

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

Orlando Maldonado Hernández RECURRENTE v. Negociado de Seguridad de Empleo (NSE) RECURRIDOS	KLRA201401107	<i>Revisión</i> procedente del Departamento del Trabajo y Recursos humanos Caso Núm.: SJ-04712-14S Sobre: Revisión Administrativa
---	---------------	--

Panel integrado por su presidente, el Juez Brau Ramírez, el Juez Bermúdez Torres y el Juez Flores García.

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de enero de 2015.

I.

Según surge del expediente, el 19 de mayo de 2014 el Municipio de San Juan destituyó al Sr. Orlando Maldonado Hernández de su puesto de Auxiliar de Sistemas de Oficina I adscrito al Departamento de Operaciones y Ornato. La notificación de la *Determinación Final de Acción Disciplinaria* consignó que Maldonado Hernández menospreció reiteradamente las normas de asistencia e incurrió en abandono del servicio al ausentarse desde el 19 de febrero al 6 de marzo de 2013 injustificadamente, sin autorización de su supervisor. Según la misiva, su conducta infringió el Art. 7.09 sección 9.9 del Reglamento para la Administración de Personal de Servicio de Carrera.¹ El comunicado

¹ El Art. 7.09 sección 9.9 del Reglamento para la Administración de Personal de Servicio de Carrera dispone: “Todo empleado que permanezca ausente de su trabajo

aludió a que Maldonado Hernández había sido suspendido por incumplir las normas de asistencia por 10 días de empleo y sueldo el 26 de marzo de 2010² y por 20 días el 9 de mayo de 2011.³ En el 2011 se le advirtió que de reincidir en su patrón de ausencias sería destituido.

Tras Maldonado Hernández solicitar al Negociado de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado), compensación por desempleo, el 16 de junio de 2014 el Negociado determinó que no era elegible. Se fundó en que Maldonado Hernández violó a sabiendas las normas de trabajo, causando un efecto perjudicial sobre los intereses patronales.

El 14 de agosto de 2014 el Árbitro celebró una vista para evaluar si el despido se debió a conducta incorrecta relacionada al trabajo. El mismo día emitió una *Resolución*, notificada el 16, confirmando la decisión del Negociado. Determinó, como cuestión de hecho, que el Sr. Maldonado Hernández incurrió en conducta incorrecta relacionada al empleo al ausentarse de su trabajo **“desde el 19 de febrero de 2014 hasta el 13 de marzo de 2014, sin notificar el motivo de su ausencia ni presentar excusa al respecto”**. Añadió que este exhibió un patrón de ausentismo antes y después de los fines de semana largos o días feriados, siendo previamente advertido de las consecuencias de continuar con dicha conducta. Concluyó por tanto, que de acuerdo a la sección 4 (B) (3) de Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico,⁴ el

injustificadamente durante cinco (5) días consecutivos y sin autorización de su supervisor inmediato, incurrirá en abandono del servicio. Tal abandono del servicio podrá ser causa justificada para que la Autoridad Nominadora suspenda o destituya al empleado.”

² La suspensión fue efectiva del 16 al 30 de abril de 2010.

³ La suspensión fue efectiva del 1 al 28 de julio de 2011.

⁴ 21 L.P.R.A. 704(B) 3.

Sr. Maldonado Hernández no cualificaba para recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo.

Insatisfecho, el Sr. Maldonado Hernández interpuso un recurso de Apelación ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El 8 de octubre de 2014, dicha entidad adoptó por referencia las determinaciones formuladas por el Árbitro y confirmó la inelegibilidad del Sr. Maldonado Hernández de los beneficios de compensación de desempleo.

Aún inconforme, el 20 de octubre de 2014 el Sr. Maldonado Hernández recurrió ante nosotros mediante *Recurso de Revisión*. Nos solicita que tomemos en consideración sus años como servidor, 9 años de contrato, 4 de empleado transitorio y 17 de empleado regular. Indica que debido a su condición de salud, necesita ayuda económica para recibir el tratamiento médico adecuado.

Considerado el escrito, y en especial el contenido del expediente, el 10 de noviembre de 2014, notificado el 25, emitimos *Resolución* concediendo a la parte recurrida un término de veinte días para fijar su posición en cuanto al recurso. El 15 de diciembre compareció la Oficina de la Procuradora General representado al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Contando con la comparecencia de las partes y el Derecho aplicable, resolvemos.

II.

El seguro de desempleo provee una compensación temporal a personas que están aptos y disponibles para trabajar pero han sido destituidas de su empleo involuntariamente, con justa causa. Si un

trabajador no cumple uno de estos requisitos, queda descalificado.⁵ Es decir, provee una compensación temporal a personas cuyo despido no es producto de una acción caprichosa del patrono, ya sea sin causa ni motivo que lo justifique o que estos no se encuentren relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. En particular, la sec. 4 de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad en el Empleo,⁶ dispone, que un trabajador asegurado será descalificado para recibir beneficios de desempleo cuando **“fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo.”**⁷

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que como regla general, un patrón de incumplimiento con las reglas y reglamentos de una empresa podría dar lugar a un despido justificado.⁸ Sin embargo, para que éstas constituyan justa causa para el despido el patrono tiene que probar: la razonabilidad de las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento, que le suministró una copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.⁹ Aunque no se favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado. “no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta **cuya intensidad de agravio** así lo requiera en protección de la **buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran**”.¹⁰ En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta

⁵ *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 D.P.R. 91, 99 (2000).

⁶ 29 L.P.R.A., § 701 *et seq.*

⁷ 29 L.P.R.A., § 704. (Énfasis nuestro.)

⁸ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 776 (1992).

⁹ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 573 (2001); *Rivera Aguila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 613-614 (1989).

¹⁰ *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979) (Énfasis suplido).

cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución.¹¹ El criterio rector es que la conducta esté vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en libre arbitrio o capricho del patrono.¹²

En cuanto a nuestro alcance de revisión el mismo es limitado. La sec. 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, de, dispone que “[l]as 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.”¹³ Esto significa que de ordinario no debemos intervenir o alterar las determinaciones de hechos de un organismo administrativo “si las mismas están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad”.¹⁴ Evidencia sustancial es “aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión.”¹⁵ La deferencia judicial en la revisión de determinaciones administrativas no conlleva la renuncia de este tribunal a su función revisora. Simplemente la delimita a instancias apropiadas y meritorias, cuando la determinación no se sostiene mediante prueba sustancial.¹⁶

III.

Contrario a las determinaciones de hechos de la Agencia recurrida, del expediente del caso de marras surge que las ausencias del Sr. Maldonado Hernández ocurrieron desde el 19 de febrero al 13 de

¹¹ *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 573.

¹² *Srio. del Trabajo v. GP Industries, Inc.*, supra, pág. 244.

¹³ 3 L.P.R.A., § 2175

¹⁴ *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397 (1999).

¹⁵ *Hilton Hotels v. Junta Salario Mínimo*, 74 D.P.R. 670, 687 (1953).

¹⁶ *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716, 729 (2005).

marzo **del 2013** no **del 2014**. También constan certificados médicos excusando al Sr. Maldonado Hernández de asistir a trabajar desde el 28 de febrero al 8 de marzo de 2013. No obstante, sus ausencias injustificadas y sin autorización de su supervisor suman más de cinco días corridos en contravención a lo dispuesto en el Art. 7.09, sección 9.9 del Reglamento para la Administración de Personal de Servicio de Carrera. Ello sí constituye una conducta incorrecta en relación con su trabajo, que como bien resolvió el Negociado, lo descalifica para obtener los beneficios del desempleo.

IV.

Por lo antes expuesto, se *confirma* la *Resolución* del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, por fundamentos distintos a los allí consignados.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones