

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

SONIA A. RIVERA
GARCÍA

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN

Recurrido

KLRA202200431

Revisión Judicial
procedente de la
Oficina de Apelaciones
del Sistema de
Educación

Sobre: Impugnación
de Nombramiento

Caso Número:
2018-01-0352

Panel integrado por su presidenta, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Lebrón Nieves y la Juez Rivera Marchand

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2022.

La recurrente señora Sonia A. Rivera García, comparece ante nos, mediante el *Recurso de Revisión Judicial*, y nos solicita que revoquemos la *Resolución Sumaria* emitida por la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación (“OASE”) del Departamento de Educación (Departamento o recurrido) el 30 de junio de 2022 y notificada el 5 de julio de 2022. Mediante la misma, el organismo desestimó con perjuicio una *Apelación* presentada por la recurrente sobre impugnación de nombramiento.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la resolución administrativa recurrida.

I

Conforme surge del expediente de autos, la recurrente radicó una apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), el 12 de enero de 2018. En esencia, alegó haber ocupado el puesto de Especialista de Investigaciones Docentes de Educación Especial en el Departamento por espacio de diez (10) años, hasta el año 2017. Posteriormente, mediante moción titulada *Subsanación y Enmienda a la Solicitud de Apelación*, el 5 de febrero de 2018, la recurrente

especificó que el puesto en controversia era de carácter transitorio y que el mismo fue prorrogado anualmente hasta el 10 de julio del 2017, fecha en que venció su último nombramiento. Añadió, que, tras la terminación de su contrato, el Departamento anunció un proceso de convocatoria para el puesto de Especialista en Investigaciones de Educación Especial, el 29 de agosto de 2017, del cual participó y para el que luego surgió una reapertura el 2 de noviembre de 2017. Respecto a la convocatoria, adujo que, el 27 de noviembre de 2017, le fue comunicado que ya habían sido seleccionadas las personas que ocuparían el referido puesto. La recurrente apeló la terminación de su contrato y alegó que las razones en las que se basó el Departamento para no ofrecerle un nuevo contrato fueron discriminatorias, caprichosas y arbitrarias. En su pliego, la recurrente impugnó las cualificaciones de las personas seleccionadas y reclamó por alegado discrimen por edad y represalias en su contra. Solicitó como remedio que el Departamento respondiera por los daños ocasionados por la terminación de su empleo de manera injustificada.

El 15 de marzo de 2018, mediante *Moción Ampliando Información Meritoria a la Solicitud de Apelación Anteriormente Enmendada*, la recurrente enmendó nuevamente la *Apelación*. Esta vez, solicitó un remedio al amparo de la Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público, Ley 89-2016, 3 LPRC sec. 9321 *et seq.* En particular, la recurrente imputó al recurrido incumplir con la referida Ley al no otorgarle el cambio de estatus de empleada transitoria a empleada de carrera. Además, alegó que, a pesar de contar con los requisitos necesarios para el cambio de estatus, el Departamento la mantuvo en espera de una subrogación de contrato, sin resolver el estatus permanente de su empleo, según establecido en la Ley 89-2016, *supra*.

Así las cosas, el 9 de enero de 2019, por virtud de la Ley Núm. 85-2018, mejor conocida como la Ley de Reforma Educativa para Puerto Rico, 3 LPRA sec. 9801 *et seq.*, el caso fue transferido a la OASE. Luego de varios trámites procesales, el 15 de febrero de 2022, el Departamento presentó una *Moción Informativa y Segunda Moción de Desestimación por Falta de Parte Indispensable y Conversión de Señalamiento de Vista en su Fondo en uno sobre Estado de los Procedimientos*.¹ En dicha moción, el recurrido alegó que, conforme los recursos previamente presentados por la recurrente, resultaba evidente que se estaba impugnando los nombramientos de las personas que ocuparon los puestos de Especialistas en Investigaciones de Educación Especial. Consecuentemente, planteó que las personas mencionadas eran partes indispensables y que no figuraban en la apelación de la recurrente, por lo que procedía desestimar la apelación en su totalidad.

Por su parte, el 17 de febrero de 2022, la recurrente se opuso a la desestimación mediante *la Moción Informativa y en Réplica a Segunda moción de Desestimación*. En esta, planteó que su *Apelación* había sido enmendada sustancialmente, por lo cual, el remedio solicitado estaba basado únicamente en aquel disponible bajo la Ley 89-2016, *supra*.

Tras varios trámites procesales, el 20 de abril 2022, se celebró una vista en la cual la recurrente reafirmó que su único reclamo era aquel esbozado en la *Moción Ampliando Información Meritoria a la Solicitud de Apelación Anteriormente Enmendada*, el cual consistía en reclamar un nombramiento al amparo de la Ley 89-2016, *supra*. A la luz de esta aclaración, en dicha vista se le

¹ Véase, *Moción Informativa y Segunda Moción de Desestimación por Falta de Parte Indispensable y Conversión de Señalamiento de Vista en su Fondo en uno sobre Estado de los Procedimientos*, Anejo 31 del recurso págs. 180–184. El referido documento hace alusión a una primera *Moción de Desestimación* por falta de parte indispensable, presentada el 15 de febrero de 2021.

concedió al Departamento un término de treinta (30) días para enmendar las mociones de desestimación radicadas anteriormente por este.² Así, el 25 de abril de 2022, la recurrente presentó la *Moción Solicitando Reconsideración de Orden*, a través de la cual se opuso al término otorgado al Departamento para enmendar las mociones de desestimación presentadas. A su vez, solicitó a la OASE que procediera mediante una resolución sumaria y, en consecuencia, ordenara su reincorporación a su antiguo lugar de trabajo como Especialista de Investigaciones Docente de Educación Especial en carácter permanente. Sin embargo, ese mismo día la OASE declaró *No Ha Lugar* la moción sometida por la recurrente.

Así las cosas, el 22 de mayo de 2022, mediante la *Moción en Cumplimiento de Orden del 22 de abril de 2022 y en Solicitud de Desestimación*, el Departamento solicitó la desestimación de la apelación bajo el fundamento de academicidad. Al expresarse sostuvo:

Llamamos la atención, que según alega la apelante, al momento del cese de su contrato, 30 de junio 2017, ya la Ley 89-2016 había sido derogada, por lo que su solicitud y planteamiento no proceden en derecho.

Aun cuando la Ley Núm. 89-2016 quedó derogada la propia apelante no cumplía con los requisitos para ser permanente cuando la ley se encontraba vigente ni conforme al Reglamento de Personal Docente.³

Así, arguyó que no procedía el reclamo de la recurrente y que el Departamento de Educación actuó, en todo momento, conforme a las leyes y reglamentos aplicables. En consecuencia, solicitó la desestimación de la *Apelación* con perjuicio.

Por su parte, el 24 de mayo 2022, la recurrente presentó su *Moción en Réplica a la Solicitud de Desestimación Presentada por la Parte Apelada*. En esta, reiteró sus alegaciones respecto a la

² Véase, *Minuta y Orden*, Anejo 38 del recurso, pág. 38.

³ Véase, *Moción en Cumplimiento de Orden del 22 de abril de 2022 y en Solicitud de Desestimación*, Anejo 41 del recurso pág. 219.

controversia en torno al reclamo de su nombramiento bajo la Ley 89-2016, *supra*. De este modo, se reafirmó en su petitorio, ello en cuanto a que se proveyera para su inmediata incorporación en el puesto que ocupó, todo en carácter de empleada permanente. A su vez, solicitó el pago de los salarios dejados de devengar desde que fue separada del mismo.

La OASE emitió una *Resolución Sumaria* el 30 de junio de 2022, notificada el 5 de julio de 2022. En esta, hizo un breve recuento del tracto procesal y las alegaciones de la recurrente. Habiendo evaluado el expediente administrativo, dicho foro emitió sus determinaciones de hecho y derecho, en virtud de las cuales concluyó que la recurrente carecía de una causa de acción que justificara un remedio. Al discutir el derecho pertinente, hizo énfasis en que los empleados que, al amparo de la Ley 89-2016, *supra*, adquirirían el estatus permanente, lo harían solo después de haber reunido los requisitos señalados en dicho estatuto. El foro señaló que no se trataba de un cambio de clasificación automático, sino que, según el propio estatuto, se requería que se cumpliera con los requisitos señalados en el mismo. Además, hizo hincapié en que la legislación bajo la cual la recurrente solicitaba un remedio había sido derogada expresamente por la Ley 26-2017, mejor conocida como la Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, 3 LPRA sec. 9461 *et seq.* Sostuvo, que la Ley 89-2016, *supra*, en la cual la recurrente basaba su reclamación, había sido derogada tanto a la fecha en que esta cesó funciones en el Departamento de Educación, como al momento en que radicó su *Apelación*. Añadió, que, conforme el Reglamento de la OASE, procedía disponer de un caso sin celebración de vista cuando no hay una controversia real sustancial en cuanto a algún hecho material o cuestión de derecho. Así resolvió, que tomando por ciertos los hechos, a la luz de la situación más favorable para la recurrente, no había fundamento legal alguno

para conceder el remedio solicitado por esta, por lo que no resultaba necesaria la celebración de una vista en sus méritos. Consecuentemente, decretó el cierre y archivo del caso con perjuicio.

Inconforme, y tras denegada una previa solicitud de reconsideración, el 9 de agosto de 2022, la recurrente acudió ante nos mediante el presente recurso de revisión judicial. En el mismo formuló los siguientes señalamientos:

Erró la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación de Puerto Rico, al pasar por alto de manera arbitraria y sin ninguna consecuencia en cuanto al incumplimiento de orden por parte de los apelados, cuando se trataba específicamente de no haber presentado los informes de conferencia en [crasa] violación al artículo 12.2 del propio Reglamento de la Oficina del Sistema de Educación, creado al amparo de la ley 85 del 29 de marzo de 2018, Ley de Reforma Educativa del Sistema de Educación de Puerto Rico.

Erró la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación de Puerto Rico, al emitir una sentencia sumaria con perjuicio, ordenando el archivo del caso, por falta de causa de acción que ameritara la concesión de un remedio, aun cuando la parte apelante se amparó en la decisión del Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso Haines v. Kerner, 404 US 519 (1972), en la cual claramente establece que el desestimar un caso mediante Resolución Sumaria a un Litigante por derecho propio sería una denegación del acceso del demandante a la justicia y al derecho de ser escuchado.

Erró la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación de Puerto Rico, al presentar la contestación a la reconsideración solicitada, reafirmando en la Resolución Sumaria emitida y añadiendo como motivo para la desestimación del caso, que no había una ley que cobijara a la demandante al momento de cesar sus funciones, cuando es claramente establecida en la ley 86-2016, que la intención del legislador era que los empleados transitorios adquirirían estatus de empleados regulares el día 01 de [julio], inmediatamente después de haber reunido todos los requisitos señalados en la referida ley. También se enfatizó que con dicha ley se le haría justicia a los empleados públicos con mucho tiempo en espera del cambio de transición y del cambio de empleo transitorio a empleo regular, o sea, un derecho estatutario adquirido para todo empleado que cumpliera con los requisitos mínimos de la ley.

Luego de examinar el expediente que nos ocupa, procedemos a expresarnos.

II**A**

Es norma firmemente establecida en el estado de derecho vigente, que los tribunales apelativos están llamados a abstenerse de intervenir con las decisiones emitidas por las agencias administrativas, todo en deferencia a la vasta experiencia y conocimiento especializado que les han sido encomendados. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26 (2018); *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800 (2012); *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty II*, 179 DPR 923 (2010). En este contexto, la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*, establece el alcance de la revisión judicial respecto a las determinaciones administrativas. A tal efecto, la referida disposición legal expresa como sigue:

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.

3 LPRA sec. 9675.

Al momento de revisar una decisión agencial, los tribunales deben ceñirse a evaluar la *razonabilidad* de la actuación del organismo. *Rolón Martínez v. Superintendente de la Policía de Puerto Rico*, *supra*; *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, *supra*. Por ello, los tribunales no deben intervenir o alterar las determinaciones de hechos que emita, siempre que estén sostenidas por *evidencia sustancial* que surja de la *totalidad del expediente administrativo*. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716 (2005); *Pacheco v.*

Estancias, 160 DPR 409 (2003). En este contexto, nuestro Tribunal Supremo ha definido el referido concepto como aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Rolón Martínez v. Superintendente de la Policía de Puerto Rico*, supra; *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 DPR 425 (1997).

A tenor con esta norma, los foros judiciales limitan su intervención a evaluar si la decisión de la agencia es razonable y no si hizo una determinación correcta de los hechos ante su consideración. *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, supra. En caso de que exista más de una interpretación razonable de los hechos, el tribunal debe sostener lo concluido por la agencia, evitando sustituir el criterio del organismo por sus propias apreciaciones. *Pacheco v. Estancias*, supra. Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. La misma cede cuando está presente alguna de las siguientes instancias: (1) cuando la decisión no está fundamentada en evidencia sustancial; (2) cuando el organismo administrativo ha errado en la apreciación de la ley, y; (3) cuando ha mediado una actuación irrazonable, o ilegal. *Costa Azul v. Comisión de Seguridad*, 170 DPR 847 (2007).

B

Por su parte, sabido es que la jurisdicción de las agencias administrativas está delimitada por su ley habilitadora. *González y otros v. Adm. de Corrección*, 175 DPR 597 (2009). Así, mediante la misma, el legislador “autoriza y delega los poderes necesarios para que esta actúe conforme al propósito perseguido con su creación.” *Íd.*, pág. 606; *DACO v. Fcia. San Martín*, 175 DPR 198 (2009). Por tanto, los efectos de establecer el marco de la autoridad de una entidad pública para entender sobre determinado asunto, resulta fundamental considerar la letra del estatuto que la creó. *González y otros v. Adm. de Corrección*, supra.

En lo aquí concerniente, la Ley 144-2018, 3 LPRA sec. 9801 *et seq.*, mejor conocida como la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, establece que las determinaciones finales sobre asuntos de personal serán revisadas, a solicitud de parte, en la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación, la cual tendrá jurisdicción primaria para atenderlas. Dispone, además, que los jueces y juezas tendrán total independencia en la adjudicación de las apelaciones y/o asuntos ante su consideración. 3 LPRA sec. 9803a. En virtud de esta Ley y de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*, se promulgó el Reglamento de la Oficina de Apelaciones del Sistema Educativo, Reglamento Núm. 9099 de 29 de mayo 2019. En el Artículo 4 del referido Reglamento, se establece que este aplicará a todas las apelaciones presentadas por aquellos empleados no sindicados del Departamento de Educación inconformes con una resolución, orden o determinación final sobre asuntos de personal, a quienes les aplique la Ley 8-2017, 3 LPRA sec. 1469 *et seq.*, conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

Por otro lado, sobre la adjudicación sumaria de casos ante la OASE, el Reglamento establece en sus artículos 12.1 y 12.2 lo siguiente:

Artículo 12.1 – Adjudicación sumaria de casos

En cualquier caso en el que el juez administrativo tenga ante sí una controversia de derecho, podrá emitir una resolución sumaria sin sujeción a ningún otro trámite procesal.

Artículo 12.2 – Solicitud de resolución sumaria

Concluido el término para efectuar el descubrimiento de prueba, las partes podrán solicitar la resolución sumaria del caso. La parte que se oponga a una solicitud de resolución sumaria tendrá un término de diez (10) días calendario a partir de la notificación de la solicitud para presentar su oposición. Si luego de evaluar la solicitud de resolución sumaria, la oposición a dicha solicitud y los documentos contenidos en el expediente de la agencia el juez administrativo determina que no es necesario celebrar una vista para

adjudicar la(s) controversia(s) podrá dictar resolución sumaria final o parcial resolviendo la(s) controversia(s) entre las partes.⁴

C

La Ley Núm. 89-2016, *supra*, también conocida como la “Ley Empleo Temporal en el Servicio Público” entró en vigor, el 25 de julio de 2016, con el propósito de reducir la utilización de personal transitorio para la realización de funciones cuya necesidad es de naturaleza permanente y aliviar la disparidad en el trato y condiciones de los empleados con carácter temporal en el servicio público. Dicha Ley, adoptó disposiciones provisionales para conceder estatus de empleado regular a aquellos empleados transitorios que llevaran dos (2) años o más realizando funciones cuya necesidad fuera permanente sujeto a ciertos criterios de elegibilidad. En lo pertinente, el estatuto disponía:

Todo empleado que a la fecha de entrar en vigor esta Ley tenga estatus irregular, por contrato, o algún otro nombre para referirse a un empleado que brinda servicios por un término definido, dejará de tener tal clasificación, según se venza su nombramiento. Si se van a requerir sus servicios por un término fijo nuevamente, el empleado deberá ser contratado como empleado transitorio, sujeto a lo dispuesto en esta Ley.

Todo empleado transitorio de una agencia, que no sea una corporación pública, tendrá derecho a que se le cambie su clasificación a empleado de carrera si concurren los siguientes requisitos:

- (a) Ha prestado servicios continuos o con una interrupción no mayor de quince (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y ocupando el mismo puesto, por dos (2) años o más; desvinculaciones de más de quince (15) días se considerarán una interrupción para fines de este inciso.
- (b) La agencia para la cual presta servicios certifique a la OICALRH que la necesidad del puesto es permanente.
- (c) El empleado transitorio posee los requisitos mínimos de preparación y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual se asignen las funciones que venía desempeñando;

⁴ Véase, Reglamento de la Oficina de Apelaciones del Sistema Educativo, Anejo E del recurso, pág. 30.

(d) El jefe de la agencia en la cual presta sus servicios certifique al Director de OCALARH que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo servidor público. 3 LPRA sec. 9329.

A su vez, la referida ley establecía de manera expresa que los empleados transitorios adquirirían el estatus de empleados regulares el día primero de julio inmediatamente después de haber reunido los requisitos señalados.

Ahora bien, precisa destacar que, la Ley 80-2016, *supra*, quedó derogada el 29 de abril de 2017 en virtud de la Ley 26-2017, 3 LPRA sec. 9461 *et seq.*, mejor conocida como la Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal. En su Exposición de Motivos, el legislador hizo alusión expresa a la Ley 89-2016, *supra*. Adujo, que la misma tuvo el efecto de acrecentar la nómina gubernamental y había sido utilizada como subterfugio para la creación de puestos permanentes sobrecargando así los fondos del Estado.

III

En la presente causa, la recurrente impugna la determinación por la cual la OASE desestimó su apelación mediante la cual reclamaba un nombramiento al amparo de la Ley 80-2016, *supra*. En lo que concierne al caso de autos, plantea que el Departamento erró al emitir una *Sentencia Sumaria* con perjuicio, ordenando el archivo del caso por falta de causa de acción que ameritara la concesión de un remedio. A su vez, la recurrente sostiene que la OASE incurrió en error al declarar *No Ha Lugar* la reconsideración solicitada, utilizando como fundamento que no había una ley que cobijara a la recurrente al momento de cesar sus funciones en el Departamento de Educación.

Habiendo entendido sobre los referidos señalamientos a la luz de los hechos y la norma aplicable, confirmamos la resolución administrativa recurrida.

Un examen de los documentos que conforman el expediente de autos nos lleva a concluir que no se hacen presentes los criterios legales que legitiman nuestra intervención respecto a lo dispuesto por el Departamento concernido. A nuestro juicio, la determinación aquí impugnada obedeció a un ejercicio razonable en función de las facultades legales que le asisten, así como también a una correcta interpretación y aplicación del derecho pertinente.

A fin de prevalecer en sus argumentos, la recurrente se amparó en la decisión del Tribunal Supremo de Estados Unidos en el caso *Haines v. Kerner*, 404 US 519 (1972). Según la recurrente, la norma establecida por la referida jurisprudencia dispone que desestimar un caso mediante resolución sumaria a un litigante por derecho propio, es una denegación del acceso del demandante a la justicia y al derecho de ser escuchado. Sin embargo, lo que el Tribunal Supremo de los Estado Unidos resolvió en *Haines v. Kerner*, supra, es que las alegaciones presentadas por personas que asumen su propia representación deberán ser consideradas bajo estándares menos rígidos que aquellas presentadas por abogados. No surge de la referida opinión, tal como alegó la recurrente, una prohibición a los foros administrativos de emitir resoluciones sumarias en casos donde los litigantes comparecen en representación propia. Por lo tanto, no le asiste la razón en cuanto al referido planteamiento.

Por otra parte, sobre la reclamación en torno a su nombramiento, la recurrente sostuvo que la intención del legislador al promulgar la Ley 89-2016, supra, era que los empleados transitorios adquirieran estatus de empleados regulares el día 1 de julio 2017, inmediatamente después de haber reunido todos los requisitos señalados en la referida Ley. Enfatizó que el estatuto se promulgó con el propósito de hacerle justicia a los empleados

públicos transitorios, y planteó, que se trataba de un derecho estatutario adquirido.

Según surge del expediente de autos, la recurrente cesó funciones en el Departamento de Educación el 30 de junio de 2017, y no fue hasta el 18 de marzo de 2018, que presentó su reclamo al amparo de la Ley 89-2016, *supra*. Tal cual previamente establecido, la Ley 89-2016, *supra*, no proveía un derecho adquirido de manera automática, sino que enumeraba ciertos requisitos con los que se debía cumplir antes de que un puesto transitorio cambiara a una clasificación permanente, a saber: 1) el empleado transitorio haya prestado servicios continuos, o con una interrupción no mayor de quince (15) días, en una agencia dentro del servicio público, a tiempo completo y ocupando el mismo puesto, por dos (2) años o más, considerando que desvinculaciones de más de quince (15) días se considerarán una interrupción para fines de este inciso; 2) la agencia para la cual presta servicios certifique a la OICALRH que la necesidad del puesto es permanente; 3) el empleado transitorio posea los requisitos mínimos de preparación y experiencia establecidos para la clase de puesto a la cual se asignen las funciones que venía desempeñando y; 4) certificación por parte del jefe de la agencia ante el Director de OICALRH acreditando que el empleado que ha prestado servicios satisfactorios, conforme a las normas de conducta de la agencia y las que se esperan de todo servidor público.

Es preciso recalcar, que la Ley 89-2019, *supra*, fue derogada el 29 de abril de 2017 en virtud de la aprobación de la Ley 26-2017, *supra*. Es harto sabido, que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido que una ley derogada solo aplicará a aquellos casos no resueltos antes de la derogación. Por lo tanto, dado que el nombramiento de la recurrente venció el 30 de junio de 2017 y no fue hasta el 12 de enero de 2018 que presentó su *Apelación*, es

preciso concluir, que, al momento de la reclamación, no existía un deber ministerial por parte del Departamento de convertirle de empleada transitoria a empleada permanente. Ello, a su vez, legitima la gestión de la OASE de, a tenor con las normas reglamentarias pertinentes, disponer del caso de manera sumaria.

Según expresado previamente, como norma, los pronunciamientos de las agencias administrativas gozan de un amplio margen de deferencia por parte del tribunal revisor, ello dado su conocimiento especializado en la materia que regulan. En este escenario, nuestra función estriba en resolver si los mismos son razonables a la luz de la prueba que obra en el expediente administrativo. Así pues, en ausencia de señalamiento alguno sobre la existencia de prueba que establezca lo contrario, y toda vez la corrección de la aplicación de la norma a los hechos adjudicados por el organismo, resolvemos sostener la determinación en controversia.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la resolución administrativa recurrida.

Lo acordó el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal.

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