

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS
PANEL IV

LUIS G. ORTIZ
SANTIAGO

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD DE EMPLEO
(NSE)

Recurrida

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS

Agencia Recurrida

KLRA201700067

REVISIÓN JUDICIAL
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Apelación Núm.:
CO-04867-16S

Sobre:
Inelegibilidad a los
beneficios de
compensación por
desempleo Sección
4(b)3 de la Ley de
Seguridad de
Empleo de Puerto
Rico.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón, la Jueza Rivera Marchand.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de marzo de 2017.

El señor Luis G. Ortiz Santiago compareció ante nos, por derecho propio y de forma *pauperis*, y solicitó la revocación de la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*, a través de la cual fue confirmada su inelegibilidad a los beneficios de seguro por desempleo.

Luego de evaluar su *Recurso de revisión especial* y el *Escrito en cumplimiento de orden* del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, por conducto de la Oficina del Procurador General, confirmamos la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*.

Reseñamos a continuación el trámite administrativo que culminó en la determinación recurrida. Veamos.

I

El 20 de septiembre de 2016 el Negociado de Seguridad de Empleo, División de Seguro por Desempleo, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinó la inelegibilidad del señor Luis G. Ortiz Santiago (Ortiz) a los beneficios de desempleo. Según esta *Determinación*, el señor Ortiz quedaba indefinidamente descalificado desde el 4 de septiembre de 2016 de dicho beneficio hasta tanto trabajara en un empleo cubierto durante un periodo no menor de cuatro semanas y ganara diez veces su beneficio semanal. En específico, el señor Ortiz fue despedido de su empleo como oficial de custodia del Departamento de Corrección y Rehabilitación por tener problemas de repetidas e injustificadas ausencias y tardanzas.

Oportunamente, el señor Ortiz solicitó una audiencia ante el árbitro el 28 de septiembre de 2016. El árbitro procedió a evaluar si el despido se debió a una conducta incorrecta relacionada con su trabajo, según determinó la División de Seguro por Desempleo del Negociado de Seguridad de Empleo. A esos fines, el árbitro celebró una audiencia el 23 de noviembre de 2016, a la cual compareció el señor Ortiz –no así el patrono- y prestó testimonio. Conforme a la *Resolución* emitida por el árbitro el 23 de noviembre de 2016, las determinaciones de hechos formuladas fueron las siguientes, en atención a la prueba y las alegaciones presentadas por el señor Ortiz:

1. La parte reclamante trabajó para el patrono, Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR), como oficial de custodia, por trece (13) años.
2. La parte reclamante fue despedida de su puesto como resultado de un procedimiento disciplinario administrativo informal que realizó el patrono por haber incurrido ausentarse [sic] sin autorización, del 25 al 30 de abril de 2015 y del 1 al 8 de mayo de 2015. De igual forma por incurrir en abandono de servicio del 4 al 29 de junio de 2015 y del 2 al 23 de julio de 2015. (Exhibit III)

3. La parte reclamante se ausentó al trabajo del 25 al 28 de abril de 2015, por falta de transportación.
4. La parte reclamante solo llamó el 26 de abril de 2015, para excusar sus ausencias.
5. Del 1 al 8 de mayo de 2015, la parte reclamante se ausentó al trabajo por encontrarse en descanso por recomendación del Fondo del Seguro del Estado. (Exhibit I).
6. El 5 de junio de 2015 la parte reclamante se ausentó de su trabajo por no tener transportación.
7. Del 8 al 19 de junio de 2015, la parte reclamante se ausentó por tener cita médica y estar en descanso conforme recomendación del FSE. (Exhibit II)
8. E[1] 19 de junio de 2016, la parte reclamante no se presentó a trabajar por no tener transportación y continuó ausentándose por lo mismo hasta el 29 de junio de 2015.
9. Del 4 al 23 de julio de 2015, la parte reclamante se ausentó nuevamente por no tener transportación.
10. La parte reclamante, no tenía auto, residía en Villalba y trabajaba en Humacao, por lo que cuando conseguía pon para llegar al trabajo, asistía al mismo.
11. La parte reclamante no agotó esfuerzos para retener su empleo.

El árbitro concluyó que, a pesar de que el patrono no compareció a la audiencia, el señor Ortiz presentó prueba documental y testimonial que confirmaba que había incurrido en un patrón de ausencias injustificadas. Según el árbitro, la conducta del señor Ortiz fue deliberada, sustancialmente negligente y afectó adversamente los legítimos intereses del Departamento de Corrección y Rehabilitación como patrono. Además, fue de tal magnitud que implicó negligencia en las funciones esenciales de su puesto, que no es otra cosa que custodiar la vista y propiedad a su cargo. Siendo así y al examinar las circunstancias particulares, el árbitro confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico. Por lo tanto, sostuvo que el señor Ortiz no era elegible a los beneficios de compensación de seguro por desempleo.

Según fue apercibido, el señor Ortiz apeló tal determinación del árbitro ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Luego de evaluar las alegaciones y el expediente, el Secretario adoptó por referencia e hizo formar parte de su *Decisión* del 11 de enero de 2017 las determinaciones formuladas por el árbitro en su *Resolución* del 23 de noviembre de 2016. Tras el correspondiente análisis, el Secretario confirmó la *Resolución* del árbitro. Tal *Decisión* fue notificada el 11 de enero.

Inconforme, el señor Ortiz presentó el recurso de revisión judicial de epígrafe el 25 de enero de 2017, por derecho propio y en *forma pauperis*. El señor Ortiz alegó que, contrario a lo indicado por el patrono, no abandonó el trabajo, sino que estaba en tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Señaló, además, que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tomó su determinación sin haberle citado. El recurrente adujo que el patrono no se comunicó al señalamiento del arbitraje telefónico, que la vista se pospuso para un mes después, y que la misma se celebró en Ponce y ninguna de las partes compareció.

Tras autorizar la litigación como indigente, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Oficina del Procurador General, presentó su alegato el 24 de febrero de 2017, quedando así el recurso perfeccionado para su consideración en los méritos.

Reseñamos a continuación la norma de derecho que sustenta nuestro curso decisorio.

II

La Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico* (Ley de Seguridad de Empleo), 29 LPRA secs. 701 *et seq.*, establece los beneficios que recibirán los trabajadores que quedan

desempleados. Esta legislación tiene como propósito “[...] promover la seguridad de empleos 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. [...]”. 29 LPRC sec. 701. La Ley de Seguridad de Empleo confiere un mecanismo provisional de sustento económico a las personas que se encuentran aptas y disponibles para trabajar y que han perdido su empleo, total o parcialmente, **por razones ajenas a su voluntad** y que carecen de otros medios razonables de ingreso económico. Véase, 29 LPRC sec. 704(b); *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-99 (2000).

La Ley de Seguridad en el Empleo es remedial, por lo cual debe ser interpretada liberalmente para cumplir sus propósitos de promover la seguridad de empleo. 29 LPRC sec. 701. Ahora bien, ello no significa que deba interpretarse de manera que se le reconozcan beneficios a quienes **no** cualifican. *Avon Products, Inc. v. Secretario del Trabajo*, 105 DPR 803, 807-808 (1977). La propia Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, prevé aquellos supuestos en los que se excluye a una persona de sus beneficios. Particularmente, establece las circunstancias en las cuales un trabajador asegurado puede ser descalificado para recibir los beneficios del desempleo. 29 LPRC sec. 704(b). En lo pertinente a la controversia ante nos, esta sección 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:
- (1) [...]
 - (2) [...]
 - (3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo, en cuyo caso no podrá recibir

beneficio por la semana en que fue despedido o suspendido 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 cuatro (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal;

29 LPRA sec. 704 (b) (3)

Según la precitada sección, el despido o suspensión de un empleado por conducta indebida relacionada con el trabajo es motivo para descalificación. Para determinar si una conducta es indebida o incorrecta es necesario la violación por parte del empleado en el desempeño de sus deberes y responsabilidades, según el comportamiento que el patrono tiene derecho a esperar. Del mismo modo, al evaluar la seriedad de la falta, es necesario considerar el historial disciplinario del empleado. Consecuentemente, el patrono tiene potestad para adoptar las reglas de eficiencia o normas de conducta necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que estas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres vs. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino Figueroa, et als vs. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001). La evaluación de la solicitud de beneficios y del cumplimiento de los criterios de elegibilidad corresponde exclusivamente al Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por ello, si bien la Ley de Seguridad de Empleo es un estatuto reparador, no es una ley de beneficencia. Las causales de descalificación tienen el propósito de garantizar que se cumplan los fines para los que fue aprobada la legislación. Sin embargo, como la descalificación de desempleo es de carácter excepcional, dichas causales se interpretan en forma restrictiva.

III

Al aplicar la norma antes reseñada, en especial consideración al alcance de la revisión judicial de las decisiones administrativas, procede confirmar la *Decisión* del Secretario. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es una agencia especializada en asuntos laborales. Sus determinaciones sobre si un empleado es elegible o no para beneficiarse del seguro por desempleo gozan de una presunción de corrección. En el caso de epígrafe, el Negociado de Seguridad de Empleo realizó una investigación de la reclamación del señor Ortiz. Tanto el Negociado, como el árbitro –luego de celebrar la vista- y el Secretario denegaron los beneficios a la recurrente.

En consideración al testimonio del señor Ortiz y a la evidencia que obraba en el expediente administrativo, fue sostenida la determinación de que el señor Ortiz había incurrido en conducta incorrecta, pues sus tardanzas y ausencias fueron injustificadas. La alegación del recurrente respecto a que sus ausencias se debieron a que estaba recibiendo tratamiento por parte de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por lo que las mismas estaban justificadas, no halla sustento en la evidencia considerada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Al examinar el expediente apelativo y los documentos unidos a los escritos de las partes comparecientes, no encontramos prueba que derrote la presunción de corrección de la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*. Tal prueba denota que el recurrente falló en demostrar que justificó o tan siquiera notificó anticipadamente a sus supervisores acerca de sus reiteradas tardanzas y ausencias, las cuales se extendieron desde el mes de abril de 2015 a julio del mismo año. Su alegación respecto a que sus ausencias se debieron a una recomendación médica de la

Corporación del Fondo del Seguro del Estado no halla sustento, ni si quiera, en la prueba documental que el recurrente unió a su recurso de revisión. Tal prueba resulta, indudablemente, insuficiente para variar la determinación del Secretario del Trabajo respecto a la inelegibilidad del señor Ortiz en recibir los beneficios del desempleo. Sus ausencias y tardanzas carentes de una notificación y justificación a su patrono, el Departamento de Corrección y Rehabilitación, denotó una negligencia extrema por parte del señor Ortiz en el ejercicio de sus funciones, obligaciones y responsabilidades como oficial de custodia. Además, dicha conducta del recurrente es contraria a la reglamentación aplicable al personal del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

Aunque la Ley de Seguridad de Empleo se debe de interpretar liberalmente para cumplir con el propósito de promover la seguridad de empleos y de proveer para el pago de compensación a personas desempleadas, la misma no debe interpretarse a favor de quien no fue contemplado en la ley. A base de la prueba recibida y aquilatada por la agencia, la decisión administrativa no es arbitraria, ilegal, caprichosa o irrazonable, por lo que debemos deferencia al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*, que sostuvo, a su vez, la inelegibilidad del señor Ortiz para recibir los beneficios de compensación por desempleo.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones