

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

WALDEMAR VÉLEZ
PELLECIER

RECURRENTE

v.

MUNICIPIO DE
HORMIGUEROS

RECURRIDA

COMISIÓN APELATIVA
DEL SERVICIO PÚBLICO

AGENCIA RECURRIDA

Revisión
administrativa
procedente de la
Comisión Apelativa el
Servicio Público

Caso Núm.
2015-07-0044

Sobre:
RETENCIÓN
(DESTITUCIÓN)

KLRA202100220

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Grana Martínez.

Grana Martínez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2021.

El recurrente, Waldemar Vélez Pellecier, solicita que revisemos una resolución en la que la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) denegó la apelación y confirmó su destitución.

El recurrido, Municipio de Hormigueros, presentó su oposición al recurso.

I

Los hechos fácticos y procesales del caso son los siguientes.

El recurrente trabajaba como conductor de vehículos pesados en la Oficina de Asuntos Federales del Municipio de Hormigueros. Su nombramiento era transitorio y la vigencia de su contrato comenzó el 1 de agosto de 2014 y venció el 31 de diciembre de 2014.

El 25 de febrero de 2015, el Municipio le notificó por escrito la intención de destituirlo de su empleo, debido a que no se reportó a trabajar desde el 4 de agosto de 2014 y no evidenció su alegada enfermedad.

El señor Vélez Pellecier solicitó vista administrativa. El Oficial Examinador que realizó la vista recomendó la destitución. El 16 de junio de 2015, el Alcalde acogió la recomendación y ordenó la destitución.

Inconforme, el recurrente apeló a la CASP, donde alegó que trabajaba en el Municipio como conductor de un vehículo de motor en un empleo transitorio y fue despedido, a pesar de que estaba incapacitado para trabajar. El señor Vélez Pellecier reclamó una compensación de \$125,000.00 por despido injustificado, discrimin y violación a la ley de derechos civiles federal y daños y perjuicios.

El Municipio alegó que lo despidió, porque se ausentó del empleo más de 5 días consecutivos y dijo que estaba enfermo, pero no presentó evidencia médica.

La Comisión desestimó los reclamos de discrimin y ordenó la continuación de los procedimientos relacionados al despido.

La Examinadora que dirigió la vista administrativa determinó los hechos siguientes. El 9 de octubre de 2006, el Municipio de Hormigueros nombró al recurrente como empleado irregular. Al recurrente se le extendió el nombramiento como empleado irregular, en cinco ocasiones adicionales. El 1 de febrero de 2008, el recurrente fue nombrado en un puesto transitorio como conductor de vehículo de motor pesado. Los nombramientos como empleado transitorio fueron extendidos hasta diciembre de 2014. La vigencia del último nombramiento como conductor de vehículo de motor pesado, comenzó el 1 de agosto de 2014 y se extendió al 31 de diciembre de 2014. Todos los nombramientos eran sufragados con fondos federales. Determinaciones de Hecho 1-8 del Informe de la Oficial Examinadora.

Otros hechos determinados por la Oficial Examinadora son los siguientes. El recurrente se reportó por última vez a trabajar el 4 de agosto de 2014. A partir de esa fecha, se ausentó más de 5 días,

sin informar a su Supervisora las razones para ausentarse. Su Supervisora inmediata y la Directora de Recursos Humanos llamaron a los números que proveyó el recurrente. No obstante, esas gestiones fueron infructuosas. El 27 de agosto de 2014, el recurrente presentó dos certificados médicos, mediante los que justificó las ausencias de 4 al 15 de agosto de 2014. Los certificados establecían el 18 de agosto de 2014, como la fecha en que debía reincorporarse al trabajo. La Directora de Recursos Humanos le informó que no había justificado las ausencias del 18 al 27 de agosto de 2014. Determinaciones de hecho 9-13 del Informe de la Examinadora.

El informe de la examinadora contiene los hechos a continuación. El 5 de septiembre de 2014, el recurrente presentó otros dos certificados médicos. Uno de los certificados fue suscrito por el Dr. Ramón Ramírez Ronda, que atendió al recurrente el 3 de septiembre de 2014. El otro certificado fue suscrito por la Dra. Rosanna Ramos Martel el 4 de septiembre de 2014. La Dra. Ramos Martel certificó que examinó al recurrente y se encontraba con buena salud y apto para guiar. El 5 de septiembre de 2014, la Directora de Recursos Humanos informó al recurrente que era la última quincena que recibiría el pago, porque había agotado los balances de las licencias acumuladas. Además, le recordó que no había presentado los certificados médicos para justificar las ausencias del 18 al 27 de agosto de 2014 y le ofreció los beneficios del Programa de Ayuda al Empleado. El recurrente rechazó esa ayuda. El 16 de septiembre de 2014, el Municipio le concedió una licencia sin sueldo por enfermedad hasta el 31 de octubre de 2014. No obstante, el 14 de octubre de 2014 entregó otros dos certificados médicos para evidenciar que estuvo enfermo desde 18 de agosto al 1 de septiembre de 2014. El último certificado médico que presentó es del 2 al 10 de septiembre de 2014. Según ese certificado debió regresar trabajar el 11 de septiembre de 2014. El recurrente no

presentó ningún otro certificado médico para acreditar sus ausencias y tampoco se reportó a trabajar. Determinaciones de hecho 14-19, 21-23 del Informe de la Examinadora

Igualmente, constan en el Informe los hechos a continuación. El Municipio nombró a otra persona en el puesto del recurrente, debido a que su ausentismo afectó el servicio y ponía en riesgo la asignación de fondos federales. El 24 de octubre de 2014, el Municipio informó al recurrente que, por necesidad del servicio, iba a transferirlo a la Oficina de Control Ambiental y Reciclaje, donde comenzaría a trabajar el 3 de noviembre de 2014. El recurrente escribió en la carta de notificación de traslado, que no aceptaba por su condición de salud. El 30 de octubre de 2014 solicitó al Alcalde un acomodo razonable en la Oficina de Administración, debido a que su condición de salud le impedía trabajar en Control Ambiental y Reciclaje. El Alcalde escribió en la carta “se necesita en Control Ambiental”. La nota tiene la firma del Alcalde. El recurrente escribió en la misma carta: “[n]o puedo comenzar en Control Ambiental para no afectar mi salud. Lo dejare (sic) pendiente hasta hablar con el Alcalde”. El 31 de octubre de 2014, el recurrente recibió la determinación del Alcalde y fue orientado sobre los requisitos para solicitar acomodo razonable. No obstante, el recurrente no acató la determinación del Municipio y no se presentó a trabajar. El 14 de noviembre de 2014 presentó un certificado médico preparado por el Dr. Ramón Rodríguez Ronda el 12 de noviembre de 2014. El médico recomendó que realizara labores sin riesgo y no se expusiera a agentes tóxicos, infectocontagiosos o alérgenos. Determinaciones de hecho 24-32 del Informe de la Examinadora.

Según la EPA, también quedaron probados estos otros hechos. El nombramiento transitorio del recurrente venció el 31 de diciembre de 2014. El 25 de febrero de 2015, el Municipio le comunicó por escrito y mediante correo certificado la intención de

destituirle del puesto de conductor de vehículos de motor pesado, debido a que se ausentó más de 5 días sin justificación. La comunicación incluyó las disposiciones que su conducta violentó y fue informado de su derecho a vista. El recurrente solicitó vista administrativa y fue realizada. Durante la vista declaró que sufre de cierta condición que nos reservamos para efectos de este escrito. El 29 de mayo de 2015, el Oficial Examinador recomendó la destitución. El Alcalde acogió la recomendación y el 16 de junio de 2015 notificó al recurrente la destitución. Fue destituido porque en los certificados médicos que entregó al Municipio, no surge la condición de salud que le afecta y no fue hasta la vista administrativa que lo informó. Determinaciones de hecho 33-40 del Informe de la Examinadora.

La EPA redujo la controversia a determinar, si la destitución del recurrente se realizó conforme a derecho y al debido proceso de ley.

La funcionaria no dio credibilidad al testimonio del recurrente y destacó que incurrió en las contradicciones siguientes: (1) declaró que los contratos de trabajo se renovaron consecutivamente y sin interrupción, pero los documentos estipulados evidencian las interrupciones del servicio, (2) declaró que entregó los certificados médicos semanalmente, pero la prueba estipulada evidencia que la fecha en que el Municipio los recibió es posterior a que señala que los entregó, (3) alegó que entregó la solicitud de acomodo razonable a la mano de Jasmín Allende Pacheco en la Oficina de Recursos Humanos, pero se evidenció que la presentó en la Oficina del Alcalde, (4) solicitó el seguro por desempleo por enfermedad, y en la Notificación de solicitud para beneficios por desempleo indicó que la razón fue "Abandono Voluntario", (5) declaró la última fecha de empleo antes de acogerse a alguna licencia, fue el 31 de julio de 2014, pero el informe de asistencia estipulado, evidencia que

registró asistencias los días 1, 2 y 3 de agosto de 2014, (6) declaró que el 30 de octubre de 2014, le escribió al Alcalde solicitando acomodo razonable, con las recomendaciones de su infectólogo, pero la certificación médica que fue estipulada se expidió el 12 de noviembre de 2014.

De acuerdo con la Examinadora, el recurrente debió regresar a trabajar luego de vencida la licencia sin sueldo que finalizó el 31 de octubre de 2014. La Examinadora determinó que tenía que regresar el 3 de noviembre de 2014, porque es la fecha señalada por el Municipio en la carta del 24 de octubre de 2014. No obstante, el propio recurrente declaró y reconoció por escrito que no se presentó a trabajar en esa fecha y tampoco expresó las razones para ausentarse. La Examinadora concluyó que el recurrente decidió unilateralmente no trabajar desde el 3 de noviembre al 31 de diciembre de 2014. Según la Examinadora, debió presentarse a trabajar el 3 de noviembre de 2014, porque el Municipio rechazó la solicitud de acomodo razonable. La funcionaria determinó que el recurrente abandonó el servicio, en vez de solicitar reconsideración a la decisión del Municipio de denegar el acomodo razonable.

La Examinadora concluyó que el Municipio destituyó al recurrente luego de concederle múltiples oportunidades. La funcionaria señaló que previo a la destitución, el Municipio le permitió disfrutar de los balances de licencias acumulados, le concedió una licencia sin sueldo; le ofreció los beneficios del Programa de Ayuda a los Empleados y una nueva oportunidad en otra dependencia. Por último, resolvió que el recurrente no relacionó la destitución con su condición real, ya que en la vista administrativa lo que informó es que padecía otra condición.¹

¹ Prescindimos de incluir las condiciones médicas alegadas o reales en este escrito.

La CASP acogió el Informe de la Oficial Examinadora y declaró NO HA LUGAR la apelación.

Inconforme, el recurrente presentó este recurso en el que alega los errores siguientes:

ERRÓ LA CASP AL CONCLUIR QUE LA DESTITUCIÓN DEL RECURRENTE SE HIZO CONFORME A DERECHO.

ERRÓ LA CASP AL DECLARAR NO HA LUGAR LA APELACIÓN A PESAR DE QUE LA PRUEBA DE LA PARTE RECURRENTE ERA CLARA, ROBUSTA Y CONVINCENTE.

II

A.

REVISION JUDICIAL

La doctrina de revisión judicial se rige por las pautas siguientes.

Los tribunales debemos examinar si la agencia actuó dentro de los poderes delegados y si su decisión es compatible con la política pública que la origina. Los foros apelativos estamos obligados a conceder deferencia a las decisiones administrativas debido al conocimiento especializado y experiencia que tienen las agencias, sobre los asuntos que le han sido delegados. Las determinaciones de los entes administrativos gozan de una presunción de legalidad y corrección, salvo que la parte que las impugna presente evidencia suficiente para derrotarlas. El principio rector de la revisión judicial es determinar si la agencia actuó de forma razonable conforme a los criterios siguientes: (1) si el remedio concedido fue apropiado, (2) si sus determinaciones de hecho están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo en su totalidad y (3) si mediante una revisión completa y absoluta, sus conclusiones de derecho resultan correctas. La norma de la deferencia cede, cuando la agencia actuó irrazonable, arbitraria, ilegal o caprichosamente, su decisión

emitida no está fundamentada por evidencia sustancial o se equivocó en la aplicación de la ley. 3 LPRA sec. 9675; *Capó Cruz v. Junta de Planificación*, 204 DPR 581, 590-591 (2020); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35-36 (2018); *Asoc. Fcias. V. Caribe Specialty et al II*, 179 DPR 923- 940 (2010).

Las determinaciones de hecho de las agencias deben estar basadas en la evidencia sustancial que surge de la totalidad del expediente administrativo. La evidencia sustancial consiste en la prueba relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión. La parte afectada debe demostrar que existe otra prueba que refuta la actuación de la agencia y demuestra que su decisión no está fundamentada en evidencia sustancial. Las determinaciones de derecho de los organismos administrativos pueden revisarse totalmente. No obstante, las interpretaciones de las agencias sobre las leyes que administran merecen nuestra deferencia. Su criterio solo será sustituido, en ausencia de un fundamento racional que justifique el dictamen. *Capó Cruz v. Junta de Planificación*, supra, citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 77 (2004); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, págs. 36-37.

B.

Los municipios tienen autoridad legal para disciplinar y sancionar a sus empleados que incumplen las normas establecidas. Las medidas disciplinarias incluyen la amonestación verbal, las reprimendas escritas, las suspensiones de empleo y sueldo y las destituciones. Un empleado municipal puede ser destituido o suspendido de empleo y sueldo, por justa causa y previa formulación de cargos por escrito y la advertencia de su derecho a una vista informal. El Alcalde determinará la acción final y la notificará al empleado. Cuando el empleado ha sido destituido o suspendido de empleo y sueldo, la notificación deberá advertir el

derecho de apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal y el término para hacerlo. La ausencia injustificada y sin autorización de trabajo por cinco días consecutivos y el incumplimiento con el deber de asistir al trabajo con regularidad y puntualidad son causas para para la destitución. Artículos 11.011 y 11.012 de la Ley Núm. 81-1991, 21 LPRA secs. 4561 y 4562.²

El Reglamento de Personal para el Servicio de Carrera del Municipio de Hormigueros del 9 de febrero de 2000 incluye entre los deberes del empleado, la asistencia al trabajo con regularidad y puntualidad y el cumplimiento con la jornada establecida. Sección 9.2.1.³ El Municipio podrá destituir a cualquier empleado por justa causa y previa formulación de cargos por escrito y la advertencia de su derecho a una vista informal. Sección 9.4. La reglamentación al igual que la Ley Núm. 81, *supra*, establece que la ausencia durante cinco días consecutivos sin autorización es justa causa para la destitución. Sección 9.10. Dicha reglamentación autoriza al Municipio de Hormigueros a separar del servicio a los empleados transitorios dentro del término de su nombramiento, cuando sus servicios, hábitos o actitudes no son satisfactorios. La destitución será mediante la formulación de cargos y el apercibimiento de la celebración de vista previa y el derecho de apelación a la Junta. Sección 9.9.

III

El recurrente cuestiona en los errores señalados, la apreciación de la prueba y la aplicación del derecho que realizó el foro administrativo. No obstante, no derrotó la deferencia que merece la resolución emitida por la CASP. La decisión del organismo

² La Ley Núm. 81, *supra*, es la norma aplicable vigente al momento de los hechos. No obstante, advertimos que fue derogada por la Ley Núm. 107-2020.

³ Dicho reglamento fue presentado durante la vista administrativa a solicitud de la CASP.

administrativo es razonable porque está basada en evidencia sustancial y en una interpretación y aplicación correcta de la ley. El dictamen está fundamentado en evidencia sustancial suficiente para demostrar que el recurrente abandonó el empleo. La prueba también demostró que, para la fecha en que fue notificado de la intención de destitución, no tenía un contrato vigente. Su nombramiento como empleado transitorio había vencido. El señor Waldemar Vélez Pellecier no refutó dicha evidencia con otra prueba. Por el contrario, incurrió en admisiones y contradicciones que minaron su credibilidad.

La señora Jasmín Iliana Allende Pacheco es la Directora de Recursos Humanos del Municipio de Hormigueros desde el año 2013. Véase, págs. 1 y 3 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. Durante la vista administrativa declaró que el recurrente se desempeñaba como chofer en el Municipio y ocupó puestos irregulares y transitorios. Fue categórica en que el nombramiento del recurrente era transitorio y en que nunca ocupó un puesto de carrera. La señora Allende fue interrogada sobre un Informe de Cambio estipulado por las partes, en el que consta que el recurrente ocupaba un puesto transitorio como conductor de vehículos pesados. La vigencia de ese nombramiento fue a partir del 1 de agosto de 2014 al 31 de diciembre de 2014.

La funcionaria del Municipio identificó el informe de asistencias que acredita que el recurrente asistió por última vez a trabajar **el 4 de agosto de 2014**. Las partes estipularon el informe de registro de asistencia del 1 de agosto de 2014 al 31 de agosto de 2014. La Directora de Recursos Humanos sostuvo que el recurrente debió informar que no asistiría, el mismo día que se ausentó y dentro de las primeras horas laborables. Además, dijo que la reglamentación del Municipio lo obligaba a informar la razón por la que iba a ausentarse. Fue categórica en que, el recurrente no regresó

al trabajo y tampoco se excusó por ausentarse. No obstante, explicó que continuó cobrando hasta el 15 de septiembre de 2014, porque tenía balance de enfermedad disponible. La testigo declaró que ella y la Directora Programas Federales intentaron infructuosamente comunicarse con el recurrente, transcurridos los cinco días de que comenzó a ausentarse. Véase, pág. 6 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

La Directora de Recursos Humanos declaró que el recurrente acudió nuevamente al Municipio el 27 de agosto de 2014, para entregar dos certificados médicos en la Oficina de Recursos Humanos. Véase, pág. 6 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. Las partes estipularon la existencia de seis certificados médicos que el recurrente entregó al Municipio. El testimonio establece que el recurrente presentó ambos certificados para justificar las ausencias hasta el 18 de agosto de 2014. Sin embargo, también establece que no justificó las ausencias subsiguientes hasta el 27 de agosto de 2014, porque no tenía certificados médicos correspondientes a ese período. Según la testigo, el 5 de septiembre de 2014, el recurrente entregó otros dos certificados médicos. No obstante, en ninguno de esos certificados se justificaron las ausencias a partir del 18 de agosto al 5 de septiembre de 2014. La Directora de Recursos Humanos identificó el documento en el que la Dra. Rosa Ana Ramos certificó el 4 de septiembre de 2014, que el recurrente estaba apto para trabajar. La testigo señaló que el recurrente entregó ese certificado, pero no regresó a trabajar en esa fecha. Véase, págs. 8-9 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El recurrente admitió que el certificado del 4 de septiembre de 2014 dice que podía trabajar, pero no lo hizo. Véase, pág. 33 de la Transcripción de la vista de 14 de enero de 2020.

El testimonio de la señora Allende evidencia que no es hasta octubre de 2014 que el recurrente presenta otros dos certificados médicos del Dr. Luis Álvarez para justificar las ausencias del 18 de agosto de 2014 al 1 de septiembre de 2014. Según esos certificados, el recurrente tenía que regresar a trabajar el 2 de septiembre de 2014. La testigo declaró que el recurrente no regresó a trabajar ese día y entregó los certificados tardíamente en el mes de octubre. Véase, pág. 10 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. La Directora de Recursos Humanos, además, dijo que el recurrente tampoco trabajó en el mes de octubre de 2014 y no presentó evidencia médica para justificar sus ausencias del 2 de septiembre hasta el 30 de octubre de 2014. Véase, pág. 17 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

El 24 de octubre de 2014, el recurrente fue informado de su traslado a la Oficina de Control Ambiental y Arbitraje. La Directora de Recursos Humanos identificó el informe de cambio que demuestra que al recurrente se le dio oportunidad de ocupar un puesto transitorio como chofer de equipo pesado en esa área. El recurrente ocuparía esa posición, a partir del 1 de noviembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014. El documento que está firmado por el recurrente, fue estipulado por las partes. La testigo dijo que el recurrente firmó el informe de cambio, pero luego pidió hablar con el Alcalde. Véase, págs. 4-6 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

Sin embargo, el 30 de octubre de 2014, el recurrente solicitó por escrito al Alcalde un acomodo razonable en la Oficina de Administración, debido a que su condición de salud le impedía trabajar en Control Ambiental y Reciclaje. Véase, pág. 16 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El alcalde escribió en la misma carta que la necesidad de servicios era en calidad ambiental. La Oficina de Recursos Humano entregó copia de la carta

al recurrente con la nota del Alcalde. El señor Vélez Pellecier escribió en el documento que no podía trabajar en esa área para no afectar su salud y que dejaría el asunto pendiente hasta hablar con el Alcalde. Véase, pág. 132 del apéndice del recurso.

La Directora de Recursos Humanos declaró que el recurrente no presentó ningún documento adicional, ni certificación médica que justificara el acomodo razonable. Además, surge de su testimonio, que el acomodo razonable no fue concedido y el recurrente decidió no reportarse a trabajar y dialogar con el Alcalde a ver a que acuerdo podían llegar. Véase, págs. 16 y 17 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El expediente de revisión incluye un certificado preparado por Dr. Ramón Ramírez Ronda el 22 de noviembre de 2014 recomendando que el recurrente realice labores sin riesgo de exposición a agentes tóxicos, infectocontagiosos o alérgenos. Véase, pág. 133 del apéndice. Este certificado evidentemente fue preparado con posterioridad a la solicitud de acomodo razonable.

El Municipio de Hormigueros demostró que ofreció varias alternativas al recurrente para permitirle continuar en el empleo, a pesar de que dejó de asistir desde principios del mes de septiembre de 2014. Durante el contrainterrogatorio, la Directora de Recursos Humanos dijo que el Municipio decidió destituir al recurrente, luego de darle varias oportunidades y no aceptarlas. Véase, pág. 33 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

Durante su interrogatorio, la Directora de Recursos Humanos identificó el documento que demuestra que el recurrente agotó los balances acumulados y que a partir del 16 de septiembre de 2014 al 31 de octubre de 2014 disfrutó una licencia sin sueldo. La funcionaria declaró que advirtió al recurrente que había agotado los balances y que cobraría hasta el 15 septiembre de 2014, le preguntó si tenía alguna situación y lo refirió al Programa de Ayuda a

Empleados, pero no aceptó. Véase, págs. 10-11 y 34 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El recurrente negó que solicitó una licencia sin sueldo. No obstante, fue confrontado con el documento que acredita que el Municipio le concedió una licencia sin sueldo del 16 de septiembre al 31 de octubre de 2014. El documento está firmado por el recurrente. Las partes, además, estipularon la existencia de ese documento. Véase, pág. 6 de la transcripción de la vista de 14 de enero de 2020.

El señor Vélez Pellecier aceptó que trabajó por última vez el 4 de agosto de 2014. Igualmente reconoció que los certificados médicos cubrían hasta el mes septiembre, aun así, el 31 de octubre de 2014, el Municipio le dio oportunidad de volver a trabajar como chofer en reciclaje y no aceptó. Véase, págs. 14-15 de la transcripción de la vista del 14 de enero de 2020, pág. 16 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. Aunque sostuvo que entregó los certificados médicos oportunamente en la Oficina de Recursos Humanos, admitió que no tenía el acuse de recibo para demostrar la fecha de entrega. Véase, pág. 7 de la transcripción de la vista del 14 de enero de 2020.

Por otro lado, quedó demostrado que el ausentismo del recurrente estaba poniendo en riesgo la asignación de fondos federales. El 22 de septiembre de 2014, la Sra. Sandra Rosas informó al Alcalde por escrito esa preocupación y la necesidad de contratar a otra persona, si el recurrente no regresaba a trabajar. Véase, pág. 11 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

Igualmente quedó probado que, en ninguno de los certificados médicos estipulados por las partes, se incluye el diagnóstico o condición de salud del recurrente. Véase, pág. 10 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. La Directora de Recursos Humanos confirmó que el recurrente nunca informó cuál es su condición de salud. Durante el conainterrogatorio, negó

categoricamente que el recurrente le informó su diagnóstico real. Igualmente declaró que no es hasta la vista administrativa que el recurrente informa cierta condición que omitimos por motivos de privacidad. Véase, págs. 10, 31 y 40 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El recurrente admitió que en los certificados médicos no incluyen el diagnóstico. Véase, pág. 7 de la transcripción de la vista del 14 de enero de 2020. Sin embargo, fue confrontado con la querrela que presentó en el Departamento de Trabajo Federal, donde dijo que entregó al Municipio los certificados médicos indicando su condición real y no los aceptó. Véase, pág. 11 de la transcripción de la vista del 14 de enero de 2020.

La Directora de Recursos Humanos declaró que el 17 de febrero de 2015, un funcionario del Departamento del Trabajo le solicitó la carta de renuncia del recurrente. No obstante, ella le explicó que el empleado no renunció y que abandonó su trabajo, porque informó que estaba enfermo, pero no notificó todas las ausencias. La testigo declaró que en la solicitud de los beneficios del seguro por desempleo consta que el recurrente abandonó el trabajo. Véase, pág. 18 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. La señora Allende dijo que el Municipio recibió una comunicación informando que los beneficios del seguro por desempleo fueron denegados, porque el recurrente abandonó voluntariamente y sin justa causa su trabajo adecuado. Véase, pág. 18 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019. El recurrente negó que informó en el Departamento del Trabajo que renunció voluntariamente a su empleo. Sin embargo, fue confrontado con el formulario del Departamento del Trabajo en el que escribió abandono voluntario. Véase, pág. 27 de la transcripción de la vista del 14 de enero de 2020.

Finalmente, es evidente que el Municipio cumplió con el debido proceso de ley. El recurrente fue notificado de la intención de

destituirlo y tuvo una vista administrativa, a pesar de que para esas fechas ya no tenía un contrato vigente. Su contrato venció el 31 de diciembre de 2014 y el 25 de febrero de 2015 fue informado sobre la intención de destituirle. No obstante, la razón para la destitución está basada en hechos ocurridos dentro del contrato. Véase, págs. 34-35 de la transcripción de la vista del 21 de junio de 2019.

Los testimonios presentados en la vista administrativa y la prueba documental examinada, nos convence de que la decisión del foro administrativo está basada en evidencia sustancial. El recurrente no tiene derecho alguno que reclamar. El señor Waldemar Vélez Pellecier ocupaba un puesto transitorio en el Municipio de Hormigueros. La vigencia de su contrato comenzó el 1 de agosto de 2014 y venció el 31 de diciembre de 2014. No obstante, el recurrente acudió por última a su empleo el 4 de agosto de 2014 y jamás regresó a trabajar durante la vigencia de su contrato. Su ausentismo por más de cinco días consecutivos y sin justa, es causa suficiente para la destitución.

No es hasta el 27 de agosto de 2014 que presenta dos certificados médicos que no incluían un diagnóstico y no cubrían todas las ausencias. El recurrente tampoco regresó a trabajar en la fecha que estableció el médico. Aun así, el Municipio no lo destituyó y le dio la oportunidad de: (1) presentar un certificado médico por las fechas no cubiertas, (2) utilizar los servicios del PAE, (3) agotar la licencia por enfermedad, (4) acogerse a una licencia sin sueldo y (5) ser ubicado en otra dependencia municipal. A finales de octubre de 2014 solicitó un acomodo razonable, sin evidencia médica para sustentarlo. El certificado médico que presentó como evidencia es de una fecha posterior a la solicitud del acomodo razonable. Aunque su solicitud fue rechazada por necesidades del servicio, el recurrente no regresó a trabajar. Para la fecha de la carta de intención de destitución y de la destitución, ya el recurrente no tenía un contrato

vigente con el Municipio. El contrato venció el 31 de diciembre de 2014 y el señor Vélez Pellecier dejó de asistir sin justa causa a su empleo, en el mes de agosto de 2014.

La CASP actuó correctamente al confirmar la destitución del recurrente. El foro administrativo interpretó y aplicó la ley adecuadamente. La destitución de un empleado es legal, cuando este abandona sin justa causa su empleo por más de cinco días. La ausencia de evidencia que demuestre que la CASP actuó irrazonable, arbitraria, ilegal o caprichosamente, que aplicó incorrectamente el derecho o que la resolución recurrida no está fundamentada por evidencia sustancial, nos obliga a honrar la norma de la deferencia.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la resolución recurrida.

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