

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL¹

**BARBARA M. SANTOS
SALOMON**

Recurrente

v.

**DEPARTAMENTO DE
EDUCACION**

Recurrido

KLRA202300334

Revisión de
Decisión de la
Administración de
la Oficina de
Apelaciones del
Sistema de
Educación (OASE)

Caso Núm.:
2022-00029

Sobre: **Retención**

Panel integrado por su presidenta el juez Rodríguez Casillas, la juez Mateu Meléndez y el juez Pérez Ocasio.

Pérez Ocasio, juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de octubre de 2023.

Comparece ante nos la recurrente, Bárbara M. Santos Salomón, mediante un recurso de revisión administrativa, solicitando que revoquemos la “*Resolución Sumaria*” emitida y notificada el 15 de mayo de 2023, de la Oficina de Apelaciones del Sistema Educativo, en adelante, OASE. Por los fundamentos que exponremos a continuación, *se revoca la resolución recurrida*, y se devuelve el caso a la agencia administrativa para que continúen los procedimientos de conformidad con lo aquí resuelto.

I.

La recurrente, Bárbara M. Santos Salomón, en adelante, Santos o recurrente, obtuvo un contrato para un puesto transitorio en el Departamento de Educación, en adelante, Departamento o recurrida, *de agosto 2021 a agosto 2022*. Durante este tiempo,

¹ Véase Orden Administrativa OATA-2023-131 del 14 de julio de 2023, donde se designa al Juez Alberto Luis Pérez Ocasio en sustitución del Juez Ricardo G. Marrero Guerrero.

Santos trabajó como maestra de enfermería práctica en la Escuela Vocacional Antonio Santos Negrón, en adelante, Escuela Vocacional, en el municipio de Comerío. La plaza que ejerció Santos fue de carácter *transitorio provisional*.

El 20 de enero de 2022, Santos fue evaluada por la directora de la Escuela Vocacional, María Aquino Montañez, en adelante Aquino. De la misma surge que Santos cumplía parcialmente con los treinta y cuatro (34) criterios que fueron evaluados. Esta misiva concluyó que la evaluación de la ejecutoría de Santos era “Inadecuada”.²

Algunas semanas más tarde, llegado el 28 de febrero de 2022, Aquino se retiró.³ Sin embargo, surge del expediente que el 26 de abril de 2022, posterior a su retiro, Aquino envió una carta a la oficina de Recursos Humanos del Departamento y la Oficina Regional Educativa de Caguas, en la que explicó por qué no recomendaba que se le extendiera el contrato a Santos.⁴

Así las cosas, el 10 de agosto de 2022, luego de ser compelido mediante un recurso de *Mandamus* (SJ2022CV06634), el Departamento comunicó la terminación del nombramiento de Santos, *notificándolo el 29 de agosto de 2022*.⁵ La determinación del Departamento, recomendado por Aquino, se hizo al amparo de la Ley de Extensión de Nombramientos a los Maestros con Estatus Transitorio Provisional y con Nombramientos Transitorios Elegibles en Cualquier Unidad Académica y los Asistentes de Servicios al Estudiante (T1) Adscritos a la Secretaría Asociada de Educación Especial del Departamento de Educación de Puerto Rico, Ley

² Apéndice del recurso, pág. 66. Hacemos constar que **no** surge del expediente que la evaluación haya sido firmada y discutida por el Departamento y la recurrente.

³ Id. pág. 197.

⁴ Id. págs. 197-198.

⁵ Id. pág. 66

Número 56 del 21 de junio de 2019, 18 LPRA sec. 276 et seq., en adelante, Ley de Nombramientos.

Posteriormente, *el 28 de septiembre de 2022*, Santos presentó una “*Apelación*” ante la OASE.⁶ En su recurso, Santos arguyó que cumplía con los requisitos de la Ley de Nombramientos, y que Aquino incumplió con el proceso de evaluación, según la norma aplicable.⁷

Luego de varios trámites procesales, el Departamento presentó una “*Moción de Desestimación*” ante OASE.⁸ En su moción, el Departamento alegó que Santos no tenía legitimación activa ni derecho de propiedad sobre su empleo.⁹ Oportunamente, el 9 de febrero de 2023, Santos presentó una “*Moción en Oposición a Desestimación*”.¹⁰

En suma, la evaluación *a posteriori* de la OASE con relación a los planteamientos de las partes resultó en la “*Resolución Sumaria*” que nos ocupa.¹¹ En la misma, la OASE desestimó la “*Apelación*” con perjuicio por falta de jurisdicción.¹²

Inconforme, Santos presentó una “*Moción en Solicitud de Reconsideración*” el 25 de mayo de 2023.¹³ Finalmente, el 9 de junio de 2023 la OASE declaró *No Ha Lugar* la solicitud de reconsideración.¹⁴

En consecuencia, la recurrente comparece ante esta Curia mediante “*Recurso de Revisión Administrativa*”. En su escrito de revisión, Santos plantea los siguientes señalamientos de error:

1. ERRÓ LA OASE AL RESOLVER QUE NO HUBO UNA DETERMINACIÓN FINAL QUE FACULTE A LA OFICINA,

⁶ Apéndice del recurso, pág. 67.

⁷ Hacemos constar que del expediente no surge la Contestación a la Apelación presentada el 1 de diciembre de 2022 por el Departamento.

⁸ Apéndice del recurso, pág. 125.

⁹ Id. págs. 127-132.

¹⁰ Id. pág. 135.

¹¹ Id. pág. 1.

¹² Id. pág. 20.

¹³ Id. pág. 23.

¹⁴ Id. pág. 54.

POR DISPOSICIÓN LEGAL Y REGLAMENTARIA A ASUMIR JURISDICCIÓN EN EL CASO.

2. ERRÓ LA OASE AL DETERMINAR QUE POR HABER INCUMPLIDO CON LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD Y OSTENTANDO UN NOMBRAMIENTO TRANSITORIO LA AQUÍ RECURRENTE NO TENÍA UNA EXPECTATIVA DE EXTENSIÓN EN SU PUESTO TRANSITORIO POR TRES (3) AÑOS ADICIONALES.
3. ERRÓ LA OASE AL RESOLVER MEDIANTE RESOLUCIÓN SUMARIA SIN QUE HAYA SIDO SOLICITADO POR LAS PARTES EN CONJUNTO, SIN LA CELEBRACIÓN DE UNA VISTA FORMAL Y SIN HABERSE CUMPLIDO CON EL REGLAMENTO DE LA OASE, EN CLARA VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO DE LEY.

Así las cosas, el 14 de julio de 2023, este Foro emitió una “*Resolución*” concediéndole a la recurrida un término de treinta (30) días para presentar alegación responsiva, conforme a la Regla 63 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 63.

Transcurrido el término fijado sin la comparecencia de la recurrida, procedemos a resolver.

II.

A. Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico

La Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, Ley Número 85 de 29 de marzo de 2018, 3 LPRA sec. 9801, *et seq.*, en adelante, Reforma, tiene el propósito de plasmar la política pública educativa del Gobierno. La disposición estatutaria pone en función la garantía constitucional a la educación pública, además de reformar y derogar la antigua Ley Orgánica del Departamento.

Ahora bien, en lo atinente al caso ante nos, el Capítulo III de la Reforma, supra, 3 LPRA sec. 9803, *et seq.*, atiende las disposiciones relevantes a los Recursos Humanos del Departamento. En este capítulo, se especifican los tres (3) tipos de empleados que componen el Departamento, entiéndase los de confianza, de carrera *y los transitorios*. *Id.* El subinciso (g)(3) del Artículo 3.01 establece lo siguiente sobre los empleados transitorios:

[...] serán contratados para trabajos de duración fija y **no tendrán derecho propietario de su posición**. Se establece que el Departamento, en aquellas áreas de difícil reclutamiento como los maestros de inglés, matemática, física y química, promoverá la permanencia de los mismos dentro del término de un (1) año, de haber disponibilidad fiscal de la plaza y de estar la misma vacante. (Énfasis nuestro). *Id.*

Por otro lado, el mismo artículo dispone en el inciso (i) que:

[l]as 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**. (Énfasis nuestro). *Id.*

Además, la precitada ley, en su Artículo 3.04, supra, 3 LPRA sec. 9803c, faculta al Secretario del Departamento a establecer sistemas de evaluación para cada empleado de la agencia. Dispone, por lo tanto, que las “evaluaciones deben extenderse a todos los niveles del Departamento” *Id.* También, requiere que las mismas sean:

1. Objetiva, creíble y de fácil utilización;
2. **Facilitadora de la comunicación y el diálogo entre las partes;**
3. Fundamentada en el respeto mutuo;
4. Apoyada por el Secretario;
5. Aceptada por los Directivos en toda la jerarquía;
6. Comprendida y asimilada por los docentes y no docentes;
7. De continuo desarrollo; y
8. Parte coherente de las mejores prácticas en el Departamento y el desarrollo de Recursos Humanos. (Énfasis nuestro). *Id.*

B. Reglamento de Personal

Por virtud de la Reforma, y otras disposiciones legales, el Departamento creó el Reglamento de Personal, Reglamento Número 9180 de 17 de junio de 2020. Este documento fue creado con el fin de establecer las normas que sean necesarias para asegurar que el personal del Departamento provea una educación de calidad.

En su Capítulo III, el Reglamento, supra, define los tipos de nombramientos que ostentaran los empleados del Departamento.

Con relación a la controversia que nos concierne, la Sección 3.4 (A) del referido capítulo en el Reglamento de Personal, supra, sobre el Personal Transitorio, establece que estos serán nombrados por un término fijo. Continúa la misma sección 3.4 (B) estableciendo las siguientes normas para este tipo de empleados:

[...]

3. De haber sido un empleado transitorio en un año anterior, **se considerarán, para su nueva contratación, los resultados de las evaluaciones de su desempeño.** En caso de que el término para el cual fue contratado sea menor al establecido para las evaluaciones, el empleado será evaluado únicamente por ese periodo. **El personal transitorio será evaluado con los mismos criterios e indicadores que se utilizan para la evaluación de empleados regulares en los puestos correspondientes.** (Énfasis nuestro). *Id.*

4. Los nombramientos transitorios siempre serán de duración fija y **no confieren derechos de retención en el servicio, excepto por el término de vigencia de estos.** (Énfasis nuestro). *Id.*

5. [...]

6. El **nombramiento transitorio terminará al finalizar el periodo para el cual fue contratado** o en la fecha en que concluya la necesidad temporal. (Énfasis nuestro). *Id.*

7. El Secretario establecerá los procedimientos y criterios que estime necesarios para la selección del personal transitorio **sujeto a las disposiciones de las leyes aplicables.** (Énfasis nuestro). *Id.*

En el mismo capítulo, el Artículo IX, Sección 9.4 del Reglamento de Personal, supra, establece que los empleados transitorios **“podrán ser removidos de su puesto por justa causa en cualquier momento, siguiendo el debido proceso ley.”**

Finalmente, la Sección 9.10 del Artículo IX del Reglamento de Personal, supra, permite que el **empleado que haya sido separado de su puesto solicite una reconsideración** en un término de diez

(10 días). De quedar ***inconforme con la reconsideración, el empleado podrá apelar*** la determinación ante la OASE.

C. Ley de Nombramientos

Por su parte, la Ley de Extensión de Nombramientos a los Maestros con Estatus Transitorio Provisional y con Nombramientos Transitorios Elegibles en Cualquier Unidad Académica y los Asistentes de Servicios al Estudiante (T1) Adscritos a la Secretaría Asociada de Educación Especial del Departamento de Educación de Puerto Rico, supra, entró en vigor en el año 2019. Esta Ley tiene el fin de combatir el problema que provocan los nombramientos transitorios de un (1) año, en el proceso de reclutamiento.

Mediante la mencionada ley, el Departamento asegura “la continuidad y calidad de los servicios a los estudiantes”, extendiendo los nombramientos a maestros transitorios provisionales. Ley de Nombramientos, supra, sec. 276 (c). Esto, siempre que se cumpla con catorce (14) disposiciones esbozadas en la misma. *Id.*

La referida ley reconoce dos tipos de nombramientos – transitorio elegible y transitorio provisional. Ley de Nombramientos, supra, sec. 276 (b). En lo pertinente al caso de epígrafe, el Artículo 3 de la Ley de Nombramientos, supra, 18 LPRA sec. 276b, establece que el nombramiento transitorio provisional:

se refiere al nombramiento por un término fijo que se le expide al personal docente cuando no posee el certificado regular de maestro en la categoría del puesto en el cual es nombrado. *Id.*

Por su parte, el Artículo 5 de la Ley de Nombramientos, supra, 18 LPRA sec. 276d, faculta al Secretario del Departamento a crear reglamentos. Esta función debe ejercerse conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico, Ley Número

38 de 30 de junio de 2017, 3 LPRA sec. 9601, *et seq.*, en adelante LPAU, que tengan la función de implementar lo dispuesto en ella.
Id.

D. Reglamento de la OASE

Por virtud de la Reforma, el Departamento promulgó el Reglamento Número 9412 de 25 de octubre de 2022, conocido como Reglamento de la Oficina de Apelaciones del Sistema de Educación, en adelante, Reglamento de OASE. Este cuerpo de reglas tiene el propósito de establecer el proceso apelativo ante la OASE, de conformidad con lo dispuesto en la Reforma.

En su Artículo 4, el mismo reglamento dispone que la división tendrá jurisdicción para adjudicar las apelaciones presentadas ante sí, por empleados no sindicados que estén “inconformes con una resolución, orden o determinación final sobre asuntos de personal a tenor con lo dispuesto en la Ley Núm. 85 de 2018”.

Ahora bien, el Artículo 12 del reglamento en cuestión, atiende las reglas sobre la adjudicación de naturaleza sumaria de las apelaciones. El Artículo 12.1 del referido reglamento, faculta al Juez Administrativo a emitir una Resolución Sumaria, “sin sujeción a ningún otro trámite procesal” cuando la controversia sea de derecho. Sin embargo, el Artículo 12.2 del Reglamento de OASE, supra, dispone que cuando las partes culminan el proceso de descubrimiento de prueba, cualquiera puede solicitar la Resolución Sumaria del caso. Por último, el Artículo 12.3 del Reglamento de OASE, supra, provee un mecanismo alternativo para cuando las partes logren estipular los hechos, por el cual las partes pueden solicitar la Resolución Sumaria de manera conjunta.

Por su parte, el Artículo 14 del reglamento precitado, dispone sobre los procedimientos luego de adjudicadas las controversias. En cuanto a la reinstalación de empleados, el precitado artículo

establece que la OASE tiene facultad para ordenarlo si así entiende que procede. *Id.*

E. Carta Circular Número 06-2019-2020

El 2 de octubre de 2019 el Secretario del Departamento emitió la Carta Circular Número 06-2019-2020, en adelante, Carta Circular. La misiva detalló la Política Pública del Departamento sobre el sistema para evaluar el desempeño de su personal.

Esta carta estableció un sistema de evaluaciones formativas y sumativas. Las formativas consistían en dos (2) ejercicios de observación que llevaría a cabo el evaluador. Posterior a estas visitas, ***el evaluador debía reunirse con el empleado para discutir los hallazgos, “ofrecer retrocomunicación y establecer procesos de apoyo, seguimiento y desarrollo profesional en las áreas en las cuales no se obtuvo el cumplimiento del criterio o en las áreas que el evaluado muestre interés de actualizar o fortalecer a base de los resultados de las evaluaciones durante el año escolar, de ser necesario”***.¹⁵ La evaluación sumativa consistía en la observación final, de la cual surgía el cálculo preliminar de los resultados del evaluado. Esta última visita, según la Carta Circular, *requería también una reunión con el evaluado*.¹⁶

Ahora bien, debido a la situación suscitada por el virus del COVID-19, el 10 de febrero de 2021, el Departamento enmendó el procedimiento de evaluación establecido por la Carta Circular. En ella, se estableció que la evaluación de los *empleados transitorios* consistiría en solo una observación formativa y una sumativa. También, dispuso que *la reunión para discutir los hallazgos de la evaluación sumativa, o final, se haría el mismo día de la visita*. Además, dispuso que, *si el evaluador y el empleado no se podían*

¹⁵ Apéndice del recurso, pág. 170.

¹⁶ *Id.*

reunir ese mismo día, se debía pautar una fecha para ello en los próximos cinco (5) días.

F. Debido Proceso de Ley

La Constitución de Puerto Rico reconoce una serie de derechos, incluido entre estos el debido proceso de ley. Const. ELA, Art. II, 1 LPRR sec. 7. Esta garantía tiene dos (2) vertientes – la sustantiva y la procesal. La vertiente sustantiva del debido proceso de ley busca proteger los derechos fundamentales de la persona, mientras que la vertiente procesal le impone al Estado la obligación de garantizar un proceso justo y equitativo cuando se interfiera con los intereses de libertad y de propiedad del individuo. *Fuentes Bonilla v. ELA et al.*, 200 DPR 364, 394 (2018); *Domínguez Castro et al. v. E.L.A. I*, 178 DPR 1, 35 (2010). La jurisprudencia normativa ha identificado componentes básicos del debido proceso de ley, tales como una notificación adecuada y la oportunidad de ser escuchado y de defenderse. *Pueblo v. Pagán Rojas et al.*, 187 DPR 465, 480 (2012); *Garriga Villanueva v. Mun. San Juan*, 176 DPR 182, 197 (2009).

No obstante, reconocemos que, en la esfera administrativa, la protección bajo el debido proceso de ley es más laxa. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que las normas del debido proceso de ley aplican dentro del campo administrativo, aunque no con la misma rigurosidad que aplican dentro de la adjudicación judicial. *Asoc. Condómines v. Meadows Dev.*, 190 D.P.R. 843, 851 (2014); *Acarón et al. v. D.R.N.A.*, 186 D.P.R. 564, 583 (2012); *Álamo Romero v. Adm. de Corrección*, 175 D.P.R. 314, 329 (2009); *Almonte et al. v. Brito*, 156 DPR 475, 481 (2001); *López y otros v. Asoc. de Taxis de Cayey*, 142 DPR 109, 113 (1996).

Ahora bien, parte de las funciones revisoras de este Tribunal lo faculta a evaluar si los foros administrativos han cumplido con

los mandatos constitucionales que gobiernan su función, como por ejemplo, que respeten y garanticen los requerimientos del debido proceso de ley que le asiste a las partes. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 D.P.R. 712, 744 (2012); *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 D.P.R. 998, 1015 (2008). Así, “[l]a revisión judicial garantiza a los ciudadanos un foro al cual recurrir para vindicar sus derechos y obtener un remedio frente a las actuaciones arbitrarias de las agencias”. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, *supra*, pág. 1015.

III.

Es norma reiterada que los tribunales apelativos han de conceder una gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón de la experiencia y pericia de las agencias respecto a las facultades que se les han delegado. *Hernández Feliciano v. Municipio de Quebradillas*, 2023 TSPR 6, 211 DPR ____ (2023); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018); *Sánchez et al. v. Depto. Vivienda et al.*, 184 DPR 95, 119-122 (2011); *Mun. de San Juan v. Plaza Las Américas*, 169 DPR 310, 323 (2006); *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 615-616 (2006).

Nuestro más Alto Foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas tienen una presunción de regularidad y corrección, haciendo necesario que aquel que desee impugnar dichas decisiones, presente evidencia suficiente que derrote la misma, y no descansa en meras alegaciones. *García v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 892 (2008); *Vélez v. ARPE*, 167 DPR 684, 693 (2006). No obstante, el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado que “la deferencia reconocida a las decisiones de las agencias administrativa habrá de ceder cuando no esté basada en evidencia sustancial, **cuando la agencia haya errado en la aplicación de la ley** y cuando su actuación resulte **arbitraria, irrazonable o ilegal**”. *Pérez López v. Dpto. Corrección*, 208 DPR

656, 673 (2022); *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800 (2012); *OCS vs. Universal*, 187 DPR 164, 179 (2012).

Por entender que en el caso de marras la agencia recurrida incidió en sus deberes ministeriales, este Foro se ve imposibilitado de otorgarle deferencia ante los señalamientos de error presentados.

La recurrente identifica tres (3) instancias en las que la recurrida se equivocó. Por ser estos señalamientos producto de alegaciones muy distintivas, las atenderemos de manera separada.

A. Jurisdicción

En el primero de estos, la recurrente expone que OASE erró al desestimar el recurso de apelación por falta de jurisdicción. *Entendemos que le asiste razón.*

OASE planteó en su Resolución Sumaria que no tenía jurisdicción para adjudicar el recurso de apelación presentado por la recurrente, ya que su reglamento requiere que el Apelante sea un empleado, y que su reclamo se base en una determinación final, emitida por el Secretario del Departamento o su representante autorizado.¹⁷ Continúa OASE explicando en su resolución que, como el Departamento no estaba obligado a notificarle a la recurrente lo que finalmente decidiera en cuanto a su nombramiento, no existía una decisión oficial que le diera jurisdicción.¹⁸

Sin embargo, la Reforma reconoce tres tipos de empleados, incluidos los transitorios, y los define. Reforma, supra, sec. 9803. Además, dispone que los procesos de evaluación de su personal se extenderán “a todos los niveles del Departamento”, requiriendo que estos procesos faciliten la comunicación y el diálogo entre las partes. Reforma, supra, sec. 9803c. Aún más, la Reforma dispone que las

¹⁷ Apéndice del recurso, pág. 3.

¹⁸ Id. pág. 20.

determinaciones finales serán revisables en la OASE. Reforma, supra, sec. 9803.

Por otro lado, el Capítulo III del Reglamento de Personal, supra, también reconoce y define a los empleados transitorios. Sobre estos, dispone que de haber sido empleado transitorio el año anterior, se deberá evaluar su desempeño con los mismos criterios utilizados para los empleados regulares en los mismos puestos. Reglamento de Personal, supra, Capítulo III, sec. 3.4. Además, el mismo capítulo del Reglamento de Personal, supra, en su Sección 9.10, establece que este tipo de empleado podrá ser removido de su puesto por justa causa, y que **aquel empleado transitorio inconforme con la separación de su empleo podrá solicitar una reconsideración, y posteriormente una apelación ante la OASE.**

También, tanto el Artículo 4 del Reglamento de OASE, que establece su jurisdicción, como el Artículo 6 citado por la recurrida, disponen que la división en cuestión ostentará autoridad para adjudicar apelaciones que recurran de determinaciones finales. El Artículo 6 especifica que deberán ser decisiones finales emitidas por el Secretario del Departamento. *Id.* No obstante, entendemos que la OASE adopta una interpretación restrictiva y contraria a los mejores intereses de la justicia con relación al alcance de este requisito.

La recurrente era una empleada transitoria del Departamento, a quien le aplicaba el Reglamento de Personal. Este Reglamento establece que un ex empleado transitorio – por haber sido separado del mismo – podrá impugnar la determinación ante la OASE. Es decir, autoriza a personas que ya no estén trabajando para el Departamento a recurrir a la OASE si no están de acuerdo con la determinación del Departamento sobre su empleo.

Además, entendemos que lo dispuesto en el Reglamento de OASE, con respecto a que tendrá jurisdicción para “adjudicar las

apelaciones presentadas ante sí, por empleados no sindicados que estén inconformes con una resolución, orden o determinación”, debe ser interpretado en armonía con el Reglamento de Personal. Reglamento de OASE, supra, Artículo 4. Máxime cuando el Artículo 14 del citado reglamento lo faculta a ordenar la reinstalación de un empleado que haya apelado su despido. El referido artículo, así como el Reglamento de Personal, *presupone la capacidad, y por ende la jurisdicción, de OASE para adjudicar controversias de individuos que hayan sido empleados del Departamento.*

Finalmente, entendemos que erró la OASE al concluir que, por no haber una determinación final firmada por la autoridad debida, como lo requiere su reglamento, estaba impedido de ejercer jurisdicción. Lo cierto es que el 29 de agosto de 2023, la recurrente recibió una notificación oficial del Departamento, fechada y firmada, en la que se le certificó que no se le extendería el contrato. Luego, el *28 de septiembre*, dentro del término de treinta (30) días establecido, la recurrente presentó su recurso de Apelación ante la OASE, cumpliendo así con los requisitos necesarios para darle a esta la jurisdicción de adjudicar la controversia.

B. Expectativa de retención

En su segundo planteamiento de error, la recurrente aduce que OASE erró al interpretar que ella no tenía una expectativa de retención sobre su empleo. *No le asiste la razón.*

La recurrente desempeñó un puesto transitorio como maestra de enfermería práctica durante el año escolar 2021-2022. En su definición de este tipo de empleo, el subinciso (g)(3) del Artículo 3.01 de la Reforma, supra, establece, *ad verbatim*, que el personal en este tipo de puesto **“no tendr[á] derecho propietario de su posición”**. (Énfasis nuestro).

Por otro lado, la Sección 3.4 del Capítulo III del Reglamento de Personal, supra, dispone que “[l]os nombramientos transitorios siempre serán de duración fija y **no confieren derechos de retención en el servicio**”. (Énfasis nuestro).

Las disposiciones estatutarias con este aspecto de los empleos transitorios dentro del Departamento no dan margen a una interpretación contraria a la establecida por la recurrida. Aunque la Ley de Nombramientos tiene el fin de propiciar la extensión de nombramientos, lo cierto es que estos no gozan del derecho de propiedad que ostentan empleados regulares.

Entendemos que la recurrente tiene derecho a impugnar la “*Resolución Sumaria*” recurrida, en virtud del debido proceso de ley, pero no por un derecho de retención o extensión de nombramiento, que ni la ley ni la jurisprudencia le ha otorgado.

C. Debido Proceso de Ley

Por último, en su tercer señalamiento de error, la recurrente alega que la OASE incidió al desestimar su recurso apelativo sumariamente. Además, expone que, con ello, se violentó su derecho al debido proceso de ley. *Entendemos que le asiste razón.*

La Reforma, supra, la cual es la ley habilitadora del Departamento, faculta al Secretario a establecer sistemas para evaluar al personal de la agencia. En virtud de ello, establece requisitos para estos sistemas en su Artículo 3. *Id.*

Ahora bien, con el fin de darle continuidad a los servicios educativos de la agencia, la Ley de Nombramientos atiende lo relevante a los nombramientos y la extensión de nombramientos de empleados transitorios. Para ello, el Artículo 5 de esta ley faculta al Secretario del Departamento a crear reglamentos, para cumplir con los propósitos de esta.

Por todo lo cual, el Secretario promulgó la Carta Circular previamente discutida, con el fin de darle un proceso de evaluación al personal del Departamento. En la misma se establecieron tres (3) visitas de evaluación, que requerían la discusión de los hallazgos con el evaluado. La emergencia del COVID-19 limitó las visitas de evaluación a dos, pero sostuvo el requisito de que *se diera una reunión entre el evaluador y el evaluado*.

En el caso de la recurrente, solo hubo una visita de evaluación, y *nunca* se discutieron los hallazgos de la misma con ella. Entendemos que el incumplimiento con los requisitos establecidos por el Departamento incide con los criterios del debido proceso de ley, que requieren que una persona pueda defenderse y ser escuchado ante una decisión administrativa que le afecte. Máxime cuando también se incumplió con el requisito del debido proceso de ley relevante a la notificación adecuada, ya que la recurrente tuvo que compeler al Departamento a darle la notificación de su determinación mediante *Mandamus*.

Finalmente, coincidimos con el planteamiento de la recurrente con respecto al recurso utilizado por OASE para disponer de la “*Apelación*”. Entendemos que la recurrida se extralimitó en sus funciones al resolver la controversia mediante resolución sumaria.

El Reglamento de OASE establece tres instancias para que se resuelva de disponer sumariamente una apelación. La primera de ellas, faculta a la división a hacerlo *motu proprio* cuando la controversia sea solo de derecho. Reglamento de OASE, supra, Artículo 12.1. La segunda instancia es a petición de parte. Reglamento de OASE, supra, Artículo 12.2. Por último, la tercera manera de resolver sumariamente es mediante petición conjunta de las partes. Reglamento de OASE, supra, Artículo 12.3.

En este caso, entendemos que los reclamos de la recurrente plantearon adecuadamente controversias de derecho y hechos, por

lo que la OASE no debía resolver sumariamente a iniciativa propia. Además, no surge del expediente que ninguna de las partes le haya hecho a la división una solicitud de adjudicación sumaria.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, *se revoca la “Resolución Sumaria” recurrida, y se devuelve el caso para la continuación de los procedimientos de forma consistente con la presente sentencia.*

Notifíquese.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones