

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Madeline Santiago
Santiago

Recurrente

vs.

Negociado de Seguridad
del Empleo

Recurrida

KLRA202300058

**REVISIÓN
ADMINISTRATIVA**

procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Apel Núm.:
A-02674-22A

Sobre: Sección 4(B)
(4) Ley de Seguridad
de Empleo de P.R.

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda del Toro y la Jueza Díaz Rivera.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de febrero de 2023.

Comparece la señora Madeline Santiago Santiago (Sra. Santiago Santiago o parte recurrente) mediante recurso de revisión especial. Solicita que revisemos la Resolución en Reconsideración emitida y notificada el 4 de enero de 2023, por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Mediante el referido dictamen, la agencia declaró No Ha Lugar la solicitud de reconsideración presentada por la Sra. Santiago Santiago.

Al recurso le acompaña una “Solicitud y Declaración para que se Exima de Pago de Arancel por Razón de Indigencia (*In Forma Pauperis*)”. Luego de examinarla y haber evaluado el informe de ingresos y deudas presentado bajo juramento el 30 de enero de 2023, autorizamos a la Sra. Santiago Santiago a comparecer *In Forma Pauperis* eximiéndola del pago del correspondiente arancel.

De conformidad con lo dispuesto en la Regla 7(B)(5) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 7(B)(5), este Tribunal puede prescindir de notificaciones o

Número Identificador

SEN2023 _____

procedimientos específicos en cualquier caso ante su consideración, con el propósito de lograr su más justo y eficiente despacho y proveer el más amplio acceso al tribunal, de forma que no se impida impartir justicia apelativa a los ciudadanos. En consideración a lo anterior, procedemos a disponer del presente recurso sin requerir mayor trámite.

-I-

Según surge de la “Resolución” dictada el 10 de agosto de 2022 por el árbitro, Sr. Rocky Rivera López, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), la parte recurrente solicitó audiencia ante el árbitro el 18 de julio de 2022. Ésta acudió ante el DTRH inconforme con la determinación emitida en su caso el 12 de julio de 2022, por el Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.

En la audiencia, debidamente citada y celebrada en la misma fecha en que se dictó la “Resolución”, se evaluó si hubo un rechazo de oferta, según la Sección 4 (B) (4) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada. Además de la parte recurrente, compareció Wise People School and Day Care, Inc. (parte apelada), compareció representada por la Sra. Millie E. Gómez De León (administradora), quien también prestó su testimonio.

De las alegaciones y de la evidencia contenida en el expediente del caso, el árbitro dio crédito y encontró probados los hechos que a continuación se describen. La parte recurrente trabajó para la parte apelada, desde el 10 de enero de 2022 hasta el 26 de mayo de 2022. En ese término, aproximadamente 4 meses, la Sra. Santiago Santiago se desempeñó como asistente de maestra. El desempeño de la reclamante quedó interrumpido cuando su vehículo personal confrontó problemas del motor y no estaba en funcionamiento. En la audiencia quedó establecido que,

la reclamante no tenía otro vehículo, ni trasportación disponible para poder llegar a su lugar de trabajo. Ante esta situación, el patrono le informó a la Sra. Santiago Santiago que no trabajara durante el receso de verano (los dos meses), para que tuviera el tiempo de resolver su situación de falta de transportación. Además, el patrono le ofreció a la parte recurrente regresar al empleo para agosto de 2022. Sin embargo, la Sra. Santiago Santiago no aceptó regresar a su empleo, debido a que no tenía transportación disponible para llegar al lugar de trabajo.

Cónsono con las determinaciones de hechos, el árbitro confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo de Puerto Rico de 12 de julio de 2022, por lo que la declaró inelegible a los beneficios de compensación de seguro por desempleo. Fundamentó su decisión en la Sección 4 (B) (4) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, que en lo pertinente al caso establece que, cuando un trabajador asegurado hubiera dejado de aceptar una oferta de empleo adecuada que le hizo su patrono, será descalificado de recibir el beneficio de compensación de seguro por desempleo.¹

La decisión del árbitro se notificó el 18 de agosto de 2022. Una vez advino en conocimiento de su contenido, la Sra. Santiago Santiago interpuso un recurso de apelación ante el Secretario del DTRH e impugnó la Resolución del Árbitro de la División de Apelaciones. La Directora de la Oficina de Apelaciones, en representación del Secretario del DTRH, confirmó la “Resolución” apelada y la notificó el 1 de noviembre de 2022.

Inconforme con la determinación, la parte recurrente solicitó “Reconsideración” de esta última decisión. El 4 de enero de 2023, el Secretario declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Reconsideración”.

¹ Sec. 4 de la Ley 74 de 21 de junio de 1956 (29 LPRA § 704).

Así las cosas, la Sra. Santiago Santiago presentó un “Recurso de Revisión Especial” ante este Tribunal, el 3 de febrero de 2023. En éste alegó que, el DTRH erró al negarle los beneficios de compensación por desempleo. Además, alegó que, le informó al patrono que tenía que renunciar al trabajo por falta de transportación, pero en ningún momento rechazó el trabajo.

-II-

Este Tribunal reitera la normativa de que las conclusiones e interpretaciones de los organismos y agencias administrativas especializadas merecen gran consideración y respeto de los tribunales. *M & V Orthodontics v. Negdo. Seg. Empleo*, 115 DPR 183, 188 (1984). La revisión judicial debe limitarse a determinar si actuaron arbitrariamente, ilegal o en forma tan irrazonable que la actuación constituya un abuso de discreción. *Franco v. Depto de Educación*, 148 DPR 703.

Sobre este particular, en *South P.R. Sugar Co. v. Junta*, 82 DPR 847 (1961), el Tribunal Supremo expresó:

Es norma reiterada de este Tribunal la de merecerle ‘gran consideración y respeto’ a las conclusiones e interpretaciones de los organismos administrativos especializados. Colonos de Santa Juana v. Junta Azucarera, 77 DPR 392, 396 (1954) y sentencias allí citadas. Cobra más énfasis esa actitud cuando revisamos los fallos de ciertos organismos que tienen a su cargo la reglamentación de procesos técnicos, sociales o económicos. Pero la citada norma no es por sí sola suficiente para enmarcar las relaciones que deben existir entre administradores y jueces en la difícil y a ratos angustiosa tarea de la revisión judicial.

Sin embargo, la deferencia judicial cede cuando el foro administrativo ha errado al aplicar la ley. *Reyes Salcedo v. Policía de PR*, 143 DPR 85 (1997).

A la luz de estos sucintos principios, a continuación, examinamos la juridicidad de la descalificación de la Sra. Santiago Santiago a recibir beneficios de desempleo.

El Negociado de Seguridad de Empleo fue creado para poner en vigor un estatuto, cuya finalidad es "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". 29 L.P.R.A, sec. 701.

En la consecución de ese fin, la "Ley de Seguridad de Empleo" (Ley) establece un fondo de desempleo, distinto y separado de todos los dineros o fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sufragado por las contribuciones pagadas por los patronos de acuerdo con los parámetros establecidos en la propia Ley. 29 LPRA sec. 710.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos tiene la obligación de interpretar y administrar el fondo conforme la Ley y su primordial objetivo de proteger contra la inseguridad económica y el riesgo del desempleo. En lo pertinente, la Exposición de Motivos señala:

El desempleo es materia de interés e incumbencia general; por tanto, la Asamblea Legislativa declara que los ciudadanos de Puerto Rico necesitan la adopción de la siguiente medida, dentro del poder de policía del ELA para el establecimiento y mantenimiento de oficinas públicas y gratuitas de empleo y para el proveimiento compulsorio de fondos de reserva para ser usados en beneficio de las personas desempleadas.

Sólo las personas desempleadas, que sean elegibles, recibirán sus beneficios. La subsección 4(b) de la Ley enumera los requisitos, entre otros, de elegibilidad:

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

...

(4) sin justa causa hubiere dejado de solicitar un empleo disponible y adecuado a que hubiere sido referido por una oficina de empleo, o hubiere dejado de aceptar un trabajo adecuado que le fuera ofrecido, en cuyo caso no podrá recibir beneficio por la semana en que dicha falta hubiere ocurrido 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 L.P.R.A. sec. 704.

Para recibir los beneficios al amparo de esta Ley, un trabajador tiene que reunir todas las condiciones de elegibilidad visualizados en la sección 4(b) de la Ley. Dicho de otra forma, para cualificar y ser acreedor para recibir los beneficios, 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.² Por ende, si un trabajador no reúne uno de estos requisitos, queda descalificado.

-III-

Luego de examinar detenidamente el expediente del recurso ante nuestra consideración, concluimos que el foro administrativo no erró al aplicar la Ley. A la luz de los documentos en el expediente del caso, no encontramos que el DTRH haya actuado de forma arbitraria, ilegal o irrazonable. De modo que no se constituyó un abuso de discreción de parte de la agencia.

Además, a tenor con la “Ley de Seguridad de Empleo”, sección 4(b)(4), encontramos que la Sra. Santiago Santiago, sin justa causa, dejó “de aceptar un trabajo adecuado que le fuera ofrecido”. Como bien señaló el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en la “Resolución” emitida el 10 de agosto de 2022, la circunstancia de no tener transportación es una de índole personal y no atribuible al patrono.

² *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 99 (2000).

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, confirmamos la determinación emitida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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