ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

EVA ESTELA MELÉNDEZ FRAGUADA Recurrente v. CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO Recurrido	TA2026RA00182	Recurso de Revisión Procedente de la Junta de Apelaciones para Empleados Gerenciales de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado Caso Núm.: JA-18-06 Sobre: Impugnación de Nombramiento

Panel integrado por su presidenta la Juez Grana Martínez, el Juez Ronda Del Toro y la Juez Lotti Rodríguez

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de septiembre de 2026.

Eva E. Meléndez Fraguada (Meléndez Fraguada) nos solicita la revisión de la Resolución que emitió la Junta de Apelaciones para Empleados Gerenciales de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, (Junta de Apelaciones de la CFSE) el 30 de enero de 2026. Mediante la referida Resolución la Junta de Apelaciones, decretó *No Ha Lugar* la apelación que presentó Meléndez Fraguada.

Evaluado el recurso, se *confirma* la Resolución recurrida.

I.

El 17 de octubre de 2018, la Sra. Eva E. Meléndez Fraguada (recurrente), presentó una moción asumiendo representación legal y Apelación. En síntesis, alegó que ocupaba el puesto de Analista en Administración de Recursos Humanos V en el Área de Reclutamiento en la CFSE. Mencionó que el 24 de marzo de 2017

le envió un correo electrónico a la Sra. Angie E. Hernández Román, Directora de Recursos Humanos, para notificarle su interés y disponibilidad para ocupar puestos vacantes y/o disponibles en el Área de Recursos Humanos. Sostuvo que posteriormente, se enteró de que le otorgaron un nombramiento a la Sra. Rosemarie Otero Hernández en el puesto de Funcionario en Asuntos de Personal adscrito a la Sección de Planes Médicos, Oficina Central. Alegó que el trámite de personal se realizó sin que se emitiera una convocatoria para ese puesto y sin darle la oportunidad a otros empleados para solicitar. Adujo que la CFSE no le notificó la designación por escrito al personal de la Oficina de Recursos Humanos u otras dependencias ni informó el tipo de transacción de personal. Sostuvo que al amparo de la Sección 14.6 del Artículo 14 del Reglamento de la Junta de Apelaciones, ejercía su derecho de apelación. Señaló que la CFSE violó el Artículo 14 y el Artículo 14.3 del Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales y el Principio de Mérito al designar a la Otero Hernández al Puesto de Funcionario en Asuntos de Personal sin emitir Convocatoria. En la súplica requirió que se dejara sin efecto el nombramiento impugnado, que se ordene a la CFSE cumplir con el principio de mérito, las disposiciones de la Ley 8-2017, según enmendada y con el Reglamento de Personal de la CFSE, bajo el principio de mérito.

El 17 de diciembre de 2018, la CFSE contestó la apelación. Básicamente aceptaron que no se emitió ninguna convocatoria por que no era necesario, ya que se trató de un traslado de igual a igual en el que no hubo impacto de presupuesto. Sostuvieron que el traslado se realizó a tenor con el cumplimiento de la Sección 14.3 del Reglamento de Personal de la CFSE, la Carta Circular 144-17 de la oficina de Gerencia y Presupuesto y el derecho aplicable.

Agregó que la apelación se presentó fuera del término de treinta (30) días.

Luego de otros trámites se celebró la vista Adjudicativa los días 16 de enero, 6 y 11 de febrero de 2025. La parte interventora señora Otero Hernández compareció. Culminado el desfile de prueba, el 30 de enero de 2026, la Junta de Apelaciones declaró *No Ha Lugar* la apelación y desestimó la acción. En la Resolución, emitió las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Apelante ocupaba, a la fecha de los hechos, el puesto de Analista en Administración de Recursos Humanos V. Área de Reclutamiento de la CFSE.
2. La Apelante comenzó a trabajar en la CFSE como Analista en Administración de Recursos Humanos I y fue ascendida hasta ocupar el nivel más alto de su clase como Analista en Administración de Recursos Humanos V.
3. El 24 de marzo de 2017, la Apelante le remitió un correo electrónico intitulado "Interinato" a la Sra. Angie Hernández Román, entonces Directora de Personal del Área de Recursos Humanos (en adelante, "Sra. Hernández"), en la que expresó su disponibilidad para ocupar puestos vacantes y/o disponibles en el Área de Recursos Humanos.
4. El correo electrónico de la Apelante no hacía referencia a un puesto específico, sino que era una expresión general sobre su disponibilidad.
5. **La Apelante mediante el correo electrónico, no solicitó ocupar el puesto de funcionario en Asuntos de Personal I, adscrito al área de Administración de Recursos Humanos, Personal, Plan Médico.**
6. La Sra. Hernández tomó conocimiento de la disponibilidad de la Apelante mediante el referido correo electrónico.
7. La Sra. Hernández no contestó el correo electrónico de la Apelante.
8. Al 24 de marzo de 2017, el puesto de funcionario en Asuntos de Personal I, adscrito al área de Administración de Recursos Humanos, Personal, Plan Médico, estaba vacante, aunque las tareas se estaban realizando mediante un interinato.
9. El interinato en el puesto de funcionario en Asuntos de Personal I, adscrito al área de Administración de

Recursos Humanos, Personal, Plan Médico se dejó sin efecto el 30 de abril de 2017.

10. El 3 de julio de 2017, mediante carta titulada "Solicitud de Traslado" dirigida a la Sra. Hernández, la Sra. Otero expuso que ocupaba el puesto de Analista en Administración de Recursos Humanos V, puesto número 70000479, ubicado en el Área de Administración en Recursos Humanos, Reclutamiento y que estaba solicitando traslado para el puesto número 70000521 de la clase Funcionario en Asuntos de Personal I, adscrito al área de Administración de Recursos Humanos, Personal, Plan Médico (en adelante, "Solicitud de Traslado"). Además, añadió que ambos puestos se encontraban en la escala 13 del Plan de Clasificación para el Servicio de Carrera del Personal Gerencial, por lo cual el traslado no representaba un aumento en la retribución mensual.
11. El 6 de julio de 2025, la Sra. Sara Rosario Vázquez, jefa de Reclutamiento (en adelante, "Sra. Rosario"), emitió una comunicación dirigida a la Sra. Hernández titulada "Evaluación", en la que atendió la petición de esta de determinar a cuáles puestos gerenciales calificaba la Sra. Otero (en adelante, "Evaluación").
12. La Sra. Rosario en la Evaluación determinó que conforme con la preparación académica y experiencia de empleo la Sra. Otero cualificaba, entre otros, para los puestos de Funcionario en Asuntos de Personal I y II.
13. La Evaluación, además, de contar con la firma de la Sra. Rosario, contenía las iniciales de la Apelante, como Analista en Administración de Recursos Humanos V. Área de Reclutamiento de la CFSE.
14. El 13 de julio de 2017, el entonces Administrador de la CFSE, el Sr. Jesús M. Rodríguez Rosa (en adelante, "Administrador"), le notificó a la Sra. Otero que según su Solicitud de Traslado estaría siendo trasladada al puesto número 70000521 de la clase de Funcionario en Asuntos de Personal I, ubicado en Recursos Humanos, Personal, Planes Médicos, Oficina Central y que la acción de personal no conllevaba ajuste salarial. A su vez, le notificó que el traslado conllevaba un periodo probatorio de tres (3) meses a vencer el 13 de octubre de 2017.
15. La CFSE, el mismo día 13 de julio de 2017, emitió un Informe de Cambio en el que hizo constar el traslado de la Sra. Otero, que el mismo se realizó conforme a la […][1]

[1] La parte recurrente no incluyó en el apéndice, la página 5 de la Resolución, la cual, entendemos que contenía los restantes hechos probados.

El foro administrativo evaluó el derecho atinente al Reglamento de Personal de la CFSE, junto a la Ley 3-2017 y la Carta Circular 144-17. Tras ello, concluyó que la Apelante testificó, que en su correo electrónico no solicitó ser trasladada o considerada para el Puesto de funcionario en Asuntos de Personal. De hecho, según el testimonio de la Sra. Hernández, el cual nos mereció credibilidad, el Puesto de funcionario en Asuntos de Personal, a la fecha del correo electrónico, se encontraba cubierto temporalmente mediante interinato, el cual se extendió hasta el 30 de abril de 2017. Por lo que, a la fecha del correo electrónico de la Apelante, la CFSE no tenía necesidad de cubrir el Puesto de funcionario en Asuntos de Personal.[2] Agregó el foro administrativo lo siguiente:

> Conforme a la Ley 3-2017, una vez culminado el interinato la CFSE quedó impedida de cubrir la vacante sin la autorización previa de la OGP, prohibición que se extendió hasta el 30 de junio de 2017. No obstante, con la divulgación de la Carta Circular 144-17 se dispuso que los destaques administrativos y los traslados internos en la Rama Ejecutiva, incluida la CFSE, que no conllevaran impacto fiscal, no requerirían la autorización previa de la OGP. Así las cosas, el 3 de julio de 2017, la Sra. Otero, quien ocupaba el mismo puesto funcional que la Apelante, Analista en Administración Recursos Humanos V, le solicitó a la Sra. Hernández ser trasladada al Puesto de funcionario en Asuntos de Personal y que, de concederse, el traslado no conllevaría aumento en la retribución mensual por encontrarse ambos puestos en la misma escala retributiva. Al recibir la Solicitud de Trasladado, la Sra. Hernández requirió la Evaluación de la Sra. Otero para determinar si esta cumplía con los requisitos mínimos del puesto. **La Apelante**, fue la Analista que **determinó** que la Sra. Otero, entre otros, cumplía los requisitos mínimos para los puestos de Funcionario en Asuntos de Personal I y II. Debido a que la Sra. Otero cumplía con los requisitos mínimos del Puesto de funcionario en Asuntos de Personal y aunque estaba en una clase distinta, tenía la misma escala retributiva, la CFSE concedió la Solicitud de Traslado.

Más adelante, la Junta manifestó lo siguiente:

> La apelante testificó que: (1) tenía vasta experiencia en el área de Recursos Humanos; (2) estaba familiarizada con los reglamentos del área, incluyendo el Reglamento de Personal; (3) el mecanismo de traslado es válido para cubrir vacantes;

[2] Resolución, págs. 9 y 10.

> (4) no le solicitó a Recursos Humanos una evaluación de los puestos a los que podía aspirar; (5) no solicitó ser considerada específicamente para el Puesto de Funcionario en Asuntos de Personal; y (6) que los traslados, como norma general, no se lo notifica al resto de los empleados, sino al que está siendo trasladado. La Apelante no alegó que la Sra. Otero no cumpliera con los requisitos mínimos del puesto, de hecho, fue ella misma la que certificó en la Evaluación que los cumplía. De otra parte, aunque la Apelante alegó en su testimonio que el traslado se trató de un ascenso para la Sra. Otero, el Informe de Cambio dice lo contrario, no hubo impacto en la retribución y continuó con el mismo sueldo.
>
> [….]

Luego, al concluir que la CFSE no incumplió con el principio de mérito, la Junta destacó que, "[l]a experiencia laboral de la Apelante la capacitaba para solicitar el puesto conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Personal y **decidió no hacerlo**." (Énfasis nuestro). Agregó que, "[e]l correo electrónico enviado el 24 de marzo de 2017 a la Sra. Hernández, no constituyó una solicitud formal para ocupar el Puesto de funcionario en Asuntos de Personal."[3]

Consecuente a estas determinaciones, la Junta desestimó con perjuicio la apelación. Insatisfecha con el resultado, el 17 de febrero de 2026, la recurrente presentó Moción de Reconsideración y el 19 de marzo la Junta de Apelaciones la denegó.

Aun inconforme, la recurrente interpuso el presente recurso de Revisión, en el alegó que incidió la Junta de Apelaciones Para Empleados Gerenciales de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en lo siguiente:

> Primero: Al concluir que la apelante no solicitó para ocupar el puesto de funcionario en asuntos de personal.
>
> Segundo: Al concluir que no se violó el principio de mérito, cuando la apelante era la persona más idónea para el traslado.

---

[3] Resolución, pág. 11.

Tratándose el caso de un Recurso de Revisión Administrativa contra una Resolución que se emitió luego de varios días de vista, el 17 de abril de 2026 ordenamos la transcripción de prueba oral. Transcurridos todos los términos concedidos para ambas partes, sin que se presentara la prueba oral y sin que la parte recurrida se opusiera al recurso, el caso se da por perfeccionado y listo para adjudicar.

II.

A.

Sabido es que, en nuestra jurisdicción, las determinaciones emitidas por un organismo administrativo están sujetas al proceso de revisión judicial esbozado en la Sección 4.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 38-2017, según enmendada, 3 LPRA sec. 9672 (LPAU). Agente Roberto L. Gerena Betancourt v. Negociado de la Policía de Puerto Rico, 2026 TSPR 86; 218 DPR __ (2026); Véase, además, 3 LPRA sec. 9675. Por razón de la experiencia y el conocimiento especializado que las agencias administrativas poseen sobre los asuntos que se les han delegado, los foros revisores estamos llamados a conceder deferencia a las decisiones de estas, debido a que ostentan una presunción de legalidad y corrección que subsiste mientras no se produzca prueba suficiente para derrotarla. Agente Roberto L. Gerena Betancourt v. Negociado de la Policía de Puerto Rico, *supra*; Hernández Feliciano v. Mun. Quebradillas, 211 DPR 99, 114 (2023); OEG v. Martínez Giraud, 210 DPR 79, 88-89 (2022).

Sin embargo, la deferencia conferida al foro administrativo cederá cuando: (1) el ente administrativo haya errado en su aplicación o interpretación de las leyes o reglamentos ante su

consideración; (2) las determinaciones tomadas no estén basadas en evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo; (3) la agencia haya actuado de manera arbitraria, irrazonable o ilegal; o (4) cuando los actos del foro administrativo lesionen derechos constitucionales fundamentales. Agente Roberto L. Gerena Betancourt v. Negociado de la Policía de Puerto Rico, *supra*; Hernández Feliciano v. Mun. Quebradillas, *supra*, pág. 114; OEG v. Martínez Giraud, *supra*, págs. 88-89.

Así pues, el criterio rector al momento de pasar juicio sobre la decisión de un ente administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia. Agente Roberto L. Gerena Betancourt v. Negociado de la Policía de Puerto Rico, *supra*; Hernández Feliciano v. Mun. Quebradillas, *supra*, pág. 115. De esta manera, la revisión judicial está limitada a evaluar si el foro administrativo abusó de su discreción. Íd.

Ahora bien, a tenor con la Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675, y nuestra jurisprudencia, el alcance del proceso de la revisión judicial se limita a los siguientes tres aspectos: "(1) que el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) que la revisión de las determinaciones de hecho esté conforme al criterio de evidencia sustancial, y (3) determinar si las conclusiones de derecho fueron correctas mediante su revisión completa y absoluta". Katiria's Café v. Mun. de San Juan, *supra,* citando a Pagán Santiago et al. v. ASR, *supra*.

B.

La Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, fue creada como medida razonable y necesaria para atender la crisis fiscal,

económica y presupuestaria por la que atravesaba el Gobierno de Puerto Rico. Ver Artículo 3 de la Ley 3-2017. En virtud de ello, se estableció que no se concederían aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva. La ley preceptuó ciertas excepciones. Artículo 7 de la Ley 3-2017[4].

En la consecución de ello, el Artículo 12 de la Ley 3-2017, fijó ciertas medidas para el control fiscal y reconstrucción económica, entre ellas, la congelación de puestos vacantes y la creación de nuevos puestos, a saber:

> CONGELACIÓN DE PUESTOS VACANTES.- Todos los puestos regulares de carrera, transitorios e irregulares que se encuentren vacantes a la fecha de esta Ley o que advengan vacantes con posterioridad a la vigencia de esta Ley, permanecerán vacantes hasta el 30 de junio de 2017. Ninguna agencia podrá llenar dichos puestos vacantes por cualquier método (nombramiento, promoción, traslado u otros) sin previa autorización escrita del Director Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

Para la implementación de la Ley 3-2017, el 10 de marzo de 2017, la Oficina de Gerencia y Presupuesto, emitió la Carta Circular 144-2017, con el propósito de establecer los procesos hacia la implementación de las medidas de control fiscal. Respecto a la ocupación de puestos, la Sección B de la Carta Circular indica en sus incisos (1) y (7), lo siguiente:

> B. Ocupación de Puestos Regulares o de Carrera, Transitorios o Irregulares.
>
> 1. Congelación de Puestos Vacantes - Todos los puestos regulares de carrera, transitorios e irregulares que se encuentren vacantes a la fecha de la Ley 3 o que advengan vacantes con posterioridad a la vigencia de esta Ley, permanecerán vacantes hasta el 30 de junio de 2017. Ninguna agencia podrá llenar dichos puestos vacantes por cualquier método (nombramiento, promoción, traslado u otros) sin

[4] El Artículo 4 de la aludida ley, disponía de su vigencia hasta el 2021, pero estaba vigente a la fecha de los hechos.

> previa autorización escrita del Director Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (en adelante "OGP").
>
> 7. Destaques Administrativos y Traslados Internos - Las entidades gubernamentales de la Rama Ejecutiva podrán realizar destaques administrativos y **traslados internos** que no conlleven impacto fiscal sin la previa autorización de la ut OGP.

Por otro lado, el Reglamento de Personal de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Reglamento 6226, efectivo el 6 de diciembre de 2000, según enmendado, establece que el sistema de personal estará basado en el principio de mérito y se aplicará en áreas esenciales, entre las cuales se encuentran los ascensos, traslados y descensos. Artículo 2 del Reglamento de Personal. A esos fines, el Reglamento se promulgó con el propósito de establecer las reglas que regirán la administración del sistema de personal de la Corporación, las que estarán orientadas para salvaguardar el principio de mérito en su diseño, aplicación e interpretación. Ver Artículo 4 del Reglamento.

El Artículo 7 del Reglamento de Personal, en lo pertinente, contiene las siguientes definiciones:

> 31) Interinato: Empleado que, previa autorización, realiza temporalmente todas las funciones de un puesto superior y vacante o en el cual el incumbente no está ejerciendo sus funciones y que reúna los requisitos mínimos para ocupar el puesto.
>
> 41) Principio de Mérito: Concepto establecido en la Ley de Personal que reconoce que los empleados deben ser seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, ni a sus ideas políticas o religiosas.
>
> 59) Traslado: Cambio de un empleado de un puesto a otro puesto en la misma clase o a un puesto en otra clase dentro de la misma Corporación, con funciones de nivel similar, para la cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución. El cambio puede ser dentro de una misma unidad de trabajo o a una unidad distinta.

El Artículo 14 del Reglamento de Personal regula los ascensos, traslados y descensos. En específico, la Sección 14.1, establece la política sobre los **ascensos**, e indica que, "[c]omo normal general, para fortalecer el principio de mérito con el reclutamiento de los más aptos, los puestos se cubrirán mediante competencia abierta".

Ahora bien, respecto a los traslados, la Sección 14.3 del Reglamento estatuye lo siguiente:

> La Corporación usará el traslado como mecanismo para la ubicación de los empleados en puestos donde deriven la mayor satisfacción de su trabajo y contribuyan con sus esfuerzos a realizar los objetivos de la Corporación con la mayor eficiencia.
>
> 1) El Administrador podrá hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase o a uno de distinta clasificación que esté en la misma escala salarial, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al cual sea trasladado.
>
> 2) El traslado podrá hacerse a solicitud del empleado o por necesidades del servicio.
>
> 3) El empleado a ser trasladado por necesidades del servicio, se le informará por escrito con no menos de treinta (30) días de antelación de la fecha en que se llevará a cabo la acción. Este término podrá reducirse en situaciones de emergencias o circunstancias imprevistas.
>
> 4) Los traslados no podrán ser utilizados como medidas disciplinarias ni hacerse arbitrariamente ni resultar oneroso para el empleado.
>
> 5) La Corporación establecerá procedimientos que aseguren la imparcialidad y objetividad en los traslados que responden a necesidades del servicio.
>
> […]

III.

La recurrente arguyó que desde el 24 de marzo de 2017 le solicitó a la Oficina de Recursos Humanos de la CFSE, ser considerada para ocupar puestos vacantes y/o disponibles en el

Área de Recursos Humanos. Mencionó que, desde ese momento, la CFSE debió considerar su solicitud para el puesto de Funcionarios en Asuntos de Personal I, aunque en su carta, esta no especificó taxativamente, el nombre del puesto, ni si era en traslado o interinato. Señaló que la CFSE es a quien corresponde colocar al empleado y al empleado le corresponde cumplir con manifestarle a la CFSE su disponibilidad.

Indicó que, en contraste, la señora Otero fue evaluada para determinar las plazas para las cuales cualificaba antes incluso de que su solicitud formal de traslado fuera recibida en Recursos Humanos. Adujo que, aunque el movimiento fue denominado traslado, la plaza de Funcionario en Asuntos de Personal originalmente estaba clasificada en Nivel II y fue reclasificada a Nivel I poco antes del traslado. Señaló que esta fue la forma en que la señora Otero pudo cualificar y se produjo el traslado. Manifestó que, de no haberse reclasificado la plaza, se trataba de un ascenso sujeto al principio de mérito y que esa diferencia en el trato procesal constituye una ruptura con la uniformidad que exige el Principio de Mérito. Evaluamos.

De los hechos aquí reseñados, surge que mediante correo electrónico del 24 de marzo de 2017 la recurrente Meléndez Fraguada le expresó a la Sra. Angie Hernández Román, entonces Directora de Personal del Área de Recursos Humanos su disponibilidad para ocupar puestos vacantes y/o disponibles en el Área de Recursos Humanos. En esa comunicación, la recurrente Meléndez Fraguada no indicó de manera específica que estaba interesada en ocupar el puesto de funcionario en Asuntos de Personal I, el cual estaba vacante, pero las tareas se estaban realizando mediante un interinato. Más adelante, el 30 de abril de 2017, se dejó sin efecto el interinato de ese puesto. Meses

después, para el 3 de julio de 2017 la interventora Otero Hernández, quien ocupaba la misma plaza que la recurrente, solicitó un traslado para el puesto de Funcionario en Asuntos de Personal I, el cual estaba adscrito al área de Administración de Recursos Humanos. El 6 de julio de 2026 la jefa de reclutamiento solicitó la evaluación de la señora Otero Hernández. En ese trámite de evaluación de la solicitud de Otero Hernández, la recurrente intervino pues plasmó sus iniciales como Analista en Administración de Recursos Humanos V, Área de Reclutamiento. Más adelante, la CFSE le otorgó el traslado a Otero Hernández. En desacuerdo con esta decisión, Meléndez Fraguada, interpuso un recurso ante la Junta de Apelaciones.

Luego de evaluar la prueba, la Junta de Apelaciones desestimó la apelación. Manifestó que la experiencia laboral de la apelante la capacitaba para solicitar el puesto conforme a los procedimientos establecidos en el Reglamento de Personal y decidió no hacerlo.[5] Además, la Junta de Apelaciones manifestó que el correo electrónico que la apelante envió el 24 de marzo de 2017 no constituyó una solicitud formal para ocupar el puesto de funcionario en Asuntos de Personal. Destacó que no se incumplió con el principio de mérito al aprobar el traslado de la señora Otero.

Esta determinación, aquí cuestionada, es razonable. El ente administrativo realizó las determinaciones de hechos, luego de escuchar a los declarantes, verificar la prueba documental y el expediente administrativo. De principio, le concedemos deferencia a las determinaciones de hechos que realizó la Junta de Apelaciones, pues la recurrente no produjo prueba alguna para derrotarlas. Tampoco incluyó una transcripción de la prueba

[5] Resolución, pág. 11.

testifical, a pesar del amplio término que se le concedió para esa gestión.

Luego de emitir las determinaciones de hechos, aplicadas al derecho, el foro administrativo llegó a sus conclusiones, las cuales revisamos y encontramos que resultan adecuadas.

El Reglamento de Personal de la CFSE[6], permite los traslados como el medio disponible para cambiar a un empleado de un puesto a otro puesto en la misma clase o a un puesto en otra clase dentro de la misma Corporación, con funciones de nivel similar, para la cual se haya provisto el mismo tipo mínimo de retribución. Por tanto, el acto de trasladar a un empleado de un puesto a otro con una retribución similar está permitido dentro de la CFSE.

Ahora bien, el ente administrativo quedó convencido, y así lo validamos, que el correo electrónico que Meléndez Fraguada le envió a la Directora del Personal de Recursos Humanos, el 24 de marzo de 2017, era uno general informando su interés en ocupar puestos vacantes en el área de Recursos Humanos. En este, la recurrente no solicitó ser considerada específicamente para el puesto de Funcionario en Asuntos de Personal. Incluso, notamos que al momento en que Meléndez Fraguada envió el correo electrónico, la plaza que ahora reclama, era ocupada de manera interina. Posteriormente, para el 30 de abril de 2017, quedó sin efecto el interinato y no surge del expediente, que la recurrente solicitara cubrir esa plaza en particular.

Resalta de los hechos que, para el 3 de julio de 2017, la señora Otero Hernández, quien al igual que Meléndez Fraguada,

---

[6] Reglamento de Personal 6226, Artículo 7, inciso 59; Artículo 14, Sección 14.3.

fungía como Analista de Administración de Recursos Humanos V, solicitó el traslado para el puesto de Funcionario en Asuntos de Personal I. Entre las personas que intervinieron a esta petición, se encontraba la aquí recurrente Meléndez Fraguada, quien plasmó sus iniciales en el documento de evaluación. Llama la atención que, durante esos trámites, la señora Meléndez Fraguada, quien declaró tener vasta experiencia en el área de Recursos Humanos y estar familiarizada con los reglamentos del área, **no solicitó** ser considerada para ocupar el Puesto de Funcionario en Asuntos de Personal. En consecuencia, resulta improcedente su planteamiento de que se le violentó el principio de mérito, por ser la persona más idónea para ocupar el puesto, pues quedó demostrado que esta nunca solicitó ser considerada para ocupar, en traslado, el puesto de Funcionario de Asuntos de Personal I. Como mínimo, debió notificar su interés en ocupar dicha plaza.

Así que, luego de evaluar la preparación académica y experiencia de Otero Hernández, la CFSE determinó que esta cualificaba para el puesto de Funcionario de Asuntos de Personal I y le otorgó el traslado. En revisión, la Junta de Apelaciones validó este traslado. Confirmamos esta decisión, pues la recurrente no demostró que la Junta de Apelaciones actuara de forma arbitraria, irrazonable, ilegal o que abusara de su discreción.

En cambio, el expediente administrativo reveló que la CFSE actuó de manera razonable al otorgar el traslado a la persona que así lo solicitó y que cumplió con los criterios del puesto. En consecuencia, decretamos confirmar la determinación de la Junta de Apelaciones de la CFSE.

IV.

Por los fundamentos aquí reseñados, confirmamos la Resolución que emitió la Junta de Apelaciones de la CFSE.

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