

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL ESPECIAL

DAMARIS RODRÍGUEZ
GUZMÁN

Recurrente

V.

NEGOCIADO DE SEGURIDAD
DE EMPLEO

Recurrido

KLRA201500264

Revisión
Administrativa
procedente del
Negociado de
Seguridad de
Empleo

Sobre:
Inelegibilidad a
los Beneficios de
Compensación
por Desempleo
Sección 4(b)3 de
la Ley de
Seguridad de
Empleo de
Puerto Rico

Caso Número:
C-01844-14S

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí, la Juez Domínguez Irizarry y la Juez Lebrón Nieves

Domínguez Irizarry, Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de abril de 2015.

La parte recurrente, señora Damaris Rodríguez Guzmán, comparece ante nos y solicita nuestra intervención a los fines de que dejemos sin efecto el pronunciamiento emitido por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de febrero de 2015, notificado en la misma fecha. Mediante la aludida determinación, el foro recurrido le denegó a la recurrente los beneficios de compensación por desempleo.

Por los fundamentos expuestos a continuación, se confirma la *Resolución* recurrida.

I

La señora Damaris Rodríguez Guzmán (en adelante “recurrente”), laboraba como Auxiliar de Sistemas de Oficina I en el Centro Judicial de San Juan hasta el 7 de febrero de 2014, fecha en la que fue cesanteada. Como resultado de lo anterior, la recurrente solicitó los beneficios de compensación por desempleo. Luego de evaluada la solicitud, el 3 de marzo de 2014, el Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinó que la recurrente había incurrido en conducta incorrecta y le denegó el beneficio de compensación por desempleo de conformidad con la Sección 704 (b)(3) de la Ley Núm. 24 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 704(b)(3).

Inconforme con tal determinación, la recurrente solicitó una audiencia ante un Árbitro de la División de Apelaciones. Una vez examinada la prueba presentada, el Árbitro llegó a las siguientes determinaciones de hecho:

[...]

2. La recurrente fue despedida por no reportarse a tiempo ni justificarlo ante el patrono, luego de un periodo de licencia. Patrono trat[ó] de contactarla en ese periodo infructuosamente.

3. [...]

4. La apelante declar[ó] que entiende realiz[ó] los pasos correspondientes en torno a sus ausencias. El patrono le despidió porque entendió que la parte reclamante había violentado las normas establecidas por el patrono, lo cual era de conocimiento de la aquí apelante.

5. La conducta antes descrita s[í] fue cometida por la parte reclamante y lacer[ó] los intereses patronales.

[...]

Por ello, el 3 de septiembre de 2014, notificada el 11 de septiembre de 2014, el Árbitro confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo y resolvió que la recurrente era inelegible para recibir los beneficios de compensación por desempleo. Por no estar de acuerdo con la determinación del Árbitro, la recurrente presentó una apelación, en la cual alegó que sus ausencias obedecían a razones justificadas, particularmente porque padecía de depresión y tomaba medicamentos controlados recetados por su psiquiatra. Una vez evaluados los planteamientos de la parte recurrente y la totalidad del contenido del expediente administrativo, el 23 de febrero de 2015, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos confirmó la determinación del Árbitro.

Aún inconforme, la parte recurrente acudió ante nos el 13 de marzo de 2015, e impugnó la determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de denegarle los beneficios de compensación por desempleo.

Luego de examinar el expediente de autos, y contando con la comparecencia de ambas partes, estamos en posición de adjudicar la presente controversia.

II

La Ley de Seguridad de Empleo, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA 701 *y ss.*, creó el Negociado de Seguridad de Empleo. Dicha entidad tiene como finalidad proveerle la seguridad de empleo y facilitar las oportunidades de trabajo, por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo. Además, provee para el pago de compensación a personas desempleadas mediante la

acumulación de reservas. Los requisitos de elegibilidad para el programa de beneficios por desempleo los establece la sec. 704(a)(1) de la Ley Núm. 74, *supra*, 29 LPRA 704(a)(1). A tenor con éstos, un trabajador asegurado debe cumplir con las siguientes condiciones: (a) haber notificado oficialmente su desempleo; (b) haberse registrado para trabajar con una oficina del servicio de empleo; (c) haberse registrado para recibir crédito por semana de espera o haber sometido una reclamación por beneficios, según sea el caso; y (d) participar de los servicios de reemplazo disponibles, tales como programas de ayuda en la búsqueda de empleo.

La elegibilidad para recibir los beneficios por desempleo corresponde exclusivamente a trabajadores asegurados desempleados. Sin embargo, existen circunstancias por las cuales se puede descalificar a un trabajador asegurado. En cuanto a este aspecto, la sección 704(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, dispone, en lo pertinente, que un trabajador asegurado no será descalificado para recibir crédito por semana de espera o beneficios por cualquier semana de desempleo a *menos que*, con respecto a dicha semana, el Director determine que: (1) no estaba apto para trabajar o no estaba disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana; (2) abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa; o (3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo. 29 LPRA sec. 704(b). De manera que, para cualificar y ser acreedor de los beneficios, el trabajador tiene que cumplir con los siguientes requisitos: (1) haber abandonado su empleo

involuntariamente y con justa causa, y (2) estar apto y disponible para trabajar. *Castillo v. Depto. Del Trabajo*, 152 DPR 91, 99 (2000).

Por otra parte, la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1998, 3 LPRA sec. 2175, establece el alcance de la revisión judicial de una decisión administrativa. La referida disposición legal expresa que:

El tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio.

Las 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.

Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal.

Al momento de revisar una decisión administrativa, los tribunales deben evaluar la razonabilidad de la actuación de la agencia. Por ello, los tribunales no deben intervenir o alterar las determinaciones de hechos de una agencia administrativa si están sostenidas por la evidencia sustancial que surja del expediente administrativo, considerado en su totalidad. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716 (2005); *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409 (2003). Nuestro Tribunal Supremo ha definido la evidencia sustancial como aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Pacheco v. Estancias*, supra; *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 DPR 425 (1997).

La parte afectada por una determinación de hechos de una agencia debe demostrar, en primer lugar, que existe otra prueba en el récord que reduce o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la

determinación de la agencia fue razonable, de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. *Ramírez v. Dept. de Salud*, 147 DPR 901 (1999). Se exige tal demostración a la parte afectada con el propósito de evitar que se impugnen las determinaciones de hechos con meras alegaciones, y, a la vez, se sostiene la presunción de corrección y legalidad que poseen las decisiones administrativas. Si la parte afectada no demuestra la existencia de esta otra prueba, las determinaciones de hechos de una agencia deben ser sostenidas por el tribunal revisor. *Ramírez v. Dept. de Salud*, *supra*.

III

Conforme reseñamos, la 704 (b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, establece como una de las causas para descalificar a los reclamantes de recibir el beneficio de seguro por desempleo, *el haber sido despedido por conducta incorrecta relacionada a su trabajo*. En el caso de autos, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinó que la recurrente fue despedida por no haberse presentado más a su lugar de trabajo, lo que constituye conducta incorrecta y la hacía inelegible para recibir los beneficios de compensación por desempleo de conformidad con lo establecido en la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *supra*.

Según pudimos constatar del expediente administrativo, la recurrente debía reportarse a su lugar de trabajo el 17 de junio de 2013. Sin embargo, la recurrente jamás volvió a reportarse. Dicha conducta impropia motivó su cesantía efectiva el 7 de febrero de 2014. De manera que, sin lugar a dudas el despido de la recurrente obedeció

a una conducta incorrecta en relación a su trabajo, lo que le hace inelegible para recibir los beneficios de compensación por desempleo. Por su parte, la recurrente no aportó prueba para derrotar las determinaciones de la agencia recurrida, las cuales están sustentadas por la evidencia que obra en el expediente administrativo. Por tanto, habiéndose demostrado que la decisión administrativa es razonable y correcta, resulta improcedente sustituir el criterio de la agencia, el cual merece deferencia, por el nuestro.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Resolución* recurrida.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones