

10 de diciembre de 2004

Ing. Ángel D. Rodríguez
Presidente
Junta de Planificación
P.O. Box 41119
San Juan, Puerto Rico 00940-1119

Consulta Núm. 128-04-A

Estimado señor Presidente:

Hacemos referencia a su comunicación mediante la cual solicita nuestra opinión en torno a si un miembro asociado de la Junta de Planificación (en adelante “Junta”), puede dictar cursos en una institución universitaria privada durante horas no laborables, en atención a lo dispuesto en el Artículo 6 de la Ley Núm. 75 de 2 de julio de 1975¹, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica de la Junta de Planificación de Puerto Rico”.

El Artículo 6² de la Ley Núm. 75, supra, establece que “[l]os miembros asociados de la Junta dedicarán todo su tiempo al trabajo de la misma”. Asimismo, dicha disposición provee una norma de excepción señalando lo siguiente:

“Disponiéndose, no obstante, que cuando los servicios técnicos o colaboración de cualesquiera de ellos sean requeridos por algún departamento, junta, comisión, instrumentalidad o cualquier otro organismo estatal o federal, el Gobernador o la Gobernadora podrá autorizar la prestación de dichos servicios técnicos o colaboración, concediendo, cuando fuere necesario, licencia, con o sin sueldo, al miembro asociado que ha de prestar dichos servicios técnicos o colaboración, no pudiendo conceder un [sic] miembro asociado licencia con sueldo por más de seis

¹ 23 L.P.R.A. § 62 *et seq.*

² 23 L.P.R.A. § 62e.

(6) meses y una sola prórroga de tres (3) meses adicionales en cualquier año natural. Cada miembro ocupará el cargo por el período que dure el cuatrienio en que fue nombrado o hasta que su sucesor tome posesión. Durante el término por el cual fue nombrado sólo podrá ser destituido por justa causa.”

Dicha excepción sólo es de aplicación en aquellos casos en que se requieran los servicios técnicos o la colaboración de cualesquiera de los miembros asociados por parte de un departamento, junta, comisión, instrumentalidad o cualquier otro organismo estatal o federal. Esta disposición legal, sin embargo, no contempla el caso en que uno de los miembros asociados de la Junta desee ofrecer sus servicios como profesor en una institución privada de educación superior.

De otra parte, es pertinente indicar que el caso ante nuestra consideración no se rige por el Artículo 177 del Código Político de Puerto Rico³. Dicho artículo establece una prohibición general para el pago de remuneración extraordinaria o doble compensación a funcionarios o empleados públicos, salvo que esté expresamente autorizada por ley⁴. Considerando que la labor que pretende realizar el miembro asociado de la Junta será remunerada por una entidad privada, no es de aplicación la prohibición contenida en el Artículo 177 del Código Político. Por otro lado, no es de aplicación la autorización contenida en la Ley Núm. 100 de 27 de junio de 1956⁵, que permite a la Universidad de Puerto Rico contratar personal activo en el servicio público⁶. La institución universitaria donde el miembro asociado interesa ofrecer sus servicios no pertenece al Sistema de la Universidad de Puerto Rico.

El Artículo 14 del Código Civil de Puerto Rico⁷, por su parte, establece que “[c]uando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu”. Sin embargo, en reiteradas ocasiones nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las leyes hay que

³ 3 L.P.R.A. § 551.

⁴ Consistentemente hemos establecido que el Artículo 177 del Código Político sólo tiene el propósito de impedir que una persona que desempeña un cargo o empleo regular en el Gobierno para el cual la ley le fija determinada remuneración en pago de los servicios que presta, como empleado o funcionario, pretenda percibir paga o compensación adicional por servicios de cualquier género al Gobierno, ya sean éstos prestados en su carácter personal u oficial, y aunque sean prestados en sus funciones ordinarias a menos que la referida paga adicional esté expresamente autorizada por ley y conste, en la correspondiente asignación, que ésta se destina a dicha paga adicional o compensación extraordinaria. Véase, Ops. Sec. Just. Núm. 37 de 1986 y Núm. 1 de 1981.

⁵ 18 L.P.R.A. § 678 *et seq.*

⁶ La autorización dispuesta en la Ley Núm. 100 de 27 de junio de 1956 se aprobó como una excepción a lo dispuesto en el Artículo 177 del Código Político. Esta ley permite la contratación de funcionarios o empleados públicos para realizar labores en la Universidad de Puerto Rico. Véase, Op. Sec. Just. Núm. 2 de 1973.

⁷ 31 L.P.R.A. § 14.

interpretarlas en comunión con el propósito social que las inspira, sin desvincularlas de la realidad y del problema humano que persiguen resolver.⁸

En cuanto a la interpretación de las leyes, solo existe una regla absolutamente invariable: debe descubrirse y hacerse cumplir la verdadera intención y deseo del Poder Legislativo.⁹ Todas las leyes, aún las “clarísimas”, requieren interpretación.¹⁰ Cuando exista alguna ambigüedad, se debe rechazar una interpretación literal y forzada de un texto legal que conduzca a un resultado que no puede haber sido el que se intentó por el legislador.¹¹ Es regla de hermenéutica judicial que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados absurdos, sino armoniosos.¹² En el proceso de indagar la intención del legislador es necesario examinar el historial legislativo. Si la ley tiene una Exposición de Motivos, generalmente ésta recoge el propósito que inspiró su creación.¹³ Siguiendo los preceptos anteriormente establecidos, procedemos a analizar cuál es el significado y el alcance de la norma en controversia.

La norma que analizamos emana del Artículo 6 de la Ley Núm. 75, supra. En su Exposición de Motivos, Ley Núm. 75, supra, estableció que era necesario crear una estructura dinámica de planificación que permitiera afrontar los problemas de una sociedad y un gobierno cada vez más complejo. Además, la Ley Núm. 75, supra, se aprobó con el fin de fortalecer aquellas funciones de la Junta relacionadas con la orientación, coordinación e integración de la política pública sobre el desarrollo integral del país, la investigación e información y el asesoramiento, tanto al Gobernador como a la Asamblea Legislativa, los municipios y las agencias gubernamentales.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 75, supra, no establece de manera expresa la razón por la cual su Artículo 6 estableció que los miembros asociados de la Junta dedicarían todo su tiempo a la misma. No obstante, es preciso señalar que la antigua Ley de Planificación, Urbanización y Zonificación de Puerto Rico de 1942, Ley Núm. 213 de 12 mayo de 1942, contemplaba una limitación más restrictiva a la que hoy contiene la Ley Núm. 75, supra. La Ley Núm. 213, supra,

⁸Véase, *Pueblo v. Zayas Rodríguez*, 147 D.P.R. 530, 537 (1998); *Col. Agrim. P.R. v. A.A.A.*, 131 D.P.R. 735, 756 (1992) y *Pueblo v. Pizarro Solís*, 129 D.P.R. 911, 918 (1992).

⁹*Pueblo v. Zayas Rodríguez*, supra, y *Lange v. El Pueblo*, 24 D.P.R. 854, 858 (1917).

¹⁰*Pueblo v. Zayas Rodríguez*, supra; *Vélez v. Srio. de Justicia*, 115 D.P.R. 533, 544 (1984) y *Pueblo v. Tribunal Superior*, 81 D.P.R. 763, 788 (1960).

¹¹*Pueblo v. Zayas Rodríguez*, supra, y *Pueblo v. Seda*, 82 D.P.R. 719, 725 (1961).

¹²*Pardavco, Inc. v. Srio. de Hacienda*, 104 D.P.R. 65, 71 (1975).

¹³*Pueblo v. Zayas Rodríguez*, supra.

establecía en su Artículo 5 que “[l]os miembros de la Junta se dedicarán al trabajo de la misma con exclusión de toda otra ocupación...” (Énfasis suplido)

No obstante, la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley Núm. 75, supra, cambia el texto de la ley estableciendo que “[l]os miembros de la Junta dedicarán todo su tiempo al trabajo de la misma.” Podemos observar en esa dirección que la norma varió en comparación a la establecida en la derogada Ley de Planificación, Urbanización y Zonificación de Puerto Rico. Por otra parte, la norma existente en la Ley Núm. 75, supra, se ha mantenido no empece a las enmiendas incorporadas a dicha ley en virtud la Ley Núm. 26 de 30 de abril de 2001. Esta última ley tuvo como propósito aumentar la cantidad de miembros asociados y alternos de la Junta. Sin embargo, a pesar de las enmiendas realizadas a la ley no se ha establecido lo que constituye “todo su tiempo” para efectos de la norma establecida.

La existencia de normas que prohíben realizar labores o tareas adicionales a las que realiza un empleado o funcionario en determinada agencia no son ajenas a nuestro ordenamiento jurídico. La diferencia entre las normas radica en que unas son mucho más específicas que otras. Por ejemplo, la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945¹⁴, según enmendada, que crea la Junta de Relaciones del Trabajo, en el Artículo 3, inciso (c), establece que “[e]l Presidente será el funcionario ejecutivo de la Junta y dedicará todo su tiempo a los deberes de su cargo de Presidente y durante su incumbencia no se dedicará a ningún negocio privado ni al ejercicio de profesión u oficio alguno.”¹⁵ Nótese que dicha norma esencialmente combina las normas de la derogada Ley de Planificación, Urbanización y Zonificación de Puerto Rico y la Ley Núm. 75, supra. Sin embargo, la norma contenida en la Ley Núm. 130, supra, es específica en cuanto a su alcance y establece una prohibición absoluta para el caso del Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo.

Por otro lado, la Ley Núm. 416 de 33 de septiembre de 2004, conocida como “Ley sobre Política Pública Ambiental”, al crear la Junta de Calidad Ambiental (en adelante “JCA”) establece una norma igual a la establecida en la Ley Núm. 75, supra, para los miembros asociados¹⁶. La Ley Núm. 416, supra, dispone en su Artículo 7 que “[l]os miembros asociados de la Junta dedicarán todo su tiempo al trabajo de la misma.” De hecho, esta norma se mantuvo igual a lo establecido en

¹⁴ 29 L.P.R.A. § 61 *et seq.*

¹⁵ 29 L.P.R.A. § 64 (c).

¹⁶ El Artículo 70 de la Ley Núm. 416, supra, establece que la misma entrará en vigor seis (6) meses después de su aprobación.

el Artículo 9 de la Ley Núm. 9 de 18 de junio de 1970¹⁷, anterior “Ley sobre Política Pública Ambiental” aún vigente.

Al indagar sobre la adopción de esta norma para la JCA, nos remitimos a la Ley Núm. 9, supra. La incorporación de la norma a dicha ley obedeció a la enmienda realizada por la Ley Núm. 25 de 10 de julio de 1978. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 25, supra, establecía que la intención legislativa que motivó la adopción de la norma era dotar a la JCA de miembros a tiempo completo, quienes bajo la dirección de un Presidente serían responsables del funcionamiento de dicha agencia. Es preciso recordar que anterior a la enmienda introducida por la Ley Núm. 25, supra, la JCA estaba compuesta por distintos jefes de agencias, quienes tenían una labor dual y por tal motivo limitaban la efectividad de la referida junta.

Como podemos apreciar, la Asamblea Legislativa entendió que era necesario que la JCA contará con miembros que dedicasen todo su tiempo a las funciones establecidas por la Ley Núm. 9, supra. Esto no ha variado al quedar intacta la norma en la nueva “Ley sobre Política Pública Ambiental”, Ley Núm. 416, supra. No cabe duda que ante la magnitud de las tareas asignadas a la Junta es lógico pensar que dicha norma tiene como propósito lograr que sus miembros se dediquen a tiempo completo a las tareas que le asigna la Ley Núm. 75, supra, tal y como quedó establecido para el caso de la JCA.

En el pasado, el Departamento de Justicia tuvo ante su consideración una situación parecida a la que se plantea en la presente consulta.¹⁸ En aquella ocasión, un miembro de la Junta de Salario Mínimo tenía interés en realizar tareas docentes en la Universidad de Puerto Rico. La Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, disponía en su Sección 2 que “[d]urante el ejercicio de su cargo, no podrá ningún miembro de la junta dedicarse a gestiones de negocios particulares o profesión alguna.” Además, en dicha ocasión expresamos que “[l]a prohibición contenida en la citada disposición es sumamente abarcadora y prácticamente tiene el efecto de impedir a los miembros de la referida Junta el dedicarse a gestiones extrañas a sus funciones como miembros de tal Junta durante el ejercicio de su cargo.” Ante dicha norma estatutaria dijimos que “[a]ún cuando no exista incompatibilidad de hecho entre el descargo de ambas funciones, no podrá dictar los mencionados cursos en el Instituto de Relaciones del Trabajo por existir en este caso una incompatibilidad de carácter estatutario que se lo impide.” No obstante,

¹⁷ 12 L.P.R.A. § 1129.

¹⁸ Op. Sec. Just. Núm. 42 de 1961.

hay que distinguir aquel caso del que hoy nos ocupa, ya que el texto de la Ley Núm. 96, supra, era claro y no dejaba espacio para la duda.

La validez de las normas que prohíben trabajos externos al de la agencia para la cual trabaja una persona ha sido sostenida como válida. A modo de ejemplo, podemos mencionar lo resuelto por el Tribunal de Distrito de Illinois en el caso Kaufman v. Board of Trustees, Community College District No. 508, 522 F. Supp. 90, 97 (1981). Dicho tribunal estableció en el referido caso lo siguiente: “[l]imitations on outside employment or income have been held to be rationally related to the legitimate interest in assuring that public employees devote their primary energies to their full-time public employment.” A su vez, se reconoció en dicho caso que la regla no limitaba de manera arbitraria el empleo fuera de la agencia en cuestión, sino sólo el empleo a tiempo completo que interfiriera con la jornada regular de trabajo del funcionario.¹⁹

Ahora bien, la controversia con relación a la norma establecida en la ley de la Junta es que la misma no delimita lo que constituye “todo su tiempo”, por lo que una interpretación literal de la misma puede producir resultados absurdos. Debemos tomar en consideración que existen normas posteriores a la Ley Núm. 75, supra, como lo es la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, conocida como “Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” y su reglamentación, que permiten el empleo en actividades de docencia como una excepción a la prohibición general de que ningún funcionario o empleado público aceptará o mantendrá un empleo o relaciones contractuales, bien sea en el gobierno o en la esfera privada que, aunque permitido, tenga el efecto de menoscabar su independencia de criterio en el desempeño de sus funciones oficiales o le impida prestar una jornada completa de trabajo en la agencia.²⁰

Por lo tanto, podemos observar cómo la tendencia ha sido permitir al servidor público integrarse a tareas docentes sujeto a las normas dispuestas en la reglamentación adoptada por la Oficina de Ética Gubernamental. Nótese que el Reglamento Núm. 4827 de 20 de noviembre de 1992, conocido como “Reglamento de Ética Gubernamental”, específicamente dispone en su Artículo 13, inciso (D) lo siguiente:

¹⁹ “Indeed, the rule does not arbitrarily prohibit all outside employment. It merely restricts full-time employment during the time that a faculty member is supposed to be engaged in a full-time teaching position.” *Kaufman v. Board of Trustees, Community College District No. 508*, 522 F. Supp. 90, 97 (1981).

²⁰ Véase, Artículo 3.3, inciso (a) de la Ley Núm. 12, supra, y el Artículo 13, inciso (C), subinciso (3) del Reglamento Núm. 4827 de 20 de noviembre de 1992, conocido como “Reglamento de Ética Gubernamental”.

“[d]entro de las limitaciones establecidas en este Artículo, los servidores públicos podrán dedicarse a la docencia, a dar conferencias y a escribir. No obstante, un servidor público no podrá, con o sin compensación, dedicarse a enseñar, dar conferencias, hacer discursos o escribir sobre materias que dependan de información obtenida de su empleo gubernamental, excepto cuando dicha información haya estado disponible para el público en general o esté disponible a petición de parte, o cuando el jefe de la agencia ejecutiva para la cual trabaja dé su autorización por escrito para el uso de dicha información, a base de que su uso es de interés público.”

También hay que tomar en consideración que anteriormente hemos dicho que “[n]o existe precepto legal alguno que prohíba a los funcionarios y empleados del gobierno dedicarse a actividades privadas, con fines lucrativos, fuera de sus horas regulares de trabajo. La práctica gubernamental prevaleciente es que cada agencia fije las normas que deberán regir el trabajo privado remunerado que realicen sus empleados fuera de horas laborables.”²¹ Aunque, por otro lado, debemos aclarar que ésta es una norma general y que sí existen restricciones, a modo de excepción, por virtud de ley, como es el ejemplo de la ley que rige la Junta de Relaciones del Trabajo. Sin embargo, hay que destacar que la limitación dispuesta en la Ley de Relaciones del Trabajo sólo aplica al Presidente de la Junta y no a sus miembros asociados.²²

La norma contenida en la Ley Núm. 75, *supra*, tiene la dificultad de que no especifica lo que quiere decir “todo su tiempo”. La jurisprudencia de Puerto Rico que interpreta las leyes relacionadas con las juntas antes mencionadas no pasa juicio sobre la frase “todo su tiempo”. Ante esa situación, entendemos que es razonable interpretar que la intención legislativa de la Ley Núm. 75, *supra*, era establecer una norma para lograr que los miembros de la Junta realizaran una tarea a tiempo completo. Sin embargo, tenemos que considerar qué es un trabajo a tiempo completo y cuál es su pertinencia al estudio del caso ante nuestra consideración.

En nuestra jurisdicción se ha reconocido como un derecho constitucional el derecho de los trabajadores a “[u]na jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.”²³ A su vez, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, establece los parámetros de lo que se

²¹ Op. Sec. Just. Núm. 2 de 1973.

²² Véase, el inciso (c), Artículo 3 de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 64(c).

²³ Refiérase, al Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

considera una jornada de trabajo diciendo que “[o]cho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”²⁴ También establece que “[s]on horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.”²⁵

Si bien es cierto que estas definiciones no delimitan de manera expresa el término jornada a tiempo completo, las mismas ilustran lo que se considera una jornada típica de trabajo para un empleado en Puerto Rico. Lo que nos indica que cualquier trabajo cuya extensión se asemeje a la establecida anteriormente podría considerarse como uno de tiempo completo. Ahora bien, también puede interpretarse que cualquier patrono puede establecer lo que es una jornada a tiempo completo dentro de su institución siempre y cuando la misma no exceda los parámetros anteriormente establecidos. A modo de ejemplo, podemos analizar si en otras jurisdicciones existe una interpretación del término tiempo completo que se acerque a lo definido por nuestro ordenamiento jurídico.

El término tiempo completo o “full-time” ha sido interpretado en varias jurisdicciones de los Estados Unidos. Por ejemplo, según el Tribunal Apelativo de Connecticut, al interpretar una ley estatal, indicó que la definición es la siguiente: “[t]he term “full-time employee” means an employee holding a position that averages a minimum of thirty-five hours per week.” Véase, Zarembski v. Warren, 609 A.2d. 1039, 1042 (1992). Por otro lado, el Tribunal Apelativo de Virginia ha interpretado el referido término de la siguiente manera: “[f]ull-time employment imports a sense of permanence coupled with a commitment between the employer and employee whereby the latter’s normal employment capacity is essentially utilized.” Véase, H. Lynch v. Thomas E. Lee & Sons, Partnership, 406 S.E.2d. 423, 424 (1991). De otra parte, en un caso resuelto por el Tribunal Apelativo del Estado de Alabama se hizo referencia al término bajo estudio citando la definición contenida en el Webster’s Third New Dictionary (1966). Según este caso, el diccionario define el trabajo a tiempo completo de la siguiente manera: “the amount of time considered the normal or standard amount for working during a given period (as a day, week or month).” Véase, Juneman Electric, Inc. v. Cross, 414 So.2d. 108, 113 (1982). Por último, el Tribunal de Distrito de Illinois al interpretar lo que constituye trabajo a tiempo completo estableció que “[i]t is generally accepted that a 40 hour week is the normal and customary standard by which to measure full-time employment.” Véase, Kaufman v. Board of Trustees, Community College District No. 508, 522 F. Supp. 90, 96 (1981).

²⁴ 29 L.P.R.A. § 271.

²⁵ 29 L.P.R.A. §272.

Reconocemos que los miembros asociados de la Junta son funcionarios públicos que ocupan su puesto por un término específico. Que el desempeño de su gestión como miembro de la Junta le exige rendir una labor a tiempo completo que no se vea reñida con otras actividades ajenas a su nombramiento. Sin embargo, la jornada de trabajo para un miembro asociado será determinada por la Junta por medio de su Presidente, en atención a las necesidades de dicho organismo. En el caso Kaufman v. Board of Trustees, Community College District No. 508, *supra*, el Tribunal de Distrito de Illinois interpretó que el término tiempo completo puede variar. En dicho caso se dijo: “[t]here may be situations in which the normal and customary workweek for persons engaged in particular occupation or employed by a particular employer is somewhat less than 40 hours, perhaps between 35 and 40 hours, per week. In such situations, a person may be considered to be employed full-time although he or she does not technically work a full 40 hour week.”

El término “tiempo completo” es flexible y depende en gran medida en la interpretación que le dé la agencia para la que trabaja una persona. Por lo tanto, una de las definiciones que mejor ilustra la manera en que se interpretará el término “todo su tiempo” es el siguiente: “[I]n the Court’s view, the rule prohibiting concurrent full-time employment is set out in terms that the ordinary person exercising ordinary common sense can sufficiently understand and comply with, without sacrifice to the public interest.”²⁶

Es decir, el término “todo su tiempo” debe ser interpretado de manera racional siempre procurando que el funcionario pueda cumplir con su trabajo y sin perjudicar el interés público. Entendemos que establecer una interpretación literal de la ley en este caso conduciría a aplicar la ley de manera irrazonable, toda vez que vemos como hoy existen reglas que permiten a los servidores públicos aportar su experiencia y pericia mediante la función docente.²⁷ La interpretación lógica que surge en este caso es que el legislador creó para los miembros asociados de la Junta puestos de tiempo completo, pero no estableció una prohibición absoluta para impedir que los miembros realicen actividades fuera de horas laborales. La intención fue prohibir aquel empleo o actividad que interfiriera con las tareas de los miembros asociados en la Junta o que tuvieran el efecto de crear conflictos de intereses o la apariencia de conflicto en el desempeño de sus funciones.

²⁶ *Kaufman v. Board of Trustees, Community College District No. 508*, 522 F. Supp. 90, 97 (1981).

²⁷ “Es regla dorada de hermenéutica judicial, que las disposiciones de una ley deben ser examinadas e interpretadas de modo que no conduzcan a resultados absurdos, sino a unos armoniosos.” *Pardavco, Inc. v. Srio. de Hacienda*, 104 D.P.R. 65, 71 (1975).

Sin embargo, esto no implica que se deba interpretar que existe una prohibición absoluta que impida que los miembros asociados de la Junta se involucren en tareas docentes en instituciones de educación superior. Una limitación en las actividades externas de un miembro asociado estaría justificada sólo en aquellos casos en que su jornada de trabajo en la Junta se vea afectada, que la tarea adicional viole las leyes que prohíben la existencia de conflictos de interés o que interfiera con el buen juicio o la independencia de criterio del miembro asociado de la Junta.

Finalmente, debemos dejar claramente establecido que el Artículo 6 de la Ley Núm. 75, supra,²⁸ faculta al Gobernador o Gobernadora para que otorgue licencias, con o sin sueldo, a los miembros de la Junta cuando sus servicios técnicos o colaboración sean requeridos por otras dependencias del gobierno. Debemos indicar que dicha disposición en nada afecta lo anteriormente dicho en cuanto a que los miembros asociados de la Junta servirán como empleados a tiempo completo. El efecto de esa facultad del Gobernador o Gobernadora no afecta la posibilidad de que uno de sus miembros se emplee en otra capacidad fuera de horas laborales. Entendemos que no existe conflicto dado el hecho de que el Artículo 6 de la Ley Núm. 75, supra, faculta al gobernador a conceder licencias, con o sin sueldo, lo que indica que dicha asignación se hará dentro del período regular de trabajo de los miembros de la Junta.

Del análisis anterior podemos concluir que la Junta puede: (1) establecer de forma válida restricciones de empleo externos de sus miembros asociados siempre y cuando las mismas sean razonables; (2) que la práctica gubernamental prevaleciente es que cada agencia fije las normas que deberán regir el trabajo privado remunerado que realicen sus empleados o funcionarios fuera de horas laborales; (3) que el término “todo su tiempo” usado en la Ley Núm. 75, supra, se refiere a la existencia de una jornada a tiempo completo; (4) que el término “todo

²⁸ El Artículo 6 de la Ley Núm. 75 de 24 de junio de 1975, según enmendada, lee como sigue:

“Los miembros asociados de la Junta dedicarán todo su tiempo al trabajo de la misma. Disponiéndose, no obstante, que cuando los servicios técnicos o colaboración de cualesquiera de ellos sean requeridos por algún departamento, junta, comisión, instrumentalidad o cualquier otro organismo estatal o federal, el Gobernador o la Gobernadora podrá autorizar la prestación de dichos servicios técnicos o colaboración, concediendo, cuando fuere necesario, licencia, con o sin sueldo, al miembro asociado que ha de prestar dichos servicios técnicos o colaboración, no pudiendo conceder un [sic] miembro asociado licencia con sueldo por más de seis (6) meses y una sola prórroga de tres (3) meses adicionales en cualquier año natural. Cada miembro ocupará el cargo por el período que dure el cuatrienio en que fue nombrado o hasta que su sucesor tome posesión. Durante el término por el cual fue nombrado sólo podrá ser destituido por justa causa.”

su tiempo” contemplado en la Ley Orgánica de la Junta de Planificación de Puerto Rico debe ser interpretado de manera razonable por el Presidente de la Junta a los fines de que éste establezca cual será la jornada a tiempo completo de un miembro asociado de la Junta; (5) que corresponde a la Junta establecer si basado en las tareas, funciones o intereses de la entidad es factible que sus miembros asociados realicen tareas docentes sin que se afecte el trabajo de la Junta; (6) que la normativa ética del Estado Libre Asociado de Puerto Rico permite que los funcionarios públicos se dediquen a la docencia siempre y cuando no cause conflictos de interés, afecte o menoscabe sus funciones, rendimiento, eficiencia o responsabilidades gubernamentales.

Por lo antes expresado, consideramos que un miembro asociado de la Junta podría dedicarse a actividades docentes en una institución privada siempre y cuando no se afecte la jornada a tiempo completo establecida de conformidad a las exigencias y necesidades de la Junta.

Esperamos que los comentarios anteriores le sean de utilidad.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'William Vázquez Irizarry', with a long horizontal flourish extending to the right.

William Vázquez Irizarry