

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

SAMUEL SKERRETT
PARRILLA

Recurrente

Vs.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD DE EMPLEO
(NSE)

Recurrido

KLRA201500277

Revisión Administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos.

Apel. Núm.:
SJ-07794-14S

Sobre: Inelegibilidad
a los Beneficios de
Compensación por
Desempleo, sección
4(b)2 de la Ley de
Seguridad de Empleo de
Puerto Rico

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

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

Comparece ante nosotros, por derecho propio, el señor Samuel Skerrett Parrilla (Sr. Skerrett Parrilla) mediante recurso de revisión judicial sobre una *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* emitida por la Directora de la Oficina de Apelaciones ante el Secretario del Trabajo el 23 de febrero de 2015, notificada al día siguiente. El dictamen recurrido confirmó la denegatoria para recibir los beneficios de compensación por desempleo.¹

Luego de analizar el recurso sometido y los documentos que lo acompañan, a la luz del derecho aplicable, resolvemos confirmar la decisión administrativa recurrida.

I

Surge del recurso ante nosotros que el Sr. Skerrett Parrilla trabajó para Domino's Pizza, Inc. como mensajero (*driver*) por cerca de tres años. El horario de trabajo del recurrente era durante los fines de semana en horario diurno, para un total aproximado de 20 a 25 horas semanales. El

¹ El recurrente solicitó permiso para litigar *in forma pauperis*. Así se lo concedimos mediante nuestra resolución interlocutoria emitida el 30 de marzo de 2015.

Sr. Skerrett Parrilla solicitó a su patrono que le concediera los sábados para atender una situación familiar. El patrono accedió. Conforme las necesidades del negocio y el horario disponible del recurrente, el patrono cambió el turno de trabajo a uno nocturno los días viernes y domingo. El Sr. Skerrett Parrilla renunció debido a las pocas horas de trabajo asignadas; esto por confrontar problemas para el cuidado de niños.²

El recurrente acudió a la División de Seguro por Desempleo del Negociado de Seguridad de Empleo en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para solicitar los beneficios de compensación de seguro por desempleo. El 22 de octubre de 2014 la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo emitió una determinación mediante la cual decretó que el recurrente era inelegible, porque había dejado su empleo sin una razón justificada para su renuncia ni había hecho esfuerzos razonables para retener el empleo, lo que se considera como un abandono de un trabajo adecuado. En consecuencia, se le denegaron los beneficios solicitados.

No conteste, el Sr. Skerrett Parrilla solicitó una audiencia ante un Árbitro de la División de Apelaciones. Luego de celebrarse la vista el 24 de noviembre de 2014, la Árbitro emitió *Resolución* en la que confirmó la referida determinación y declaró al recurrente inelegible para recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo a tenor de la Sección 4(B)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.

Posteriormente, el Sr. Skerrett Parrilla presentó un recurso de apelación administrativa ante la Oficina de Apelaciones del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 23 de febrero de 2015 se emitió la *Decisión del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, notificada al siguiente día, la cual reza:

Se adoptan por referencia y se hacen formar parte de nuestra Decisión las determinaciones formuladas por la Árbitro en su Resolución del día 8 de diciembre de 2014. A base de nuestro análisis de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante, se confirma la Resolución apelada.

² Véase “Determinaciones de Hechos” de la *Resolución*.

La decisión emitida en este caso es solamente a los efectos de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico (29 LPRA Secciones 701 y sig.).

Inconforme, el Sr. Skerrett Parrilla acudió ante nosotros mediante el presente recurso de revisión. En síntesis, solicitó que se reexaminen las razones expuestas por la Agencia para denegar el beneficio, ya que alega que éstas son incongruentes con sus declaraciones.

El Sr. Skerrett Parrilla no expresó en su escrito cuáles son las alegadas incongruencias entre las que la Agencia expuso *vis a vis* las expresadas en la audiencia. Los únicos documentos acompañados fueron la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* emitida por la Directora de la Oficina de Apelaciones ante el Secretario del Trabajo el 23 de febrero de 2015 y un sucinto formulario intitulado *Recurso de Revisión Especial*.

El 30 de marzo de 2015 emitimos *Resolución* en la cual concedimos al recurrente hasta el 9 de abril de 2015 para someter copia de la *Determinación* emitida por la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo del 22 de octubre de 2014 y de la *Resolución* de la Árbitro de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo notificada el 8 de diciembre de 2014; ambos documentos del caso número SJ-07794-14s ante la Agencia recurrida. El recurrente presentó *Moción* en atención a la antes citada resolución.

Con el beneficio de la prueba reseñada, pasamos a exponer el derecho aplicable.

II

A. Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico

La Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, 29 L.P.R.A. Sec. 701 *et seq.* (Ley Núm. 74), creó el Negociado de Seguridad en el Empleo con el objetivo de “promover la seguridad de empleo facilitando las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveer para el pago de compensación a

personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas”. *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, 152 D.P.R. 91, 97-98 (2000); 29 L.P.R.A. sec. 701.

La Ley Núm. 74 “establece un fondo de desempleo distinto y separado de todos los dineros o fondos del Gobierno de Puerto Rico, sufragado por las contribuciones pagadas por los patronos de acuerdo con los parámetros establecidos en la propia ley”. *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, *supra*, pág. 98; 29 L.P.R.A. sec. 710. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos está obligado a “interpretar y administrar [el] fondo conforme la ley y su primordial objetivo de proteger contra la inseguridad económica y el riesgo del desempleo”. *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, *supra*.

La Sección 704 de la Ley Núm. 74 dispone, en lo pertinente al caso, lo siguiente:

(b) Descalificaciones. – 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 [del Negociado de Seguridad de Empleo] determine que:

(1) [...]

(2) **Abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa**, en cuyo caso no podrá recibir beneficios por la semana en que abandonó el trabajo y hasta que haya prestado servicios en empleo cubierto bajo este capítulo o bajo la ley de cualquier estado de los Estados Unidos durante un período no menor de cuatro (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal; o

(3) [...] 29 L.P.R.A. sec. 704. (Énfasis suministrado).

Conforme a la disposición citada, quien abandona un empleo adecuado de forma voluntaria y sin justa causa, no cualifica para recibir el beneficio por desempleo. Dicho de otra forma, como norma general, un empleado que renuncia a su empleo puede acogerse a los beneficios del seguro por desempleo si demuestra: “(1) haber **abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa**, y (2) **estar apto y disponible**

para trabajar". *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 99. (Énfasis nuestro.)

La determinación de justa causa para abandonar un empleo y si éste era uno adecuado debe realizarse a la luz de los siguientes criterios: "el grado de riesgo para la salud, seguridad y moral del reclamante, su aptitud física para el trabajo, sus ingresos anteriores, la duración de su desempleo, sus posibilidades para obtener trabajo a tono con su mayor destreza, la distancia entre su residencia y el sitio de trabajo adecuado que se le ofrezca, sus posibilidades para obtener trabajo en su localidad, y aquellos otros factores que pudieran influir en el ánimo de una persona razonablemente prudente de las mismas circunstancias del reclamante". 29 L.P.R.A. sec. 704 (c)(2). Cabe indicar, además, que un trabajo no es adecuado si el salario, la jornada laboral u otras condiciones de trabajo ofrecidas son sustancialmente menos favorables para el solicitante de los beneficios por desempleo que los prevalecientes para trabajos similares en la localidad. *Íd.*

La Ley Núm. 191-2011 enmendó el estatuto para incluir varias razones que flexibilizan la evaluación de justa causa para separarse de un empleo adecuado y ser elegible a los beneficios por desempleo.³ Al respecto, la nueva ley añadió el subinciso (14) al inciso (b) de la Sección 704 de la Ley de Seguridad de Empleo. Veamos:

(14) No se considerará inelegible a ningún reclamante por cesar en su empleo por causa de una situación familiar en la que se haga excesivamente oneroso o impráctico el acceso o la asistencia regular al lugar de empleo por las siguientes razones:

(A) Necesidad de cambiar o relocalizar su domicilio por causa del traslado laboral o nuevo empleo del cónyuge;

(B) Situaciones o incidentes de violencia doméstica en que el acceso o la asistencia regular al empleo constituya un riesgo para la seguridad propia o de miembros del grupo familiar. Disponiéndose, que se considerará familiar inmediato el cónyuge, padres o hijos menores de edad.

Será suficiente muestra de la situación de violencia doméstica, aunque no limitadas, las siguientes:

³ Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 191-2011.

- (i) Una orden de protección del Tribunal;
- (ii) Informe policial del incidente de violencia doméstica;
- (iii) Un informe o certificación de una organización bona fide que brinde servicios de apoyo a víctimas de violencia doméstica;
- (iv) Un informe o certificación de una organización bona fide que brinde servicios de apoyo a víctimas de violencia doméstica.

La información contenida en los documentos antes mencionados, será confidencial, por lo que no podrá ser divulgada, a menos que medie el consentimiento escrito del reclamante. El Secretario del Trabajo implantará un programa de capacitación sobre el manejo de las reclamaciones de desempleo por razón de violencia doméstica, en coordinación y colaboración con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. El mismo estará dirigido a adiestrar a los gerenciales y al personal que atenderá a las víctimas de violencia doméstica. Este Programa se pondrá en vigor sesenta (60) días a partir de la vigencia de esta Ley;

- (C) Situaciones o incidentes en que el reclamante sea víctima de delito o testigo de la comisión de algún delito, que por causa de esta situación, el acceso o la asistencia regular al empleo constituya un riesgo para la seguridad física del reclamante que le requiera cambiar o relocalizar el domicilio;
- (D) Enfermedad o incapacidad **constatable** de un miembro del grupo familiar inmediato, que **requiera que el reclamante se haga cargo del cuidado y acompañamiento del familiar por un período de tiempo mayor al que el patrono pueda garantizar mediante alguna licencia.** Disponiéndose, que se considerará **familiar inmediato el cónyuge, padres o hijos menores de edad.**

De ocurrir un despido relacionado o motivado por las razones arriba indicadas y el Secretario del Trabajo determinar que el mismo estuvo asociado a las razones familiares de peso aquí aludidas, declarará al reclamante elegible a beneficios. 29 L.P.R.A. sec. 704 (Supl. 2014).

B. Deferencia Administrativa

Por otro lado, debe tenerse presente que los tribunales apelativos debemos conceder gran deferencia a las decisiones que emiten las agencias administrativas, toda vez que estas cuentan con una vasta experiencia y conocimiento especializado sobre los asuntos que le han sido encomendados por la Asamblea Legislativa. *Vélez Rodríguez v. A.R.Pe.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006). Subyace en esta actitud deferente el reconocimiento de la pericia y la experiencia de los organismos administrativos sobre los asuntos que regularmente tienen ante su

consideración. *Íd.* Asimismo, las decisiones que emiten los organismos administrativos gozan de una presunción de regularidad y corrección. Por lo expuesto, **quien impugna decisiones administrativas debe demostrar que en el expediente administrativo existe evidencia suficiente que derrota dicha presunción, sin descansar en meras alegaciones.** *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 D.P.R. 870, 893-894 (2008); *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716, 728 (2005).

El alcance de una revisión judicial es uno restringido y limitado para evitar así la sustitución del criterio del organismo administrativo especializado por el criterio del tribunal revisor. *Vélez Rodríguez v. A.R.Pe.*, *supra*, pág. 693; *P.R.T.Co. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 D.P.R. 269, 282 (2000). En este contexto, la revisión judicial se limita a determinar si la actuación de la agencia está fundamentada en evidencia sustancial y si no es arbitraria, ilegal, o tan irrazonable que constituya un abuso de discreción del organismo recurrido. 3 L.P.R.A. sec. 2175; *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, *supra*, pág. 892; *Otero v. Toyota*, *supra*, pág. 729; *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 76 (2004).

III

En el caso ante nuestra consideración el recurrente se limitó a solicitar que se investigaran las razones expuestas por las cuales le fueron denegados los beneficios, ya que arguyó que son diferentes con las declaradas. No obstante, en ningún momento expuso en qué consistieron esas discrepancias. No señaló cuáles determinaciones de hechos expuestas por la Ábitro constituyeron error, arbitrariedad o abuso de discreción. Tampoco identificó evidencia alguna que obre en el expediente que derroten la presunción de legalidad y corrección de la determinación recurrida.

De un examen a los documentos en el expediente se desprende que el recurrente renunció a su empleo por el horario limitado de trabajo que el patrono le asignaba. Sin embargo, **a instancia propia solicitó que se le concedieran los sábados para atender asuntos familiares,**

lo que **tuvo el efecto de limitar su disponibilidad para trabajar**, ya que sus labores como mensajero las realizaba los fines de semana. No surge de los documentos que acompañan el recurso ninguna otra información que nos permita determinar las gestiones realizadas por el Sr. Skerrett Parrilla para conformar su disponibilidad de horario junto con las necesidades del negocio, de manera que el patrono pudiera ampliar su horario laboral.

Además, mediante Resolución del 15 de abril de 2015, le ordenamos a la División de Apelaciones del Departamento el Trabajo que nos presentara la regrabación de los procedimientos de la vista administrativa ante la árbitro celebrada el 24 de noviembre de 2014 y tuvimos la oportunidad de escuchar la misma, la cual fue presentada en la Secretaría de este Tribunal de Apelaciones el 21 de abril de 2015 con un *Escrito en Cumplimiento de Resolución* por la parte recurrida, por conducto de la Oficina de la Procuradora General.

Surge de la grabación que en efecto el recurrente declaró en la vista que después de un (1) año trabajando con el patrono los **viernes, sábados y domingos** se le complicaron “otras cosas personales”, por lo que no podía cumplir con las 25 horas de trabajo que durante un año trabajaba en esos días; también declaró que no podía trabajar los sábados porque **solo ese día** cuidaba a su hermano que es paciente de salud mental y **los demás días lo cuidaban otros familiares**. Por otro lado, no surge de la grabación que tuviera “un problema de cuidado de niños”⁴ como se expone en la resolución recurrida y si surge que el recurrente solicitó no trabajar los sábados para atender una situación familiar, atender los sábados a su hermano. No presentó prueba sobre la alegada condición de salud mental de su hermano.

⁴ Debemos mencionar que entre las razones personales, no atribuibles al patrono, está la situación cuando un trabajador renuncia a su empleo por el cuidado de niños. Al respecto, el Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispuso lo siguiente, “cuando un trabajador renuncia a su empleo por (...) cuidado de niños no se considera que hubo justa causa”. Véase Carta Circular PRSD 7 emitida por el Director del Negociado de Seguridad de Empleo el 4 de junio de 2012. Este documento interpreta las enmiendas que introdujo la Ley Núm. 191-2011 a la Ley Núm. 74.

La Ley Núm. 74 dispone que sea liberalmente interpretada para cumplir con su propósito de promover la seguridad de los empleos y proveer para el pago de una compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas. Sin embargo, ello no significa que deba interpretarse de manera que se le reconozcan beneficios a quienes no cualifican. *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo, supra*, pág. 101.

De otra parte, al recurrente **no le aplican las excepciones** reconocidas en la ley: (1) traslado laboral del cónyuge que conlleve la relocalización del domicilio; (2) ser víctima de violencia doméstica y por esta causa la asistencia al empleo constituya un riesgo para su seguridad o la de un familiar; (3) ser víctima o testigo de un delito que le requiera cambiar de domicilio para salvaguardar su seguridad física; o (4) la enfermedad o incapacidad prolongadas de un familiar inmediato. 29 L.P.R.A. sec. 704 (Supl. 2014). En cuanto a la excepción por “**la enfermedad o incapacidad prolongadas de un familiar inmediato**” antes citada, reiteramos que se refiere a una “[e]nfermedad o incapacidad **constatable de un miembro del grupo familiar inmediato, que requiera que el reclamante se haga cargo del cuidado y acompañamiento del familiar por un período de tiempo mayor al que el patrono pueda garantizar mediante alguna licencia**” y que “se **considerará familiar inmediato el cónyuge, padres o hijos menores de edad.**” (Énfasis nuestro.) *Id.*

Luego de estudiar la situación fáctica de autos, a la luz de la normativa jurídica aplicable, concluimos que la agencia recurrida no abusó de su discreción al denegar los beneficios solicitados. El recurrente no rebatió ante este foro la presunción de corrección que cobija a las determinaciones administrativas, pues no demostró que la actuación del Departamento del Trabajo fue arbitraria, caprichosa, ilegal o irrazonable, o que constituyó un claro abuso de discreción. Procede entonces confirmar la denegatoria de los beneficios.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* emitida por la Directora de la Oficina de Apelaciones ante el Secretario del Trabajo el 23 de febrero de 2015, notificada el 24 de febrero de 2015.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones