

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL de SAN JUAN
PANEL V

HENRY BECERRIL OSORIO

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE SEGURIDAD
DE EMPLEO (NSE)

Recurrido

KLRA201501324

REVISIÓN
procedente del
Departamento
del Trabajo y
Recursos
Humanos

SJ-06482-15S

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Varona Méndez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 07 de diciembre de 2015.

Ante este Tribunal de Apelaciones compareció por derecho propio e *in forma pauperis* el señor Henry Becerril Osorio (Recurrente). Aceptada su comparecencia *in forma pauperis*, procedemos a resolver. El Recurrente solicita que revisemos y revoquemos la decisión que la Oficina de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dictó el 18 de noviembre de 2015. Mediante el dictamen recurrido la agencia administrativa ratificó la decisión que el Árbitro de la División de Apelaciones había emitido a los efectos de confirmar la descalificación del Recurrente para recibir los beneficios de compensación por desempleo que el Negociado de Seguridad de Empleo había pronunciado mediante la resolución del 29 de septiembre de 2015. Sin refutar la determinación de ausentismo como la motivación del despido, el aquí compareciente arguyó que la empresa para la cual trabajaba lo despidió sin evidencia de su alegada renuncia. Sin embargo, al examinar su escueto recurso de revisión entendemos que este no rebatió la presunción de

regularidad y corrección que posee la decisión administrativa en controversia, toda vez que dicha presunción no se derrumba con meras alegaciones sin fundamento alguno, como pretendió el Recurrente en su escrito.

Es hartamente conocido que, dado a que las decisiones administrativas están cobijadas por una presunción de legalidad y corrección, estas son merecedoras de deferencia por parte de los tribunales apelativos. Vélez *v.* A.R.P.E., 167 D.P.R. 684, 693 (2006); Otero *v.* Toyota, 163 D.P.R. 716, 727 (2005); Henríquez *v.* Consejo Educación Superior, 120 D.P.R. 194, 210 (1987)). Es por esta razón que nuestra autoridad revisora se ciñe a determinar si la agencia actuó de forma arbitraria, ilegal, o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción. (Véase, *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 D.P.R. 263, 280 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 D.P.R. 64, 134 (1998); *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 D.P.R. 85, 94 (1997); *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975)). Por lo tanto, el criterio rector es la razonabilidad de la agencia recurrida. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 D.P.R. 870, 892 (2008).

De igual forma, al momento de evaluar una decisión administrativa debemos tomar en consideración la especialización y experiencia de la agencia sobre las controversias que tuviera ante sí y al mismo tiempo debemos distinguir entre cuestiones relacionadas a la interpretación de las leyes, gesta en la que los tribunales somos los especialistas, y asuntos propios para la discreción o pericia administrativa. *Íd.*, a la pág. 892.

Al aplicar ese criterio de razonabilidad y deferencia se ha dispuesto por la jurisprudencia que los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que las agencias formulan, si las mismas están sostenidas por *evidencia*

*sustancial que obre en el expediente administrativo.*¹ Bajo dicho escenario, los foros apelativos debemos sostenerlas. Sec. 4.5 de la Ley Núm. 170—1988, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2175 (LPAU). (Véase también, *Asoc. Vec. H. San Jorge v. U. Med. Corp.*, 150 D.P.R. 70, 75 (2000); *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397 (1999); *T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 D.P.R. 70, 80-81 (1999)). Del mismo modo las conclusiones de derecho y las interpretaciones que realizan las agencias de la ley que le corresponde administrar y velar por su cumplimiento, aunque revisables en toda su extensión, deben ser sostenidas a nivel apelativo si estas son razonables, a pesar de que existan otras interpretaciones igualmente adecuadas. *P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 D.P.R. 269, 283 (2000); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, supra, a la pág. 133.

Ahora bien, debemos puntualizar que —dado al hecho de que las resoluciones de los organismos administrativos se presumen correctas— quien impugne la misma tiene el peso de la prueba, por lo que tiene el deber insoslayable —para poder prevalecer— de presentar evidencia suficiente para derrotar la presunción que estas poseen. *Pacheco v. Estancias*, 160 D.P.R. 409, 431 (2003). Como vemos, la carga probatoria le corresponde a la parte recurrente, por lo que de incumplir con ella la decisión administrativa deberá ser respetada por el foro apelativo.

En el presente caso el Recurrente solicitó revisión de la decisión de la Oficina de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la cual se confirmó la denegatoria de los beneficios del desempleo por este haber sido despedido por

¹ *Evidencia sustancial es aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión.* *Otero v. Toyota*, supra, a la pág. 728.

problemas de ausentismo. Pero como bien indicamos al inicio de la sentencia, el aquí compareciente no pudo rebatir la presunción de corrección de la decisión. En su recurso solo existen meras alegaciones que no están sustentadas con evidencia alguna. La ausencia total de evidencia que destruya la presunción reconocida a estas decisiones y que, en efecto, demostrara que fueron otras las consideraciones que motivaron la decisión del patrono, nos impide intervenir con la determinación arribada y, por tanto, sustituir su criterio por el nuestro.

Según los autos, el Negociado de Seguridad de Empleo encontró probado y así lo confirmó el Árbitro y la Oficina de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, que la razón para el despido lo fue el problema de ausentismo del Recurrente. Nada en el expediente de autos muestra que otra hubiese sido la motivación del despido. Ante ello, debemos respetar la determinación del ente administrativo.

Como se sabe, los beneficios que provee la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico² serán pagados a aquellos trabajadores que se encuentren desempleados. Sin embargo, la condición de desempleo no será el único criterio a ser evaluado, toda vez que este tendrá que cumplir con una serie de requisitos para su elegibilidad. Sec. 3 de la Ley Núm. 74, supra, 29 L.P.R.A. sec. 703. (Véase *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 D.P.R. 452, 466 (1996)). A estos efectos, la Sec. 4 de la Ley Núm. 74, supra, 29 L.P.R.A. sec. 704 fija las condiciones a satisfacer para ser elegibles así como también las razones para descalificar a una persona desempleada de los referidos beneficios y entre ellos se encuentra el haber sido despedido o suspendido por conducta incorrecta en

² Ley Núm. 74—1956, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 701 *et seq.*

relación con su trabajo. Sec. 4(b)(3) de la Ley Núm. 74, supra, 29 L.P.R.A. sec. 704(b)(3).

En síntesis, *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. Por ende, si un trabajador no reúne uno de estos requisitos, queda descalificado. Castillo v. Depto. del Trabajo, 152 D.P.R. 91, 99 (2000).*

A pesar de que el Recurrente se encuentra desempleado, la razón de su condición está reñida con los criterios a satisfacer para ser acreedor de los beneficios de la Ley Núm. 74, supra. No cabe duda que el ausentismo constituye, a la luz de la sección 4(b)(3) del antes citado precepto de ley, una conducta incorrecta en relación con su trabajo que inhabilita al aquí compareciente a recibir el beneficio por desempleo. Por consiguiente, este no tiene derecho a recibir dicha ayuda. En vista de ello, el Negociado de Seguridad de Empleo actuó correctamente al descalificar al aquí Recurrente de recibir los beneficios de dicha ley y por ende, el Árbitro y la Oficina de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al ratificar la decisión del ente administrativo original.

Por las consideraciones que anteceden confirmamos la decisión aquí recurrida.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones