

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGION JUDICIAL de AIBONITO – ARECIBO - FAJARDO  
PANEL XI

JUAN DÍAZ RIVERA

**Recurrente**

v.

NEGOCIADO de SEGURIDAD de  
EMPLEO (NSE)

**Recurrida**

KLRA201401327

REVISIÓN  
procedente del –  
Departamento  
del Trabajo

B-05358-14S

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Vicenty Nazario.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de enero de 2015.

El señor Juan Díaz Rivera (señor Díaz) compareció ante este foro apelativo para que revisemos y revoquemos la resolución que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitió el 7 de noviembre de 2014. Mediante la decisión recurrida el Secretario confirmó la resolución que el Árbitro de dicha agencia dictó el 2 de septiembre de 2014 en la que ratificó a su vez la declaración de inelegibilidad del aquí compareciente a los beneficios de seguro por desempleo que emitió el Negociado de Seguridad de Empleo.

Con el beneficio de la comparecencia de la Procuradora General procedemos a resolver en los méritos la causa de epígrafe. Citamos a *ad verbatim* la relación de hechos que la Procuradora realizó en su alegato, por la misma relatar el tracto procesal del caso con claridad.

## I

*Según surge del expediente, el recurrente trabaja desde el 1972 para Metropolitan Marble Corp., donde actualmente trabaja a tiempo parcial. Por entender que se encuentra parcialmente desempleado, el recurrente reclamó los beneficios del seguro por desempleo, los cuales fueron denegados el 24 de julio de 2014 por la División de Seguro por Desempleo, quién determinó que el recurrente estuvo empleado por su patrono regular en el horario que establece su contrato de trabajo.*

*Posteriormente, el recurrente solicitó una Audiencia de Apelación ante el Árbitro para que este último determinara si el recurrente estaba parcialmente desempleado. Luego de celebrar la audiencia contando con la comparecencia del recurrente, el 2 de septiembre de 2014, notificada el 8 del mismo mes y año, la División de Apelaciones del DTRH emitió una Resolución, confirmando la determinación recurrida encontrando que el recurrente es un empleado parcial.*

*Luego del recurrente presentar una Solicitud de Apelación ante el Secretario, el 7 de octubre de 2014, la Oficina de Apelaciones ante el Secretario del DTRH emitió una decisión. Tras examinar detenidamente las alegaciones y el contenido del expediente del recurrente, dicha oficina confirmó la resolución recurrida, por lo que resolvió que el recurrente no estaba parcialmente desempleado, declarándolo inelegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo.*

*Inconforme con lo resuelto por el NSE, el 4 de diciembre de 2014, el recurrente presentó, por derecho propio, ante este Honorable Tribunal un Recurso de Revisión Especial [en el que indicó lo siguiente:*

*Me están evaluando a base de empleado parcial. Trabajo como empleado regular desde el 1972 hasta el presente para trabajar 40 horas. Por falta de órdenes en la empresa me bajaron las horas.*

*Solicito tomen en consideración que mi trabajo es a tiempo completo. La empresa atraviesa una baja en órdenes de manufactura.*

*Entiendo tengo derecho al desempleo por escases de trabajo. Anteriormente había reclamado el desempleo sin ningún inconveniente.*

*Soy empleado regular y me están evaluando como parcial.]*

## II

Es harto conocido que, dado a que las decisiones administrativas están cobijadas por una presunción de legalidad y corrección, estas son merecedoras de deferencia por parte de los tribunales apelativos. *Vélez v. A.R.PE.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006); *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716, 727 (2005); *Henríquez v. Consejo Educación Superior*, 120 D.P.R. 194, 210 (1987)). Es por esta razón que nuestra autoridad revisora se ciñe a determinar si la agencia actuó de forma arbitraria, ilegal, o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción. (Véase, *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 D.P.R. 263, 280 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 D.P.R. 64, 134 (1998); *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 D.P.R. 85, 94 (1997); *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975)). Por lo tanto, el criterio rector es la razonabilidad de la agencia recurrida. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 D.P.R. 870, 892 (2008). De igual forma, al momento de evaluar una decisión administrativa debemos tomar en consideración la especialización y experiencia de la agencia sobre las cuestiones que tuviera ante sí y al mismo tiempo debemos distinguir entre cuestiones relacionadas a la interpretación de las leyes, gesta en la que los tribunales somos los especialistas, y cuestiones propias para la discreción o pericia administrativa. *Íd.*, a la pág. 892.

Como se sabe, los parámetros por los cuales nos debemos regir al momento de revisar una decisión administrativa se encuentran establecidos en la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

(LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2101 *et seq.* y en la jurisprudencia interpretativa. A esos efectos, nuestro derecho administrativo dispone que los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que las agencias formulan, si las mismas están sostenidas por *evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo*. Bajo dicho escenario, los foros apelativos debemos sostenerlas. Sec. 4.5 de la LPAU, *supra*, 3 L.P.R.A. sec. 2175. (Véase también, *Asoc. Vec. H. San Jorge v. U. Med. Corp.*, 150 D.P.R. 70, 75 (2000); *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397 (1999); *T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 D.P.R. 70, 80-81 (1999)).

Sin embargo, la ley le otorga un tratamiento distinto a las conclusiones de derecho, ya que estas son revisables en toda su extensión. Sec. 4.5 de la LPAU, *supra*. A pesar de ello, es sabido que la norma de consideración y respeto se ha extendido a las conclusiones e interpretaciones de los organismos especializados; situación que nos invita a proceder con cautela al momento de intervenir con ellas. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, *supra*, a la pág. 892. Consecuentemente, los tribunales apelativos no podemos rechazar, injustificadamente, las conclusiones de derecho arribadas por dichos entes y cambiar su criterio por el nuestro. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 D.P.R. 712, 745 (2012); *Otero v. Toyota*, *supra*, a la pág. 729; *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 D.P.R. 85, 94 (1997); *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975).

A tono con lo anterior, la jurisprudencia ha resuelto que la interpretación que realiza la agencia de la ley que le corresponde administrar y velar por su cumplimiento, tiene que ser razonable.

Consecuentemente, de satisfacerse dicho requisito, la decisión de estos debe ser sostenida, aunque existan otras interpretaciones igualmente razonables. *P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 D.P.R. 269, 283 (2000); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, supra, a la pág. 133.

Como vimos, en el caso de autos el señor Díaz impugnó, en esencia, la determinación de empleado parcial que la agencia en cuestión realizó. Al revisar el expediente nos percatamos que esta está sostenida por una comunicación escrita que el patrono del aquí compareciente suscribió el 18 de julio de 2014. En la misma se certifica lo siguiente: [...] *el Sr. Juan Díaz Rivera, empleado de nuestra empresa, trabaja cuando se le llama porque no tenemos taller constante en nuestra empresa.* Es debido a esta misiva que tanto el Negociado de Seguridad de Empleo como el Árbitro del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos declararon al señor Díaz inelegible para recibir los beneficios por desempleo. Estos concluyeron que el compareciente fue contratado a tiempo parcial y que, por tanto, trabajó para su patrono el horario que establecía su contrato de trabajo.

Cabe destacar que no fue hasta que el señor Díaz apeló el dictamen ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que este presentó una carta de su patrono que indicaba que desde el año 1972 el señor Díaz era empleado regular, que había sido contratado para trabajar 40 horas, y que, debido a una escases de órdenes para la manufactura de terrazo en la empresa, se le habían bajado las horas de trabajo. Ante el hecho de que la referida misiva fue traída a la atención de la agencia por vez primera en dicha etapa de los procedimientos, la misma no podía ser considerada por el Secretario del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Recordemos que los foros apelativos a la hora de revisar una decisión administrativa solo pueden evaluar y justipreciar la evidencia e incidencias que obren en el expediente del procedimiento adjudicativo. Aquella prueba que no fue presentada ante el juzgador o adjudicador de los hechos no podrá ser considerado en reconsideración, apelación o revisión judicial. Por lo tanto, es evidente que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, al seguir este principio de revisión y constatar que el expediente administrativo solo reflejaba una misiva tendente a demostrar que el señor Díaz era un empleado parcial, procedió a confirmar la resolución. Sin embargo, es nuestro parecer que, al tenor del principio de liberalidad que rige a la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico,<sup>1</sup> el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos debió devolver el caso al Negociado de Seguridad de Empleo para que este evaluara la nueva evidencia presentada a nivel apelativo, la cual revela que el señor Díaz es un empleado regular a razón de 40 horas.<sup>2</sup>

No cabe duda que consideraciones de justicia y sensibilidad hacia la parte más desvalida en el proceso administrativo nos mueven a desviarnos de la aplicación automática de los principios de revisión. No podemos permitir que tecnicismos atropellen injustificadamente al ciudadano lego de escasos recursos. Por lo tanto, entendemos que la

---

<sup>1</sup> Sec. 1 de la Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 701.

<sup>2</sup> Entendemos que el señor Díaz presentó la referida misiva en esta etapa de los procedimientos debido a que fue en la resolución del Árbitro del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que advino en conocimiento de que fue considerado como un empleado parcial para efectos de la adjudicación de su solicitud.

devolución del caso al juzgador original es razonable ante la particularidad de los hechos del presente caso, no perjudica a parte alguna y le brinda a la agencia la oportunidad de emitir una decisión lo más justa y correcta posible conforme a la realidad laboral del compareciente.

### III

Por las consideraciones que preceden, revocamos la decisión recurrida. Consecuentemente, se devuelve el caso al Negociado de Seguridad de Empleo para que evalúe nuevamente el caso de epígrafe a la luz de la nueva evidencia presentada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones