

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL I

CARMEN S. VILLALONGO
RIVERA

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD DE EMPLEO
(NSE)

Recurrido

KLRA201700791

Revisión
Administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
F-03267-17A

Sobre:
Beneficios de
Compensación por
Desempleo

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Juez Colom García y el Juez Candelaria Rosa.

Candelaria Rosa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 2018.

Comparece por derecho propio ante nosotros la señora Carmen S. Villalongo Rivera (la señora Villalongo o la recurrente), mediante el recurso de revisión judicial de epígrafe, y nos solicita la revocación de una *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*. Mediante dicho dictamen, emitido y notificado el 23 de octubre de 2017, se confirmó una Determinación de Inelegibilidad para recibir los beneficios del seguro por desempleo.

Por los fundamentos expuestos a continuación, confirmamos la determinación recurrida.

Según surge del expediente ante nuestra consideración, la señora Villalongo trabajó para Haemonetics Puerto Rico, LLC (Haemonetics),

como Operaria, por el término de 5 años. El 5 de junio de 2017, la recurrente presentó su renuncia, siendo efectiva la misma el día 23 del mismo mes y año; ello, por haber decidido mudarse a Texas en búsqueda de una mejor calidad de vida fuera de Puerto Rico.

Así las cosas, el 25 de julio de 2017, el Negociado de Seguridad de Empleo (el Negociado) emitió una determinación mediante la cual denegó los beneficios de compensación por desempleo, toda vez que la señora Villalongo había renunciado sin justa causa a un trabajo adecuado. Inconforme, la recurrente solicitó una audiencia ante el Árbitro de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (División de Apelaciones) el 27 de julio de 2017. La audiencia fue celebrada telefónicamente el 15 de agosto de 2017, y el patrono, Haemonetics, no compareció. Como resultado de esa vista, la División de Apelaciones emitió y notificó una *Resolución* el 23 de octubre de 2017, mediante la cual confirmó la determinación del Negociado.

En desacuerdo con esa determinación final, la recurrente acude ante nosotros, mediante el recurso de revisión de epígrafe. Aunque la señora Villalongo no formula un señalamiento de error como tal, sostiene que renunció a su empleo en Haemonetics para radicarse en el estado de Texas pero que, poco después, tuvo que dedicarse al cuidado de su madre enferma. Añade, además, que tiene prueba de la condición de salud alegada y que no posee ingreso alguno.

La *Ley de la judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2003* limita la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones. En lo pertinente, dicha Ley establece que se podrá recurrir ante este Foro “[m]ediante recurso de revisión judicial, que se acogerá

como cuestión de [D]erecho, de las decisiones, órdenes y resoluciones finales de organismos o agencias administrativas”. Ley Núm. 201–2003, 4 LPRÁ sec. 24y. Disposición similar se encuentra en el Reglamento de este Tribunal. *Reglamento del Tribunal de Apelaciones (2004)*, 4 LPRÁ Ap. XXII–B, R. 56.

Además, la Ley Núm. 38-2017, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, contempla, en su Sección 4.2, que “[u]na parte adversamente afectada por una orden o resolución final de una agencia y que haya agotado todos los remedios provistos por la agencia o por el organismo administrativo apelativo correspondiente podrá presentar una solicitud de revisión ante el Tribunal de Apelaciones...”¹

Esa revisión judicial nos permite asegurar que los organismos administrativos actúen de acuerdo a las facultades que legalmente les fueron concedidas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998 (2008). Específicamente, la revisión judicial permite que evaluemos si los foros administrativos han cumplido con los mandatos constitucionales que gobiernan su función como, por ejemplo, que respeten y garanticen los requerimientos del debido proceso de ley que le asiste a las partes. *Íd.* Así, “[l]a revisión judicial garantiza a los ciudadanos un foro al que recurrir para vindicar sus derechos y obtener un remedio frente a las actuaciones arbitrarias de las agencias”. *Íd.*, pág. 1015.

En cuanto al enfoque que debemos utilizar al intervenir y revisar determinaciones administrativas, es sabido que nos corresponde

¹ La derogada Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 LPRÁ sec. 2172, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*, establecía igual disposición con idéntica sección.

concederles deferencia a sus determinaciones y no reemplazar el criterio especializado característico de las agencias por el nuestro. *López Borges v. Adm. Corrección*, 185 DPR 603 (2012). Las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá mientras no se produzca suficiente prueba como para derrotarla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206 (2012). De otro lado, la mencionada deferencia judicial en la revisión administrativa no conlleva la renuncia de los tribunales apelativos a su facultad de intervenir en situaciones apropiadas y meritorias. Ello, dado que “en el supuesto de que la agencia administrativa hubiese errado al aplicar la ley, dicha actuación sería inválida”. *Calderón Otero v. CFSE*, 181 DPR 386, 396 (2011).

De otro lado, la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, conocida como *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico* (Ley de Seguridad de Empleo), 29 LPRA secs. 701-707, fue promulgada con la aspiración de “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 LPRA sec. 701. De acuerdo con la citada ley, solo las personas desempleadas que sean elegibles recibirán sus beneficios. Entre los requisitos de elegibilidad dispuestos en dicha ley, en la Sección 4, inciso (b)(1)-(2), 29 LPRA sec. 704(b)(1)-(2), se encuentran que el trabajador asegurado esté apto para trabajar y esté disponible para realizar trabajo adecuado, y que no haya abandonado el trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa.

La Ley de Seguridad de Empleo contempla como una circunstancia justificada la enfermedad o incapacidad constatable de un miembro del grupo familiar inmediato que requiera cuidado. Véase, 29 LPRA sec. 704(b)(14)(D). Sin embargo, en el caso ante nosotros, la señora Villalongo admite que el motivo de su renuncia fue la mudanza al estado de Texas. El hecho de que, posteriormente, la madre de la recurrente fuera diagnosticada con una condición de salud, no altera la circunstancia de que la renuncia fue voluntaria y sin justa causa. Como mencionamos, para recibir beneficios al amparo la Ley de Seguridad de Empleo, el trabajador tiene que cumplir con dos requisitos: (1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa, y (2) estar apto y disponible para trabajar. De esta manera, si un trabajador no reúne uno de estos requisitos queda descalificado.

Al aplicar al caso de epígrafe las normas de Derecho sobre revisión judicial, concluimos que la decisión de la División de Apelaciones está sostenida por evidencia sustancial que surge de la totalidad del expediente administrativo. Por ello, no se requiere la intervención de este Tribunal.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la determinación impugnada.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones