Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y UTUADO
PANEL VI

CARLOS SÁNCHEZ MORALES Recurrente v. NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO Recurrida	KLRA201500527	REVISIÓN JUDICIAL procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Apelación Núm.: C-00041-155 Sobre: Inelegibilidad a los beneficios de compensación por desempleo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Romero García.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de agosto de 2015.

Comparece el recurrente Carlos Sánchez Morales, por derecho propio, para solicitar la revisión y revocación de una resolución emitida por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 24 de abril de 2015. Mediante dicha resolución se confirmó una decisión del Árbitro de la División de Apelaciones de la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo, descalificando al recurrente para recibir los beneficios de compensación por desempleo.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, confirmamos la resolución recurrida. Veamos.

I

El señor Carlos Sánchez Morales (Sánchez) se desempeñó como guardia de seguridad en Pathfinders Inc., durante diez meses. El señor Sánchez no compareció a su trabajo *overtime* el día del sábado, como había acordado con su patrono. La razón para la ausencia, declaró el señor Sánchez, fue que debido a que

había trabajado sus 40 horas semanales entendía que no era compulsorio o que no habría repercusiones de no presentarse a trabajar el día del sábado. Su contrato fue cancelado ya que Pathfinders Inc., entendió que el señor Sánchez había abandonado su empleo al no presentarse a trabajar.

Así las cosas, el señor Sánchez solicitó los beneficios al amparo de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico. El Negociado de Seguridad de Empleo (Negociado) determinó que el señor Sánchez era inelegible para recibir los beneficios solicitados ya que abandonó un empleo adecuado sin justa causa. El señor Sánchez solicitó audiencia ante el Árbitro el 7 de enero de 2015, por no estar conforme con la determinación emitida. El Árbitro determinó que el señor Sánchez no era elegible para los beneficios de seguro por desempleo ya que, como norma general, un trabajador tiene que notificar sus ausencias a tiempo a su patrono. Es decir, el Árbitro confirmó que el señor Sánchez era inelegible para recibir beneficios por desempleo. Aún insatisfecho, el señor Sánchez interpuso un recurso de apelación ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quién confirmó la *Resolución* emitida por el Árbitro. El 16 de abril de 2015, el señor Sánchez solicitó una reconsideración a la decisión emitida de confirmación de la resolución dictada por el Árbitro. La solicitud de reconsideración fue declarada *No Ha Lugar*.

Inconforme, el señor Sánchez presentó ante este Tribunal un recurso de revisión especial bajo la Regla 67 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, mediante el cual alegó que erró el Secretario del Departamento del Trabajo al denegarle los beneficios de desempleo.

La Procuradora General presentó *Alegato en oposición a recurso de revisión* el 6 de agosto de 2015. En su escrito, la Procuradora General en representación del Departamento del

Trabajo y Recursos Humanos sostiene que no es suficiente que la persona se encuentre mentalmente en ánimo favorable para realizar una tarea. Además, es necesario que la persona no tenga impedimento físico para aceptar el empleo, por lo que su abandono significa "el no estar apto o disponible para trabajar." *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 101-102 (2000). Asimismo, en *Lebrón v. Junta de Personal*, 100 DPR 164, 167 (1971), define el abandono de servicio como aquellas "ausencias no autorizadas de carácter vicioso, sin justificación razonable y no cualquier tipo de ausencia". Por último, plantea que, contrario a lo que alega el recurrente, de la prueba que obra en el expediente administrativo surge que este en efecto abandonó voluntariamente su empleo bajo la creencia que por ser trabajo *overtime* no tenía obligación de asistir, circunstancia que la Ley de Seguridad de Empleo no contempla como justa causa para no abandonar un empleo. Ello ante la realidad probada y admitida por el propio recurrente de que el patrono le notificó que debía presentarse a trabajar el sábado, 25 de octubre de 2014, y que este no asistió, ni se excusó.[1]

En fin, la Procuradora General solicita que se confirme la determinación recurrida ya que la misma está sostenida por el expediente, es razonable y acorde con las disposiciones de la Ley de Seguridad de Empleo.

II

La Regla 67 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones expone:

> Regla 67 – Procedimiento de recurso de revisión especial
>
> Una parte adversamente afectada por una orden o resolución final de un organismo o agencia administrativa, de la naturaleza dispuesta en esta Regla, y que haya agotado todos los remedios provistos por el organismo o agencia administrativa correspondiente, podrá utilizar este procedimiento de revisión especial si cumple con los siguientes requisitos:

---

[1] Anejo I del apéndice al alegato de la Procuradora General, pág. 38.

> **(A)** Que la orden o resolución final del organismo o agencia administrativa objeto del recurso de revisión especial haya adjudicado una solicitud de servicios o ayuda presentada por la persona promovente al amparo de un programa de beneficencia social, **o que haya adjudicado una controversia sobre la elegibilidad o naturaleza de los beneficios o servicios a los que la persona promovente es elegible en un programa de beneficencia social.**
>
> (B) Que a juicio del promovente la orden o resolución final le resulta adversa.
>
> (C) Que la persona acuda al Tribunal por derecho propio para impugnar dicha decisión administrativa dentro de un término de treinta (30) días del recibo de la orden o resolución final.
>
> . . . . . .

(Énfasis nuestro). 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 67.

Sin embargo, es principio reiterado que las conclusiones e interpretaciones de los organismos administrativos merecen gran deferencia por parte de los tribunales. *García Oyola v. J.C.A.*, 142 DPR 532, 540 (1997). La revisión judicial de una decisión administrativa suele circunscribirse a determinar si: (1) el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) las determinaciones de hechos realizadas por la agencia están sostenidas por evidencia sustancial en el expediente administrativo; y (3) las conclusiones de derecho fueron correctas. El expediente administrativo constituye la base exclusiva para la acción de la agencia en un procedimiento adjudicativo y para la revisión judicial ulterior. *Gutiérrez Vázquez v.* Hernández y otros, 172 DPR 232, 243-244 (2007); *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003).

El Negociado de Seguridad de Empleo, al que acudió el señor Sánchez, fue creado para poner en vigor la *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada (Ley 74). El propósito de esta Ley es "promover la seguridad de los puesto de empleo y facilitar las oportunidades de trabajo. Esta medida busca evitar el desarrollo del desempleo y aliviar la carga que el mismo produce y que recae sobre el

trabajador desempleado y su familia". 29 LPRA sec. 701 *et seq.*; Para cualificar y ser acreedor a recibir los beneficios, el trabajador tiene que cumplir con ambos 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, 97-98 (2000). Si un trabajador no reúne ambos requisitos, quedará descalificado.

Además a lo antes mencionado, para recibir los beneficios del seguro por desempleo un trabajador deberá cumplir con los requisitos que se establecen en la Sección 4 (a) (1) de la Ley 74, 29 LPRA sec. 704 (a) (1). En la sección 4 (b) de la Ley 74, se enumeran las condiciones por las cuales un trabajador asegurado quedaría descalificado para no recibir los beneficios del seguro. 29 LPRA sec. 704 (b). La sección 4 (b) (2) de la Ley 74, en lo pertinente, dispone:

> (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 determine que:
>
> . . . . . .
>
> (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 capitulo o bajo la ley de cualquier estado de los Estados Unidos durante un periodo no menor de cuatro (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal.
>
> . . . . . .

29 LPRA sec. 704 (b) (2).

La controversia, en el recurso que nos ocupa, gira alrededor de la interrogante de si el señor Sánchez abandonó su empleo involuntariamente y por justa causa. Para determinar la existencia de justa causa para abandonar el empleo es preciso un análisis del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq*. El Artículo 2, en lo pertinente, dispone por justa causa para el despido lo siguiente:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente el empleado.

. . . . . .

A la luz de los anteriores parámetros jurídicos, resolvemos.

III

El señor Sánchez planteó que no abandonó su empleo voluntariamente y que lo que ocurrió fue que su contrato fue cancelado. El señor Sánchez adujo que se encontraba bajo la impresión de que como había trabajado sus 40 horas semanales no tenía que reportarse a trabajar a un *overtime* que había acordado con su patrono. Esta presunción del señor Sánchez es errónea ya que, como norma general, un trabajador tiene que notificar sus ausencias a tiempo a su patrono. El señor Sánchez reconoce que no fue a trabajar, según le fuera ordenado y que tampoco se excusó.

El señor Sánchez no cumplió con el primer requisito de la Ley 74, *supra,* ya que abandonó su empleo voluntariamente y sin notificación previa a su patrono. De acuerdo con la Ley 80, *supra*, el patrono no podrá despedir a un empleado por mero capricho o sin razón relacionada con el bien y normal funcionamiento del establecimiento. El abandono del empleo del señor Sánchez intervino en el funcionamiento del establecimiento y por esto la Ley 80 no lo cobija con respecto a su alegación de despido injustificado. Ya que el propósito de la Ley 74 de Seguridad de Empleo, *supra*, es "evitar el desarrollo del desempleo y aliviar la carga que el mismo produce y que recae sobre el trabajador desempleado y su familia" y no proteger a las personas que

voluntariamente abandonan sus empleos, al señor Sánchez no le corresponden los beneficios por desempleo.

En definitiva, la Ley de Seguridad de Empleo debe ser interpretada liberalmente para cumplir su propósito de promover la seguridad de empleo y proveer compensación a los trabajadores desempleados que por causas ajenas a su voluntad, estando aptas para trabajar, pierden su trabajo. Este no es el caso.

No vemos razón alguna en derecho para variar, modificar o descartar la determinación final del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

IV

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

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones