

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

BENNY RODRÍGUEZ
CARRASQUILLO
RECURRENTE

v

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD DE EMPLEO
(NSE)
RECURRIDO

KLRA201500469

Revisión judicial
procedente del
Departamento del
Trabajo y
Recursos
Humanos

Apelación Núm.:
C-00611-155

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 Jueza Varona Méndez, la Juez Gómez Córdova, la Juez Rivera Marchand y el Juez Bonilla Ortiz.¹

Rivera Marchand, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de mayo de 2015.

Comparece ante nosotros el Sr. Benny Rodríguez Carrasquillo (señor Rodríguez Carrasquillo o recurrente) y solicita la revisión judicial de una resolución administrativa que lo descalificó como beneficiario del seguro por desempleo. El referido dictamen concluyó que el recurrente abandonó un trabajo adecuado sin justa causa.

El recurrente solicitó litigar como indigente (*in forma pauperis*). Surge de la petición jurada del señor Rodríguez Carrasquillo que éste se encuentra desempleado y, al tomar en consideración los gastos informados, declaramos ha lugar la solicitud para litigar como indigente. En consecuencia, se le exime del pago de los aranceles correspondientes.

¹ La Honorable Juez Gómez Córdova no interviene.

I.

El 12 de enero de 2015, Hilton International of Puerto Rico dio por terminada la relación de empleo que tenía con el señor Rodríguez Carrasquillo. A través de una carta, el patrono indicó que la relación de empleo culminaba porque el recurrente había abandonado el trabajo desde 17 de noviembre de 2014 y sin justificar las ausencias. El señor Rodríguez Carrasquillo solicitó los beneficios de compensación por desempleo y el Negociado de Seguridad de Empleo lo descalificó. La razón para la descalificación fue que el recurrente abandonó el trabajo sin justa causa.

Dicha determinación fue confirmada por el Árbitro de la División de Apelaciones quien escuchó el testimonio del recurrente y admitió prueba documental. Para ello, el Árbitro determinó que el señor Rodríguez Carrasquillo renunció al empleo por un quebranto de salud y no tenía una recomendación médica para así hacerlo. Además, concluyó que el recurrente no realizó gestiones con el patrono para manejar la situación y conservar su empleo.

Inconforme con el dictamen del Árbitro, el recurrente apeló ante la Oficina de Apelaciones ante el Secretario. La *Resolución* del Árbitro fue confirmada y se determinó que el señor Rodríguez Carrasquillo estuvo fuera del empleo durante 3 semanas sin presentar un certificado médico que lo autorizara. Asimismo, adoptó las determinaciones de hechos formuladas por el Árbitro. El recurrente no quedó satisfecho con el resultado y acudió ante nosotros mediante recurso de revisión judicial.

En síntesis, el recurrente argumentó que se lastimó la espalda en el trabajo y sentía dolor en el pecho. El recurrente alegó que enfrentó problemas para conseguir el certificado médico requerido por su patrono y, cuando logró obtenerlo, el patrono no lo aceptó por ser tardío. Por último, alegó que el patrono le indicó

que recibiría el beneficio de desempleo aun cuando firmara una renuncia o fuera despedido.

Hemos examinado el recurso apelativo y optamos por prescindir de los términos, escritos o procedimientos adicionales “con el propósito de lograr su más justo y eficiente despacho”. Regla 7(B)(5) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B. Resolvemos.

II.

A. La revisión judicial de decisiones administrativas

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2171, dispone que las decisiones administrativas pueden ser revisadas por el Tribunal de Apelaciones. La finalidad de la revisión judicial es delimitar la discreción de los organismos administrativos para asegurar que estos ejerzan sus funciones conforme a la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer v. A.R.Pe.*, 172 D.P.R. 254, 264 (2007).

Es norma reiterada que al revisar las determinaciones de los organismos administrativos, los tribunales apelativos le conceden gran consideración y deferencia. Ello es así, debido a la vasta experiencia y conocimiento especializado que tienen éstos sobre los asuntos que le son encomendados. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 D.P.R. 592, 614 (2006); *Vélez v. A.R.Pe.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006). Por tal motivo, las decisiones administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección que debe respetarse, mientras la parte afectada no demuestre con suficiente evidencia que la decisión no está justificada. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo*, 177 D.P.R. 177, 187 (2009), citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69 (2004); *Henríquez v. Consejo Educación Superior*, 120 D.P.R. 194 (1987).

La revisión judicial de los dictámenes administrativos está limitada a determinar si hay evidencia sustancial en el expediente para sostener la conclusión de la agencia o si ésta actuó de forma arbitraria, caprichosa o ilegal. *Vélez v. A.R.Pe.*, supra. El criterio rector para examinar una decisión administrativa es la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, supra. Por tanto, si a la hora de examinar un dictamen administrativo se determina que: (1) la decisión administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) la agencia erró en la aplicación de la ley; (3) el organismo administrativo actuó de manera irrazonable, arbitraria o ilegalmente; o (4) su actuación lesiona derechos constitucionales fundamentales, entonces la deferencia hacia los procedimientos administrativos cede. *Empresas Ferrer v. A.R.Pe.*, supra, pág. 264.

Ahora bien, si una parte afectada por un dictamen administrativo impugna las determinaciones de hecho, ésta tiene la obligación de derrotar con suficiente evidencia, que la decisión del ente administrativo no está justificada por una evaluación justa del peso de la prueba que tuvo ante su consideración. *Rebollo v. Yiyi Motors*, supra, pág. 77. De no identificarse y demostrarse esa otra prueba en el expediente administrativo, las determinaciones de hechos deben sostenerse por el tribunal revisor, pues el recurrente no ha logrado rebatir la presunción de corrección o legalidad. *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98, 118 (2003).

B. Ley de Seguridad de Empleo

La concesión de beneficios a los trabajadores que quedan desempleados está regida desde hace más de cincuenta años por la Ley de Seguridad de Empleo, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. secs. 701-717. Este estatuto fue aprobado con el “propósito 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”. Íd.

Para darle vigencia a este estatuto, se estableció un fondo especial, distinto y separado de los fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que constituye un fondo de desempleo, el cual es administrado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. 29 L.P.R.A. sec. 710; *Castillo v. Depto. Del Trabajo*, 152 D.P.R. 91, 98 (2000). Asimismo, se dispuso que los patronos realicen aportaciones para el mantenimiento del fondo. 29 L.P.R.A. sec. 708. Una vez un trabajador queda desempleado, la ley le permite presentar una solicitud para que se determine su condición de asegurado. 29 L.P.R.A. sec. 702.

Los beneficios conferidos por la Ley de Seguridad de Empleo son un derecho adquirido de todo trabajador y se hace efectivo al momento de la pérdida del empleo. El Gobierno concede estos beneficios como parte de un seguro pagado por el patrono con el fin de sostener al trabajador en la transición a un nuevo empleo, sin que este se convierta en una carga para el Estado. Íd. El pago del seguro de desempleo es parte de los emolumentos que gana el trabajador con su esfuerzo y dedicación en el empleo. Íd. Por lo tanto, el derecho a estos modestos beneficios, recibidos a manera de indemnización, solamente puede ser denegado por justa causa. Íd.

La Sección 4 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 704, establece las condiciones de elegibilidad para recibir los beneficios por desempleo. Además, enumera las causas para descalificar a un reclamante de estos beneficios. En lo pertinente al caso de autos, la Sección 4(b)(1) y (2) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 704(b)(1) y (2), descalifica a la persona

que: no estaba apta para trabajar o no estaba disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana; o abandona un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa.

En otras palabras, para obtener el beneficio al seguro por desempleo, el empleado tiene que estar apto y disponible para trabajar. *Castillo v. Depto. del Trabajo*, supra, pág. 99. Asimismo, el abandono del trabajo debe ser involuntario y con justa causa. *Íd.* El empleado tiene que reunir ambos requisitos, o de lo contrario, no cualifica para recibir el beneficio. *Íd.* El Tribunal Supremo de Puerto Rico definió al *trabajador apto y disponible para trabajar* como aquél que está capaz y dispuesto para “ocupar un puesto tan pronto esté disponible”. *Íd.*, pág. 102.

III.

En el presente caso, el señor Rodríguez Carrasquillo entendió que el Negociado de Seguridad de Empleo incidió al descalificarlo por abandono de un trabajo adecuado. En su recurso apelativo, sostuvo que no pudo entregar los certificados médicos en tiempo al patrono, porque no encontraba al doctor que lo examinó. A su vez, alegó que no estaba físicamente capacitado para realizar el tipo de trabajo encomendado por su patrono y, por tanto, enfrentó problemas de salud. Sin embargo, no surge del expediente que el recurrente hubiese informado dichas dificultades al patrono o hubiese solicitado una licencia por enfermedad por algún periodo. Tampoco surge prueba para sostener que el trabajo desempeñado por el señor Rodríguez Carrasquillo era inadecuado.

El señor Rodríguez Carrasquillo sometió la carta de despido emitida el 12 de enero de 2015. La misiva demuestra que éste abandonó el trabajo desde el 17 de noviembre de 2015 y sólo justificó la ausencia de los 2 días siguientes. Surge de la carta que el patrono le concedió dos oportunidades al recurrente para justificar las ausencias. A esos efectos, la carta indica que la

documentación sometida por el empleado fue insuficiente. Examinamos los documentos sometidos con el recurso de revisión judicial y ninguno justifica las ausencias del recurrente entre el 20 de noviembre de 2014 al 5 de diciembre del mismo año. El segundo certificado médico sometido por el empleado solo justificó las ausencias de los días 6 y 7 de diciembre de 2014. Por lo tanto, fue razonable la determinación de la agencia administrativa al concluir que no hubo una recomendación médica o certificación que autorizara al recurrente a ausentarse al trabajo.

Finalmente, las alegadas manifestaciones del patrono acerca del derecho a recibir el beneficio del desempleo no encuentran apoyo en el apéndice sometido por el recurrente. El Árbitro tuvo la oportunidad de escuchar el testimonio del señor Rodríguez Carrasquillo y éste no cuestionó la apreciación del primero, por lo que la decisión administrativa merece nuestra deferencia. Resolvemos que la determinación recurrida es razonable y el recurrente no logró establecer que existe prueba en el expediente administrativo para rebatir la presunción de corrección de la decisión administrativa.

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la decisión administrativa dictada por el Negociado de Seguridad de Empleo.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones