

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL X

DAIRYS PÉREZ  
MALDONADO

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE  
SEGURIDAD DE EMPLEO

Recurrido

KLRA202200430

**Revisión**

procedente del  
Departamento del  
Trabajo

Sobre:  
Inelegibilidad a los  
beneficios de  
compensación por  
desempleo, Sección  
4(b)(2) de la Ley de  
Seguridad de Empleo  
de Puerto Rico, según  
enmendada

Caso:  
F-04042-21S

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, el Juez Adames Soto, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2022.

Comparece ante nos la Sra. Dairys Pérez Maldonado (en adelante, señora Pérez Maldonado o recurrente) —por derecho propio e *in forma pauperis*— con interés de que revisemos la decisión emitida el 7 de julio de 2022,<sup>1</sup> por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH o recurrido). Mediante dicho dictamen, confirmó la decisión del Árbitro de la División de Apelaciones del DTRH de denegarle a la recurrente los beneficios de seguro por desempleo.

Luego de examinar el recurso, resolvemos confirmar la determinación recurrida.

**-I-**

Repasemos brevemente los hechos procesales del presente caso.

---

<sup>1</sup> Notificada el mismo día.

El **25 de junio de 2021**, la señora Pérez Maldonado solicitó ante el Negociado de Seguridad de Empleo del DTRH los beneficios de seguro por desempleo.<sup>2</sup> En entrevista con el investigador, indicó que trabajó para Linkactiv alrededor de un (1) año y cinco (5) meses hasta que fue despedida por razón de ausencias. Manifestó estar de acuerdo con la decisión del patrono. Sin embargo, arguyó en su defensa que la razón de las ausencias se debe a que su hijo depende de ella completamente para su alimentación,<sup>3</sup> y por tanto, no puede dejarlo al cuidado de nadie. Según esta, buscó alternativas para solicitar una licencia con el patrono, pero ellos solo tenían por enfermedad.

Por su parte, Linkactiv informó que la señora Pérez Maldonado no fue despedida, sino que abandonó su empleo el 13 de mayo de 2021.<sup>4</sup>

Durante el proceso de evaluación de la solicitud, el NSE advirtió que la señora Pérez Maldonado dejó de asistir al empleo por asuntos personales; entiéndase, para poder lactar a su hijo. Por tanto, el NSE entendió que la recurrente era inelegible a recibir los beneficios.<sup>5</sup>

Así las cosas, el **25 de octubre de 2021** el NSE le notificó a la señora Pérez Maldonado su determinación de descalificarla para recibir los beneficios de seguro por desempleo.<sup>6</sup> Basó su determinación en que la señora Pérez Maldonado incurrió en una conducta incorrecta al tener ausencias y/o tardanzas en forma repetida y sin justa causa.

Inconforme con la determinación del NSE, la señora Pérez Maldonado presentó el **8 de noviembre de 2021** una *Solicitud de*

---

<sup>2</sup> Apéndice del alegato en oposición, pág. 7.

<sup>3</sup> La recurrente alegó que el niño únicamente tolera la leche materna, por lo que tiene que lactarlo “full time”.

<sup>4</sup> Apéndice del alegato en oposición, pág. 2.

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*, pág. 3.

*Audiencia* ante el Árbitro de la División de Apelaciones del DTRH.<sup>7</sup> Allí aclaró que no fue despedida de su empleo por ausencias y/o tardanzas, sino que renunció el 5 de mayo de 2021 por condiciones de salud y por el cuidado que requería su hijo. En cualquier caso, sostuvo que las ausencias y/o tardanzas fueron justificadas de forma verbal o escrita, mediante certificados médicos.

El **22 de diciembre de 2021**, se celebró una audiencia a la cual compareció la señora Pérez Maldonado, así como su antiguo patrono. Luego de considerar la postura de las partes, el Árbitro del DTRH emitió el **14 de enero de 2022** una Resolución en la cual determinó, entre otras cosas, que: **(1)** la señora Pérez Maldonado renunció a su empleo por problemas de salud y/o de cuidado de su niño; **(2)** su patrono no tenía conocimiento de los problemas que atravesaba la recurrente, pues nunca presentó evidencia sobre sus condiciones de salud, ni de las acciones dirigidas a conseguir un cuidado para su hijo; y **(3)** la recurrente no realizó gestiones dirigidas a retener su empleo; no solicitó licencias o acomodo razonable previo a su renuncia.<sup>8</sup> Por tanto, el Árbitro del DTRH concluyó que la señora Pérez Maldonado no era elegible a los beneficios de compensación de seguro por desempleo, no por haber sido despedida por su conducta incorrecta (ausencias y/o tardanzas), sino por haber renunciado voluntariamente y sin justa causa a un empleo adecuado.

Aun en desacuerdo, la señora Pérez Maldonado interpuso un recurso de apelación ante el Secretario del DTRH. Luego de celebrada la audiencia y considerado los argumentos de las partes, el Secretario emitió y notificó el **7 de julio de 2022** la decisión

---

<sup>7</sup> *Id.*, pág. 8.

<sup>8</sup> *Id.*, pág. 14.

aquí recurrida.<sup>9</sup> Contrario a lo resuelto por el árbitro, el Secretario concluyó que la señora Pérez Maldonado tuvo justa causa para renunciar a su empleo. Sin embargo, concluyó que la recurrente no cumplía con el requisito de disponibilidad para trabajar que requiere la Sec. 4(b)(1) de la Ley de Seguridad de Empleo, por falta de cuidado para el menor. Advirtió, que la recurrente declaró que al momento de la audiencia no contaba con una alternativa de cuidado para su hijo. En consecuencia, el Secretario del DTRH confirmó la determinación del árbitro y declaró a la señora Pérez Maldonado inelegible a los beneficios de seguro por desempleo.

Inconforme, el **9 de agosto de 2022** la recurrente presentó el recurso de revisión que nos ocupa, donde catalogó de injusta la decisión de la agencia de denegarle los beneficios. En esencia, realizó los mismos argumentos relacionados a su condición de salud y a la de su hijo, así como a la falta de cuidado para el niño.

Finalmente, el **13 de octubre de 2022** compareció el DTRH en oposición al recurso de revisión; quedando perfeccionado para su adjudicación.

## -II-

### A.

El NSE se creó en virtud de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.<sup>10</sup> Su fin es promover la seguridad de empleo facilitando las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveyendo para el pago de compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas.<sup>11</sup>

Dicha pieza legislativa establece bajo qué circunstancias un trabajador quedará descalificado de recibir los beneficios de

---

<sup>9</sup> *Id.*, págs. 21-27.

<sup>10</sup> Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada. 24 LPRa sec. 701 *et seq.*

<sup>11</sup> Sec. 1 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRa sec. 701; *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000).

desempleo. En lo pertinente al caso que nos ocupa, la Sección 4(b)(1) de la Ley de Seguridad de Empleo dispone lo siguiente:

*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) 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 [...]<sup>12</sup>*

Así, “para recibir beneficios al amparo de esta Ley, un empleado **tiene** que reunir **todas** las condiciones de elegibilidad visualizados en la sección 4(b) de la Ley, **irrespectivo** de que estuviese desempleado en cualquier semana [...]”.<sup>13</sup> De manera que para cualificar y ser acreedor a recibir los beneficios de desempleo, 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**. De lo contrario, queda descalificado.

Con relación a lo que implica ser un trabajador “*apto y disponible para trabajar*”, el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló que es aquel que esté capaz y dispuesto a ocupar un puesto tan pronto esté disponible.<sup>14</sup> No es suficiente que la persona se encuentre mentalmente en “ánimo favorable para realizar una tarea”. Es necesario trascender lo mental, esto es, que la persona no tenga obstáculo físico para aceptar el empleo.<sup>15</sup>

## **B.**

Por otra parte, es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón del conocimiento especializado y la pericia de las agencias respecto a

<sup>12</sup> 29 LPRA sec. 704(b)(3). Énfasis nuestro.

<sup>13</sup> *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, supra, pág. 99. Énfasis nuestro.

<sup>14</sup> *Id.*, pág. 102.

<sup>15</sup> *Id.*

las facultades que les han sido delegadas por ley.<sup>16</sup> De ahí, que nuestro más Alto Foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección.<sup>17</sup> Conforme lo anterior, la revisión judicial de este tipo de decisiones se debe limitar a determinar si la actuación de la agencia fue arbitraria, ilegal, caprichosa o tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.<sup>18</sup>

En cuanto a las determinaciones de hecho realizadas por una agencia administrativa, la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico* (LPAU),<sup>19</sup> dispone que estas serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad.<sup>20</sup> Mientras que las conclusiones de derecho son revisables en toda su extensión.<sup>21</sup> Sin embargo, ello “no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia”.<sup>22</sup> Cuando un tribunal llega a un resultado distinto, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba.<sup>23</sup>

En fin, nuestra función se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo.<sup>24</sup>

---

<sup>16</sup> *OCS v. Point Guard Ins.*, 205 DPR 1005, 1026 (2020).

<sup>17</sup> *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

<sup>18</sup> *Mun. de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163, 175 (2010).

<sup>19</sup> Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada. 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

<sup>20</sup> Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).

<sup>23</sup> *OCS v. Point Guard Ins.*, *supra*, pág. 1028.

<sup>24</sup> *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006).

**-III-**

En el presente caso, al examinar la resolución recurrida resolvemos que el Secretario del DTHR no incidió en su decisión de denegarle a la señora Pérez Maldonado los beneficios de seguro por desempleo. Nos explicamos.

Al solicitar el beneficio de desempleo —inclusive cuando solicitó audiencia ante el Árbitro y en su apelación ante el Secretario del DTRH— la señora Pérez Maldonado argumentó que la razón para su renuncia respondió no solo a su condición de salud, sino a la falta de cuidado para su hijo. Aun cuando el Secretario determinó que lo anterior constituyó justa causa para su renuncia, ciertamente no implica que la recurrente es automáticamente elegible para recibir los beneficios de seguro por desempleo.

Conforme a lo que discutiéramos, para ser acreedor de los beneficios el trabajador tiene que cumplir con los siguientes requisitos: **(1)** haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa; y **(2)** estar apto y disponible para trabajar. De lo contrario, queda descalificado. En el presente caso, como reiteró la propia recurrente en la vista ante el Secretario del DTRH, no contaba con una alternativa de cuidado para su hijo hasta el mes de agosto de 2022, entre otras razones, porque el niño depende de ella completamente para su alimentación.

De manera que, como bien concluyó el DTRH, la señora Pérez Maldonado no cumple con el requisito de disponibilidad que requiere la Sec. 4(b)(1) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *supra*. Como sabemos, si las interpretaciones de la agencia especializada son razonables y consistentes con el propósito legislativo que inspiran los estatutos directivos, el tribunal debe abstenerse de intervenir con ellas. Maxime cuando la parte recurrente no rebatió la presunción de corrección que cobija a las

determinaciones administrativas y tampoco demostró de manera alguna que la actuación del DTRH hubiese sido arbitraria, caprichosa, ilegal, irrazonable o constituido un claro abuso de discreción

En virtud de lo antes señalado, sostenemos la determinación del Secretario de confirmar la inelegibilidad de la recurrente de recibir los beneficios de seguro por desempleo.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la decisión del Secretario del DTRH dictada el 7 de julio de 2022.

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