o si ésta actuó de forma arbitraria, caprichosa o ilegal. *Vélez v. A.R.P.E.*, *supra*. El criterio rector para examinar una decisión administrativa es la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. *Hernández*,

Álvarez v. Centro Unido, supra. Por lo tanto, si al momento de examinar un dictamen administrativo se determina que: (1) la decisión administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) la agencia erró en la aplicación de la ley; (3) el organismo administrativo actuó de manera irrazonable, arbitraria o ilegalmente; o (4) su actuación lesiona derechos constitucionales fundamentales, entonces la deferencia hacia los procedimientos administrativos cede. *Empresas Ferrer, Inc. v. A.R.P.E., supra*, pág. 264.

Ahora bien, y según hemos mencionado, la persona que impugna las determinaciones de hecho tiene la obligación de derrotar la decisión del ente administrativo con prueba suficiente. *Rebollo v. Yiyi Motors, supra*, pág. 77. El recurrente debe demostrar que la determinación recurrida no estuvo justificada por una evaluación justa del peso de la prueba admitida por la agencia. Íd. Si no se identifica o demuestra la existencia de esa prueba, el tribunal revisor debe sostener las determinaciones de hechos. *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98, 118 (2003).

En relación con los méritos de la controversia ante nuestra consideración, el Art. 6, Sección 6.6(4) de la Ley 184 (3 LPRA sec. 1462e(4)) establece que “[l]a autoridad nominadora sólo podrá suspender de empleo y sueldo o destituir a cualquier empleado de carrera por justa causa, previa notificación de formulación de cargos por escrito y apercibimiento de su derecho a solicitar vista previa”. Por otro lado, hay situaciones que no constituyen una acción disciplinaria de destitución, tales como: la cesantía causada por la eliminación de puestos debido a falta de trabajo o de fondos; el impedimento físico o mental del empleado para desempeñar funciones esenciales del puesto con o sin acomodo razonable y; la inhabilitación del empleado debido a un accidente del trabajo y hubiese recibido tratamiento médico en el fondo del Seguro del

Estado por un periodo mayor de doce meses. Art. 6, Sección 6.6 (9) de la Ley 184 (3 LPRA sec. 1462e(9)). En cuanto a la renuncia de un empleado de carrera, el estatuto dispone:

Todo empleado de carrera podrá renunciar a su puesto libremente mediante notificación escrita a la autoridad nominadora de la agencia. Esta comunicación se hará con no menos de diez (10) días consecutivos de antelación a su último día de trabajo, sin embargo la autoridad podrá discrecionalmente aceptar la renuncia de un empleado presentada en un término menor. La autoridad nominadora deberá dentro del término de haber sido sometida dicha renuncia, notificar por escrito al empleado si acepta o rechaza la misma por existir razones que justifiquen investigar la conducta del empleado. En caso de rechazo, la autoridad nominadora deberá realizar la investigación en el término más corto posible para determinar si procede aceptar la renuncia o la formulación de cargos. Art. 6, Sección 6.6(13), Ley 184 (3 LPRA sec. 1462(13)). Véase, además, Sección 8.6 del Reglamento de Personal.

Acerca de las licencias sin paga, el Art. 10, Sección 10.1(6) de la Ley Núm. 184-2004 (3 LPRA sec. 1466(6)) establece que las licencias sin paga no se conceden cuando el empleado se propone utilizarlas para “probar suerte en otras oportunidades de empleo”. Asimismo, el empleado debe reintegrarse de inmediato en su empleo una vez cesa la causa por la cual se concedió la licencia sin sueldo. Íd., En caso de no estar disponible para reintegrarse en el empleo, el empleado debe notificar las razones para no hacerlo o su decisión de no reintegrarse en el empleo que ocupaba. Íd. Asimismo, el inciso (c) de la referida disposición legal, dispone:

c. Además de las licencias sin paga que puedan otorgarse por cada Agencia mediante reglamento, se concederán las siguientes:

1) A empleados de carrera con status de regular, para prestar servicios en otras agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Agencia o al Servicio Público.

La Sección 11.4(c) del Reglamento de Personal establece que el Secretario del DTRH puede cancelar una licencia sin paga en cualquier momento tras determinar que no se cumple con el objetivo perseguido con la concesión de dicha licencia. En tales casos, el

Secretario debe notificar al empleado con cinco días de anticipación y le debe expresar los fundamentos de la acción tomada. Íd. Asimismo, la Sección 11.5(5) del Reglamento de Personal provee para la imposición de sanciones disciplinarias al empleado que utilice de manera indebida las licencias a las cuales tiene derecho. En *Matos Nazario v. A.C.*, 154 DPR 2, 15 (2001), el Tribunal Supremo expresó que las licencias sin sueldos son un privilegio que puede concedérsele a empleados regulares con el fin de esto ausentarse a su trabajo y puedan: proseguir estudios, adquirir experiencia provechosa para el servicio; o prestar servicios en otro lugar de trabajo. Las licencias sin sueldo son un beneficio marginal por cierto y determinado tiempo que le conserva el puesto donde regularmente presta los servicios hasta su retorno. Íd., págs. 15-16.

III.

En el presente caso, el DTRH nos solicitó la revocación de la *Resolución* dictada por la CASP porque el puesto que ocupó la señora Robles Figueroa en la AEELA fue uno permanente y no uno temporero. Asimismo, argumentó que la señora Robles Figueroa solicitó la licencia sin sueldo para probar suerte en otra oportunidad de empleo y, al aceptar el puesto regular en la AEELA, renunció tácitamente al puesto original del DTRH. No nos persuade la posición de la parte recurrente y a continuación discutiremos los dos señalamientos de error de manera conjunta.

Según mencionamos desde un inicio, las determinaciones de hecho formuladas por la CASP no están en controversia. Por lo tanto, la señora Robles Figueroa ocupaba un puesto de carrera en el DTRH y solicitó una licencia sin sueldo para ocupar el puesto de Coordinadora de Servicios Interagenciales en la AEELA. La señora Robles Figueroa solicitó la licencia sin sueldo para que fuese efectiva desde el 16 de enero hasta el 31 de diciembre de 2014. Tras ser

examinada la misma, el Secretario del DTRH aprobó la solicitud por encontrarla conforme a derecho. La licencia sin sueldo fue concedida por el periodo mencionado. Por lo tanto, la solicitud de la licencia sin sueldo como la aprobación correspondiente no fueron por un término indefinido. Asimismo, no está en controversia que la señora Robles Figueroa solicitó una extensión de la licencia hasta el 31 de diciembre de 2015 y fue aprobada hasta el 30 de junio de ese año.

Ante un alegado uso erróneo de la licencia, el DTRH debió iniciar un trámite administrativo para atender el asunto y garantizarle el debido proceso de ley a la señora Robles Figueroa. En un trámite disciplinario o de uso indebido de la licencia, se podrá dilucidar si los propósitos para los cuales se solicitó la licencia sin sueldo se cumplieron o si hubo cualquier otra irregularidad que pueda identificar la autoridad nominadora (inclusive si la intención fue probar suerte en la búsqueda de otro empleo).

Para fines de la solicitud de reinstalación de la señora Robles Figueroa, los hechos relevantes son que: en efecto se le concedió una licencia sin sueldo (la cual fue extendida posteriormente) con fecha determinada de regreso y; al culminar dicho periodo, la empleada manifestó su deseo de regresar a su puesto original. La licencia sin sueldo según solicitada fue con el fin de obtener una experiencia que redundaría en beneficio para el DTRH y así fue aprobada por el entonces Secretario.²² La autoridad nominadora extendió la licencia

²² La solicitud de la señora Robles Figueroa expresó:

El conocimiento y experiencia adquirida como Coordinadora de Servicios Interagenciales redundará en beneficios para ambas partes, porque me permitirá vigilar de cerca que los servicios sean más accesibles a todos los socios y exempleados jubilados, en especial aquellos que por su lugar de trabajo o residencia los servicios no son tan accesibles, como por ejemplo los municipios que se encuentran en el centro de Puerto Rico al igual que las islas municipios Vieques y Culebra.

De acoger favorablemente mi petición y al momento de reinstalarme a mis funciones en el servicio de carrera del Departamento del Trabajo podré servir de apoyo a nuestros compañeros en los trámites relacionados a los servicios que ofrece la Asociación de Empleados del ELA, la Administración de los

sin sueldo hasta el 30 de junio de 2015 y la Secretaria Auxiliar de Recurso Humanos le indicó que debería reinstalarse el 1 de julio de 2015.²³ La señora Robles Figueroa así lo hizo, el 1 de julio de 2015 tras culminar su licencia sin sueldo, solicitó ser reinstalada en su puesto en el DTRH. A esos fines, no encontramos irrazonable la determinación de la CASP de ordenar la reinstalación de la señora Robles Figueroa.

Respecto al argumento sobre la renuncia tácita, tampoco nos convence el alegato de la parte recurrente. La Ley 184 y el Reglamento de Personal requieren una renuncia por escrito y, en caso de ser rechazada, requiere que la autoridad nominadora realice una investigación para aceptarla o formular cargos. En el presente caso no existe ninguno de estos eventos. La prohibición constitucional establecida en el Art. VI, Sección 10 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1 LPRA, Tomo I, es a los efectos de la doble compensación, situación que fue discutida y aclarada por el Tribunal Supremo en *Estrella v. Mun. de Luquillo*, 113 DPR 617, 618-619 (1982) y en *Hernández v. Mun. de Aguadilla*, 154 DPR 199, 209 (2001).²⁴

Finalmente, el DTRH nos solicitó que se consideraran una lista de determinaciones de hechos adicionales.²⁵ Hemos revisado los hechos adicionales propuestos por el DTRH y encontramos que los mismos no son pertinentes para la resolución del presente caso.

Sistemas de Retiro, Uniones Obreras, Asociaciones Profesionales y cualquier otra organización que ofrezca servicios al gobierno y a nuestra nación. Exhibit II de la señora Robles Figueroa.

²³ Exhibit Conjunto IV.

²⁴ EL Art. VI, Sección 10 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1 LPRA, Tomo I, establece:

Ninguna ley concederá compensación adicional a un funcionario, empleado, agente o contratista por servicios al gobierno, después que los servicios hayan sido prestados o después que se haya formalizado el contrato. Ninguna ley prorrogará el término de un funcionario público ni disminuirá su sueldo o emolumentos después de su elección o nombramiento. **Ninguna persona podrá recibir sueldo por más de un cargo o empleo en el gobierno de Puerto Rico.** (Énfasis nuestro).

²⁵ Alegato de la parte recurrente, págs. 8-12.

La mayoría de las determinaciones de hechos adicionales van dirigidas a establecer que: la señora Robles Figueroa probó suerte en la oportunidad de empleo regular o permanente ofrecida por la AEELA; la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos realizó una investigación relacionada con la concesión de la licencia sin sueldo y; la señora Robles Figueroa tenía conocimiento sobre las leyes laborables. A nuestro juicio, lo pertinente no es la naturaleza del puesto ocupado por la señora Robles Figueroa en la AEELA, sino que su tiempo como empleada de dicha entidad tenía un límite específico que resultó ser el 30 de junio de 2015.

Por los fundamentos expuestos, resolvemos que los señalamientos de error no se cometieron y, por tanto, se confirma la *Resolución* dictada por la Comisión Apelativa del Servicio Público.

Notifíquese.

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

La Juez Cintrón Cintrón disiente sin opinión escrita.

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