

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

SONIA I. DELGADO
ALEJANDRO

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD DE
EMPLEO (NSE)

Recurrido

KLRA201501341

Revisión Judicial
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
F-06414-15S

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 16 de diciembre de 2015.

Comparece ante nosotros, por derecho propio, la señora Sonia I. Delgado Alejandro (Sra. Delgado Alejandro) 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 noviembre de 2015, notificada el 25 de noviembre de 2015, por medio de la cual se confirmó la denegatoria a la recurrente 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 la Sra. Delgado Alejandro trabajó para el patrono Microsoft como operadora durante cinco años hasta el 10 de agosto de 2015 y que renunció a su empleo porque en una ocasión su supervisora comenzó a gritarle faltándole el respeto y

¹ La recurrente solicitó permiso para litigar *in forma pauperis*. Así se lo concedimos mediante nuestra resolución interlocutoria emitida el 9 de diciembre de 2015.

amenazándola “con que si a ella le daba la gana llamaba a la agencia que [le] contrató para que [la] sacaran” y que ella no se iba a enterar.

El 28 de septiembre de 2015 la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo, emitió una determinación mediante la cual decretó que la recurrente abandonó un trabajo adecuado sin justa causa y se le denegaron los beneficios de compensación por desempleo. Posteriormente, el 27 de octubre de 2015, el Árbitro de la División de Apelaciones emitió Resolución notificada el 28 de octubre de 2015 que confirmó la antes referida determinación del 28 de septiembre de 2015 y la declaró 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.

La Sra. Delgado Alejandro presentó un recurso de apelación administrativa ante la Oficina de Apelaciones del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 23 de noviembre de 2015 se emitió la *Decisión del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, notificada el 25 de noviembre de 2015, la cual lee como sigue:

Se adoptan por referencia y se hacen formar parte de nuestra Decisión las determinaciones formuladas por la Árbitro en su Resolución notificada el 28 de octubre de 2015. A base de nuestro análisis de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante, se confirma la Resolución apelada.

La decisión emitida en este caso **es solamente a los efectos de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico** (29 L.P.R.A. Secciones 701 y sig.).(Énfasis nuestro.)

Inconforme, la Sra. Delgado Alejandro acudió ante nosotros mediante el recurso de revisión que aquí nos ocupa. Solicita que revoquemos la determinación recurrida y que se le concedan los beneficios del desempleo. Veamos el derecho aplicable.

II

-A-

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. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos está obligado a “interpretar y administrar [ese] 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) 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) No estaba apto para trabajar o no estaba disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana; o
- (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 cuarto (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal; o
- (3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo [...]. (Énfasis nuestro). 29 L.P.R.A. sec. 704.

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**”. (Énfasis nuestro.) *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, a la pág. 99.

La determinación de justa causa para abandonar un empleo y si este 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. *Id.*

Debe destacarse que la Ley de Seguridad de Empleo fue enmendada por la Ley Núm. 191-2011 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.² Al respecto, la nueva ley añadió el sub-inciso (14) al inciso (b) de la Sección 704 de la Ley de Seguridad de Empleo. Veamos:

² Véase la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 191-2011.

(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:

- i. necesidad de cambiar o relocalizar su domicilio por causa del traslado laboral o nuevo empleo del cónyuge;
- ii. 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:

- 1) Una orden de protección del Tribunal;
- 2) Informe policial del incidente de violencia doméstica;
- 3) Un informe o certificación de una organización bona fide que brinde servicios de apoyo a víctimas de violencia doméstica;
- 4) Una declaración de un profesional de asistencia, tales como consejeros, funcionario de albergue, abogado, representante de alguna iglesia o profesional de la salud.

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;

- iii. 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;

- iv. 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. 29 L.P.R.A. sec. 704 (Supl. 2014).

-B-

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.P.E.*, 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. *Id.* 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 (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.P.E.*, *supra*; *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, a la pág. 892; *Otero v. Toyota, supra*, a la pág. 729; *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 76 (2004).

Resolvemos.

III

En el caso ante nuestra consideración la recurrente se limitó a solicitar que se revoque la determinación recurrida y que le concedamos los beneficios del desempleo.

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*, a la pág. 101.

De un examen a los documentos acompañados surge que no hay controversia en cuanto a que la recurrente admitió que renunció a su empleo por un incidente con su supervisora. Está claro que la recurrente renunció por “sentirse descontenta con el trato de su supervisora” por el incidente antes descrito, como determinó la Árbítro luego de recibir el testimonio de la Sra. Delgado Alejandro en la vista celebrada el 26 de octubre de 2015. Bajo lo dispuesto en la Ley Núm. 74, la razón aducida por la recurrente no se considera como justa causa para renunciar a un empleo. Además, no surge del expediente ninguna otra información que nos permita determinar que la Sra. Delgado Alejandro agotó los recursos para mantenerse en su empleo antes de renunciar como lo hizo.

Por otra parte, bajo los hechos del caso ante nosotros, a la recurrente no le aplican las excepciones reconocidas en la ley: (1) ser víctima de delito de violencia doméstica, (2) tener que cuidar a un familiar enfermo, (3) acompañar al cónyuge fuera de su lugar de residencia, o (4) razones atribuibles al patrono. 29 L.P.R.A. sec. 704 (Supl. 2012).

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. La 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 noviembre de 2015, notificada el 25 de noviembre 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