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

JOSÉ A. PEÑA DÍAZ Recurrente v. SISTEMA DE RETIRO PARA MAESTROS (SRM) Recurrida	KLRA201500589	*Revisión Administrativa* procedente de la Junta de Síndicos del Sistema de Retiro para Maestros(SRM) Caso Núm.: 2014-001 Sobre: Retiro por Incapacidad

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

Ortiz Flores, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2015.

Comparece el recurrente, señor José A. Peña Díaz (Sr. Peña Díaz), mediante recurso de revisión judicial. Solicita que revoquemos la resolución emitida el 7 de mayo de 2015 y notificada al día siguiente, por la Junta de Síndicos del Sistema de Retiro para Maestros. Mediante el referido dictamen se declaró no ha lugar la apelación presentada y se ordenó su archivo con perjuicio. En consecuencia, se denegó la restitución de las licencias de vacaciones y enfermedad contra las cuales se cargó el periodo de cesantía por incapacidad del recurrente hasta su reinstalación.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, confirmamos la determinación administrativa.

I

El 12 de junio de 2013 la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales del Sistema de Retiro para Maestros (SRM) cursó una misiva al Sr. Peña Díaz —quien ocupa un puesto gerencial como Especialista en Recursos Humanos y Asuntos Laborales en el Sistema de Retiro para Maestros— en la que se le informó sobre un referido administrativo para una evaluación psiquiátrica ocupacional independiente. El referido fue motivado por varios incidentes en que el Sr. Peña Díaz mostró una

"conducta improcedente" en su lugar de trabajo, tales como comportamiento agresivo, conversaciones incoherentes y actos hostiles contra otros compañeros de labor. La carta señaló que el recurrente estaría bajo licencia por vacaciones desde el 13 al 21 de junio de 2013.[1] Este dato fue reiterado por el Subdirector Ejecutivo en otra carta, en la que indicó que durante ese periodo el recurrente estaría agotando su licencia de vacaciones.[2]

La cita para la evaluación ocupacional se pautó para el 14 de junio de 2013, pero el Sr. Peña Díaz no asistió por este encontrarse hospitalizado involuntariamente en el Hospital Menonita CIMA desde el 14 al 24 de junio de 2013.[3] En dicha institución el recurrente fue diagnosticado con una condición psiquiátrica. Se le asignó un avalúo global de funcionamiento (GAF, por sus siglas en inglés) de 50-55/100. El 25 de junio de 2013, cuando el recurrente se personó a la Oficina de Recursos Humanos y entregó los documentos del alta de la hospitalización, le informaron que tenía que ser evaluado por el médico designado de la agencia para que este determinara si se encontraba o no apto para retornar a sus labores.

Al amparo del Reglamento de Personal para Empleados del Sistema de Retiro para Maestros, el 16 de julio de 2013, el SRM notificó al recurrente la intención de cesantearlo por incapacidad emocional.[4] La comunicación hizo mención al otorgamiento de "vacaciones prolongadas" para efectos del referido para evaluación. La acción tomada estuvo motivada porque el Sr. Peña Díaz, aun cuando acudió a una nueva cita pautada para el 8 de julio de 2013 con el médico designado del SRM, durante la consultas el recurrente actuó de manera evasiva. De acuerdo con el patrono, esto impidió que se obtuviera un diagnóstico definitivo y se activó una presunción de incapacidad "para poder retornar al trabajo y

---

[1] Apéndice del recurso, pág. 16.

[2] Apéndice del recurso, pág. 17.

[3] Apéndice del recurso, págs. 18-19. Para salvaguardar la privacidad del recurrente, no expresamos en esta Sentencia los diagnósticos específicos del recurrente, según los facultativos que lo atendieron.

[4] Apéndice del recurso, págs. 21-23.

ejercer las funciones esenciales de su puesto".[5] El escrito, además, advertía del derecho del recurrente a solicitar una vista administrativa informal en la que podría rebatir la presunción. Para ello, no obstante, debía consentir por escrito su disposición a ser evaluado por el galeno seleccionado por la agencia.[6] El Sr. Peña Díaz ejerció su derecho y solicitó la vista administrativa.

El 2 de agosto de 2013 se celebró la vista informal. El recurrente asistió con su representación legal y mostró evidencia de tratamiento psiquiátrico ambulatorio con la doctora Edna E. Laracuente Rivera (Dra. Laracuente Rivera). Esta, mediante un escueto certificado, recomendó que el Sr. Peña Díaz podía regresar al trabajo, sujeto a la continuación del tratamiento. El documento tampoco especificaba el GAF del Sr. Peña Díaz.[7]

El 6 de septiembre de 2013 el recurrente asistió por segunda ocasión a la evaluación ocupacional con el médico designado por el SRM, el doctor Víctor J. Lladó (Dr. Lladó), quien rindió el correspondiente informe.[8] Recomendó que el recurrente debía continuar con su tratamiento psiquiátrico e iniciar una psicoterapia psicológica. Asignó un GAF de 50/100. El Dr. Lladó indicó que el Sr. Peña Díaz no estaba plenamente capacitado para reintegrarse a su trabajo durante los próximos meses. El médico mostró preocupación por la falta de cooperación del recurrente para someterse a la evaluación ordenada por la agencia y porque el Sr. Peña Díaz le admitió que no estaba tomando los medicamentos que la Dra. Laracuente Rivera le recetó, porque no los necesitaba.

Acorde con las determinaciones de hechos de la resolución recurrida, el Sr. Peña Díaz "continuó recibiendo su salario durante sus ausencias por referido médico hasta el mes de enero de 2014, fecha en

---

[5] Apéndice del recurso, pág. 22.
[6] Apéndice del recurso, pág. 23.
[7] Véanse los certificados expedidos entre el 12 de julio de 2013 al 17 de enero de 2014 por la Dra. Laracuente Rivera en el Apéndice del recurso, págs. 38-40.
[8] Apéndice del recurso, págs. 33-37.

que se [agotaron] sus balances de licencias por enfermedad y vacaciones acumuladas".[9] Cabe señalar que del expediente administrativo que estuvo ante la consideración de la agencia recurrida obraba una Certificación emitida por la Supervisora de la Sección de Asistencia y Licencias de la Oficina de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, en la que constaba que el recurrente había solicitado por teléfono en varias ocasiones el balance de sus licencias. Esa información se le proveyó al Sr. Peña Díaz en cada oportunidad.[10]

Agotadas las licencias y suspendida la retribución económica del recurrente, el 14 de enero de 2014 el Sr. Peña Díaz objetó que el descanso administrativo fuera a cargo de aquellas. A través de su representación legal, el 22 de enero de 2014, el recurrente sometió al SRM los certificados médicos suscritos por la Dra. Laracuente Rivera que avalaban que el recurrente regresara a sus labores, sujeto a la continuación del tratamiento.

A estos efectos, el 14 de febrero de 2014 se celebró una segunda vista administrativa informal. Debido a la existencia de opiniones médicas opuestas sobre la deseabilidad o no de que el Sr. Peña Díaz se reintegrara a su trabajo, las partes acordaron que el recurrente se sometiera a una tercera evaluación médica.

Así las cosas, el 7 de marzo y el 21 de abril de 2014, el Sr. Peña Díaz acudió a la consulta de la doctora Elvira Giambartolomei, quien luego de evaluarlo suscribió un informe[11] al respecto, en el que expresó que el recurrente "[d]ebe continuar tratamiento psiquiátrico con medicamentos y psicoterapia. El Sr. Peña [Díaz] deberá cumplir con las tareas de su trabajo". Como consecuencia, se dejó sin efecto la intención de cesantía y el recurrente fue reintegrado a su trabajo, efectivo el 1 de mayo de 2014. El Sr. Peña Díaz se personó a trabajar el 19 de mayo de 2014.

---

[9] Apéndice del recurso, pág. 5, inciso 13.
[10] Apéndice del recurso, págs. 5-6, inciso 15.
[11] Apéndice del recurso, págs. 41-44.

Ante la solicitud del recurrente para que se le devolvieran los balances de licencias agotados, el 4 de agosto de 2014 el Oficial Examinador emitió un informe en el que concluyó que el SRM actuó correctamente al descontar el sueldo del empleado de los días de enfermedad y vacaciones, por lo que una vez reinstalado continuaría con su salario sin necesidad de realizar pagos retroactivos por los conceptos agotados.

El 11 de septiembre de 2014 el SRM emitió su dictamen en el que negó lo solicitado por el recurrente.[12] Fundamentó su decisión en que la agencia actuó correctamente en notificar la intención de cesantía, por lo que procedía cargar a los balances de licencias por enfermedad y de vacaciones el periodo en controversia en que el recurrente no trabajó.

Inconforme, el 6 de octubre de 2014 el Sr. Peña Díaz apeló esta acción de la autoridad nominadora ante la Junta de Síndicos del SRM.[13] Alegó que este proceder era *ultra vires* y que le privaba de su debido proceso de ley. Reclamó que la agencia restituyera los balances descontados indebidamente. La agencia, a su vez, presentó su posición el 24 de marzo de 2015.[14] Arguyó que el recurrente estaba advertido de los descuentos a su licencia de vacaciones y que, posteriormente, estuvo en licencia de enfermedad durante el curso de su tratamiento, hasta que se recomendó su reincorporación al trabajo. Indicó, además, que debido a la naturaleza del trabajo del Sr. Peña Díaz, este conocía cómo opera la Oficina de Personal en circunstancias similares. Adujo que la acción del patrono de su intención de cesantía fue el resultado de la falta de cooperación del recurrente, quien se negó a consentir ser evaluado por el especialista de la agencia, por lo que este determinó que el Sr. Peña Díaz no estaba apto para retornar a sus labores. Expresó que las pretensiones del recurrente constituían el reclamo de un derecho inexistente.

---

[12] Apéndice del recurso, págs. 14-15.

[13] Apéndice del recurso, págs. 25-32.

[14] Distinto a la apelación del recurrente, el escrito presentado por la agencia no fue incluido en el Apéndice del recurso. Sin embargo, el documento fue anejado en la comparecencia de la parte recurrida.

Por no existir controversia de hechos, la Junta de Síndicos dio por sometido el caso sin celebrar vista y el 7 de mayo de 2015 declaró no ha lugar la apelación y ordenó su archivo con perjuicio.[15]

Inconforme, el Sr. Peña Díaz acudió ante nos en recurso de revisión judicial y señaló los siguientes errores:

> PRIMER ERROR: Erró la JUNTA al determinar que la actuación del SRM no fue arbitraria y caprichosa al privar al Sr. Peña de su sustento durante el periodo en que el SRM no le permitió regresar a su área de trabajo.
>
> SEGUNDO ERROR: Erró la JUNTA al determinar que no procede la restitución de los salarios dejados de devengar y los días cargados a las licencias de vacaciones y enfermedad al Sr. Peña cuando dichos descuentos los realizó el SRM sin preservar las garantías mínimas del debido proceso de ley.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a delinear el marco jurídico.[16]

II

A

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (Ley Núm. 184-2004), establece la facultad de la autoridad nominadora de cesantear a un empleado, sin que esto conlleve una acción disciplinaria, al disponer lo siguiente:

> Cuando se determine que dicho empleado está física y/o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. La autoridad nominadora podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al

---

[15] La resolución fue notificada el 8 de mayo de 2015; véase Apéndice del recurso, págs. 1-13.

[16] La parte recurrida arguyó nuestra falta de jurisdicción porque el recurrente presentó su solicitud de revisión judicial el 8 de junio de 2015, es decir, el día 31 del término jurisdiccional. La parte recurrida omite, sin embargo, expresar que el 7 de junio de 2015 era domingo, uno inhábil para efectos de calcular el plazo, por lo que conforme con la Regla 68.1 de las de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A., Ap. V, R. 68.1, el término se extiende al día 8, el próximo día laborable, y último día hábil para acudir antes este foro intermedio.

> empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa. 3 L.P.R.A. § 1462e(9)(b).

Cónsono con la disposición legal precitada, el Reglamento de Personal del Sistema de Retiro para Maestros (Reglamento 7566) estatuye que la agencia podrá decretar cesantías, sin que esto se entienda como una destitución, en la siguiente instancia:

> También podrán decretarse cesantías cuando se determine que un empleado está física o mentalmente impedido para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa con o sin acomodo razonable. La autoridad nominadora podrá requerirle a empleados someterse a examen médico cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad. El examen estará a cargo del médico que seleccione el SRM, sin costo alguno para el empleado. Los elementos de juicio siguiente podría constituir entre otros, base razonable para presumir incapacidad física o mental del empleado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto: baja notable en la productividad, ausentismo marcado por razón de enfermedad o patrones irracionales en la conducta. En estos casos, el (la) Director (a) Ejecutivo (a) podrá requerir que el empleado produzca evidencia de sus limitaciones funcionales, tales como certificados médicos, de psicólogos, terapeutas o consejeros en rehabilitación que ayuden a medir la habilidad actual del empleado para desempeñar en forma segura las funciones esenciales del puesto. También podrá requerirle que se someta a un examen médico, psicológico o psiquiátrico. El SRM asumirá el costo de los servicios, si el examen lo efectúa un médico o psiquiatra en la práctica privada. La negativa del empleado a someterse a un examen médico, psicológico o psiquiátrico podrá servir de base a una presunción de incapacidad. De esta acción, se notificará al empleado advirtiéndole de su derecho a solicitar una vista administrativa.
>
> De determinarse, luego de la vista, que el empleado no está cualificado para desempeñar las funciones esenciales del puesto, con o sin acomodo razonable, el SRM podrá decretar su cesantía, notificándole por escrito su decisión con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha de efectividad de la cesantía. En la notificación se le informará al empleado sobre su derecho a apelar al foro apelativo correspondiente. Reglamento 7566 § 10.5 (2)

Asimismo, entre los beneficios marginales que pondera la Ley Núm. 184-2004 se encuentran las licencias de vacaciones y enfermedad. 3 L.P.R.A. § 1466(1)(2). En conformidad el Reglamento 7566 define la licencia por enfermedad como el “periodo de tiempo que se autoriza al empleado a ausentarse de su trabajo por estar enfermo, incapacitado por lesiones o enfermedad que no le permitan trabajar o expuestos a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la

protección de su salud, la de sus compañeros y la de otras personas [...]". Reglamento 7566 § 13.2(2). En los casos de enfermedad prolongada, cuando se hayan agotado tanto los balances de los días por enfermedad y vacaciones, el empleado tiene a su disposición una licencia sin sueldo hasta de un año, siempre y cuando acredite su condición con evidencia médica. Reglamento 7566 § 13.2(2)(f).

De igual forma, la reglamentación laboral dispone que, luego de un periodo extenso, cuando el empleado se reinstala a su trabajo luego de una enfermedad mental, este "deberá someter un certificado médico que especifique que está capacitado para trabajar y que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la seguridad o salud de sus compañeros ni a los visitantes del SRM." Reglamento 7566 § 13.2(2)(j). Además, "[e]l SRM podrá exigir que el empleado se someta a un examen médico, para asegurar su restablecimiento" y, también, "seleccionará el médico y pagará el costo del examen médico." *Id*.

B

La revisión judicial de las determinaciones finales administrativas por este Tribunal se realizan al amparo de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2171 *et seq*. La LPAU dispone que la revisión judicial se circunscribe a evaluar: (1) si el remedio concedido por la agencia es el adecuado; (2) si las determinaciones de hechos están sostenidas por la evidencia sustancial que surge de la totalidad de expediente; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas, para cuyo escrutinio el foro revisor no tiene limitación alguna. 3 L.P.R.A. sec. 2175.

Es norma reiterada del Tribunal Supremo de Puerto Rico que los procedimientos y las decisiones de los organismos administrativos están cobijados por una presunción de regularidad y corrección. Debido a ello, la revisión judicial se limita al examen de la razonabilidad de la actuación de la agencia. El tribunal revisor podrá intervenir con los foros administrativos cuando la decisión adoptada no está basada en la

evidencia sustancial, o se ha errado en la aplicación de la ley, o cuando la actuación es arbitraria, irrazonable, ilegal o afecta derechos fundamentales. *Caribbean Communication v. Pol. de P.R.*, 176 D.P.R. 978, 1006 (2009); *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo,* 177 D.P.R. 177, 187 (2009).

La norma general es que las decisiones de las agencias administrativas deben ser consideradas con gran deferencia por los tribunales apelativos, por razón de la experiencia y conocimiento especializado de estas respecto a las facultades que se les han delegado. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo,* 177 D.P.R., pág. 186.

Las determinaciones de hechos del ente administrativo se sostendrán si se basan en la evidencia sustancial que obra en el expediente, considerado en su totalidad. A esos fines, evidencia sustancial es aquella relevante que una mente razonada podría entender adecuada para sostener una conclusión. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo,* 177 D.P.R., págs. 186-187.

El Tribunal Supremo ha reiterado que "*para que un tribunal pueda decidir que la evidencia en el expediente administrativo no es sustancial, es necesario que la parte afectada demuestra que existe otra prueba en el expediente que razonablemente reduzca o menoscabe el peso de tal evidencia (…). Si en la solicitud de revisión la parte afectada no demuestra la existencia de esa otra prueba, las determinaciones de hecho de la agencia deben sostenerse por el tribunal revisor*". (Citas omitidas.) *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397-398 (1999).

Por tanto, la parte que impugna judicialmente las determinaciones de hechos de una agencia administrativa tiene el peso de la prueba para demostrar que estas no están basadas en el expediente o que las conclusiones a las que llegó la agencia son irrazonables. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 77 (2004); *Misión Ind. P.R. v. J. P.*, 146 D.P.R. 64, 131 (1998).

De otro lado, las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el foro revisor. Los tribunales, como conocedores del derecho, no tienen que dar deferencia a las interpretaciones de derecho que hacen las agencias administrativas. *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 175 D.P.R. 464, 469-470 (2009). No obstante, los tribunales no pueden descartar liberalmente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. Incluso, en los casos dudosos, y aun cuando pueda haber una interpretación distinta de las leyes y reglamentos que administran, "*la determinación de la agencia merece deferencia sustancial*". *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo,* 177 D.P.R. 177, pág. 187.

III

En su escrito de revisión judicial, el recurrente arguye que la Junta de Síndicos obró de manera arbitraria y caprichosa porque basó su decisión en evidencia insuficiente. Asimismo, alega que el recurrente es acreedor tanto de los salarios dejados de devengar como de la restitución de los balances de las licencias de vacaciones y enfermedad.

No le asiste la razón.

Conforme el debido proceso de ley, la carta de 12 de junio de 2013 advirtió al recurrente que estaría bajo licencia de vacaciones. Cabe señalar, además, que de acuerdo con los documentos sometidos por el Sr. Peña Díaz este dato fue reiterado en otras dos comunicaciones, incluyendo la notificación de intención de cesantía. Por tanto, si el recurrente entendía que este proceder era incorrecto y que estaba en condiciones para ser reintegrado, entonces, debió cooperar con el proceso y consentir la evaluación médica con el especialista de la agencia recurrida para que este estuviera en posición de determinar su aptitud para regresar al trabajo y no esperar a que se agotaran sus licencias. No lo hizo, aun cuando fue orientado sobre este procedimiento desde el 25 de junio de 2013.

Entendemos que la denegación del pago de salarios fue conforme a derecho y que la restitución de las licencias durante el periodo de incapacidad decretado no procede. Estamos convencidos que la conducta errática del recurrente dio a la autoridad nominadora la base razonable para sospechar de su incapacidad mental y requerirle que se sometiera a un examen médico.[17] Esta conducta afectó su desempeño, las relaciones con sus compañeros de trabajo y el ambiente laboral en general. Tal conducta, sin embargo, no ameritaba sanciones disciplinarias conducentes a una suspensión sumaria (suspensión de empleo con sueldo) como la que alude el recurrente. Ese mecanismo se utiliza en circunstancias ajenas al presente caso.

La SRM actuó de manera asertiva de acuerdo con las circunstancias. Su proceder proveyó protección a los intereses de la agencia de procurar la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Igualmente salvaguardó los derechos del recurrente de tener a su disposición las licencias acumuladas durante su carrera para que pudiera ausentarse mientras recibía tratamiento para restablecer su salud.

De otra parte, durante su visita al evaluador, el recurrente "se mostró evasivo, [negativo], ansioso y ofreció información falaz e inauténtica". Esta falta de cooperación del Sr. Peña Díaz para ser evaluado activó correctamente la presunción de su incapacidad, provocó la intención de cesantía y dilató el proceso.

Es meritorio resaltar que la normativa vigente y pertinente no obliga al patrono a indicar los balances acumulados durante este procedimiento, por lo que el SRM no violó su debido proceso de ley. Al contrario, advirtió al recurrente de sus derechos procesales y este los ejercitó.

---

[17] "[C]onducta inusual en donde entablaba conversaciones confusas e incomprensibles, había tenido momentos en donde reaccionaba de modo agresivo, lenguaje corporal que denotaba estar nervioso o ansioso, entre otras manifestaciones que han creado preocupación e inseguridad al grupo de trabajo. Su aspecto era uno desaliñado en donde se podía observar que había bajado de peso de forma súbita, la productividad reflejada era mínima y con un alto contenido de errores. No estaba pudiendo responder a instrucciones simples de trabajo. Dicha conducta se había observado de forma repentina y estaba incrementando al pasar los días. Lo anterior no era de bien para usted y estaba afectando severamente el ambiente de trabajo". Véase el Apéndice del recurso, pág. 21.

En este caso es de particular importancia la convergencia del hecho de que el recurrente ocupe una plaza íntimamente relacionada con las políticas gerenciales de la administración de los recursos humanos, que este haya solicitado en varias ocasiones dichos balances y estos se le hayan informado y que el patrono le haya advertido oportunamente que durante el periodo en cuestión estaría agotando los mismos. Tales hechos son demostrativos que el Sr. Peña Díaz sí estaba enterado de su situación laboral. Como mencionamos, el recurrente optó por no cooperar con el proceso y voluntariamente se autoinfligió el resultado adverso.

Concluimos que la Junta de Síndicos no incidió al declarar no ha lugar y archivar con perjuicio la apelación instada por el Sr. Peña Díaz. Dicha decisión no es irrazonable ni arbitraria y está apoyada por la evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. El recurrente no cumplió con el deber de persuadirnos de que en el expediente existe otra prueba suficiente que menoscabe la evidencia sustancial en la que la Junta de Síndicos basó su determinación. A la luz de la evidencia disponible, el recurrente no logró contravenir la presunción de legalidad y corrección que cobija a la recurrida.

Conforme la opinión de los facultativos, el tiempo que el Sr. Peña Díaz estuvo sin trabajar se debió a una incapacidad por enfermedad; no estaba apto para ejercer las funciones de su puesto. Las licencias por enfermedad y vacaciones están para el beneficio del empleado y operan como un seguro de salario, ante la eventualidad de requerir su uso, tal como ocurrió en el caso de autos. La pretensión del recurrente de que le devuelvan los días utilizados constituye un reclamo frívolo de un derecho inexistente. El SRM no tenía que expresar los balances disponibles en la notificación de intención de cesantía. De todas formas, el recurrente los conocía pues procuró esa información, la cual se le brindó oportunamente, y en última instancia, los utilizó para su beneficio. El dictamen del foro recurrido, pues, merece nuestra deferencia.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, se confirma 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