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

MELINDA MERCED MARTÍNEZ Recurrente Vs. NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO Recurrido	KLRA201500910	REVISIÓN procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. C-03714-15A Seg. Social XXX-XX-8322 Sobre: Sección 4 (B) (2) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 29 de octubre de 2015.

La Sra. Melinda Merced Martínez (recurrente) presentó un *Recurso de Revisión Especial* de una *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* (Resolución del Secretario) emitida el 31 de julio de 2015, con notificación del 3 de agosto de 2015 por la Oficina de Apelaciones ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (agencia). Mediante dicha Resolución, la agencia confirmó la determinación del 19 de mayo de 2015 emitida por el Negociado de Seguridad de Empleo (Negociado) en la cual se descalificó a la recurrente para recibir los beneficios de compensación por desempleo, conforme a la Sección 4(b) 2 de la Ley de Seguridad de Empleo (Ley de Seguridad en el Empleo).

Por los fundamentos expuestos a continuación, se confirma la decisión recurrida.

I.

Los hechos que anteceden y que motivaron la presentación del recurso, se exponen a continuación.

El 16 de febrero de 2015 la recurrente entregó una carta de renuncia a su empleo por motivos personales debido a la falta de cuido para sus hijos. La recurrente trabajó para Atento de Puerto Rico (Atento) desde el 20 de agosto de 2012 hasta el 16 de febrero de 2015 bajo el puesto de Tele Operadora. La jornada de la recurrente era de 4:00 p.m. a 9:00 p.m. y su horario no era rotativo. Luego, la recurrente solicitó los beneficios por desempleo que contempla la Ley de Seguridad de Empleo.

Posteriormente, y evaluado el caso por el Negociado, el 19 de mayo de 2015 se le notificó a la recurrente que no procedía su solicitud. La información obtenida reflejó que la recurrente abandonó su empleo por problemas de cuido de sus hijos, lo cual son razones personales no atribuibles al patrono. Por lo anterior, se consideró que abandonó un empleo adecuado sin justa causa. Siendo así, se descalificó a la recurrente para recibir beneficios indefinidamente.

Inconforme, el 3 de junio de 2015, la recurrente presentó una *Solicitud de Audiencia* ante el Árbitro de la agencia, por no estar de acuerdo con la determinación del Negociado. Explicó que durante el último año que trabajó en Atento tuvo múltiples dificultades personales, entiéndase, una separación, una mudanza, no tenía transportación y la falta de cuido de sus niños; conflictos de los cuales sus supervisores inmediatos tenían conocimiento. La recurrente indicó que solicitó varios cambios de horario y que meses antes de su renuncia suscribió un documento en el que no le permitirían ni tranzarían ningún otro cambio de horario por el periodo de 6 meses. Relató que su cónyuge cuidaba sus hijos mientras ésta trabajaba pero, debido a que necesitaron a

éste de emergencia en el trabajo para cubrir unas plazas, quedó desprovista de un cuido para sus hijos. Recalcó que trató de buscar un cuido para sus hijos, búsqueda que resultó infructuosa lo que la motivó a renunciar a su empleo. Por último, mencionó que actualmente cuenta con una opción de cuido y que su hijo estaba inscrito en Headstart. Luego, la agencia citó oportunamente a la recurrente a una vista administrativa señalada para el 30 de junio de 2015.

Así las cosas, 30 de junio de 2015, se celebró la correspondiente vista administrativa, a la cual compareció la recurrente a prestar su testimonio pero el patrono no compareció. El Árbitro de la agencia, el Sr. Carlos Collazo Gotay presidió dicha vista y emitió una *Resolución* ese mismo día con notificación del 3 de julio de 2015. Mediante dicha Resolución se confirmó la determinación del Negociado y se dispuso que la recurrente era inelegible a los beneficios de seguro por desempleo, conforme lo dispuesto en la Sección 4 (b)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo. Conforme a la prueba que desfiló durante la mencionada vista, la agencia formuló las siguientes determinaciones de hechos:

> 1. La parte reclamante trabajó para el patrono, Atento de Puerto Rico como Tele Operadora hasta Febrero 2013.
>
> 2. Renunció a su empleo debido a que confrontó problemas por falta de cuido de niños. La causa del problema se debió a que no encontró cuido adecuado para su hijo, y esto le afectaba para cumplir con su jornada de trabajo.
>
> 3. Renunció a su empleo debido a que confrontó problemas de cuido de niños.

Insatisfecha, el 6 de julio de 2015 la recurrente apeló la Resolución ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (la Secretaria). En su solicitud de apelación la recurrente reiteró que su renuncia se debió a su situación de falta de cuido de sus hijos. Afirmó que solicitó un cambio de horario el

cual se le otorgó sujeto a la firma de un documento en donde le expresaron que no le aprobarían ningún cambio de horario por un periodo de 6 meses. La recurrente explicó que el empleador de su cónyuge le solicitó a este más días de trabajo y que por lo tanto no la podía ayudar con el cuido de sus hijos. Mencionó que tampoco contaba con la ayuda de su familia ni la de su cónyuge.

Luego de revisar las alegaciones contenidas en la apelación, así como el expediente completo del caso, el 31 de julio de 2015, con notificación el 3 de agosto de 2015, la Secretaria emitió una Resolución del Secretario mediante la cual confirmó la Resolución del Árbitro de la agencia.

Finalmente, el 25 de agosto de 2015, la recurrente presentó ante este Honorable Tribunal un *Recurso de Revisión Especial* el cual se encuentra ante nos. Solicitó que se reconsiderara la decisión de negarle los beneficios de desempleo ya que renunciar no fue fácil pues esta es el único sustento de su familia.

Por su parte, el 24 de septiembre de 2015 el Negociado presentó su *Escrito en Cumplimiento de Orden*.

Así, examinado el expediente, procedemos a exponer el derecho aplicable a los hechos de este caso.

II.

-A-

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, 3 LPRA sec. 2171, permite que se solicite al Tribunal de Apelaciones la revisión judicial de las decisiones de las agencias administrativas. Dicha revisión tiene como propósito limitar la discreción de las agencias y asegurarse de que estas desempeñen sus funciones conforme a la ley. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 891-892 (2008); *Torres v. Junta de Ingenieros*, 161 DPR 696, 707 (2004).

Sin embargo, los tribunales apelativos han de otorgar gran consideración y deferencia a las decisiones administrativas en vista de la vasta experiencia y conocimiento especializado de la agencia. *T-Jac, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 DPR 70, 80 (1999); *Agosto Serrano v. F.S.E.,* 132 DPR 866, 879 (1993). Además, es norma de derecho claramente establecida que las decisiones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección. *Com. Seg. v. Real Legacy Assurance,* 179 DPR 692, 716-717 (2010). Esta presunción de regularidad y corrección "debe ser respetada mientras la parte que la impugne no produzca suficiente evidencia para derrotarla". *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, 152 DPR 116, 123 (2000); *Henríquez v. Consejo de Educación Superior*, 120 DPR 194, 210 (1987). La persona que impugne la regularidad o corrección tendrá que presentar evidencia suficiente para derrotar tal presunción, no pudiendo descansar únicamente en meras alegaciones. *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 280 (1999).

El criterio rector al momento de pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia. *Otero v. Toyota,* 163 DPR 716, 727 (2005). La revisión judicial se limita a evaluar si actuó de manera arbitraria, ilegal o irrazonable, constituyendo sus acciones un abuso de discreción. *Torres v. Junta de Ingenieros*, supra, 708; *Mun. de San Juan v. J.C.A.,* supr*a.* Al desempeñar su función revisora, el tribunal está obligado a considerar la especialización y experiencia de la agencia, diferenciando entre las cuestiones de interpretación estatutaria, área de especialidad de los tribunales, y las cuestiones propias de la discreción o pericia administrativa. *Id.*

El alcance de revisión de las determinaciones administrativas, se ciñe a determinar: 1) si el remedio concedido por la agencia fue el apropiado; 2) si las determinaciones de hecho

de la agencia están basadas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo; 3) y si las conclusiones de derecho fueron las correctas. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003); 3 LPRA sec. 2175.

Las determinaciones de hecho serán sostenidas por los tribunales, en tanto y en cuanto obre evidencia suficiente en el expediente de la agencia para sustentarla. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.,* supra. De existir más de una interpretación razonable de los hechos, prevalecerá la seleccionada por el organismo administrativo, siempre que la misma esté apoyada por evidencia sustancial que forme parte de la totalidad del expediente. La evidencia sustancial es aquella relevante que una mente razonable puede aceptar como adecuada para sostener una conclusión. *Otero v. Toyota*, supra, 727-729.

Por otro lado, las conclusiones de derecho podrán ser revisadas por el tribunal "en todos sus aspectos", sin sujeción a norma o criterio alguno. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76 (2004). En fin, la revisión judicial ha de limitarse a cuestiones de derecho y a la determinación de si existe o no evidencia sustancial para sostener las conclusiones de hecho de la agencia. *Torres v. Junta Ingenieros*, supra, 707.

Cabe destacar, que el tribunal no debe utilizar como criterio si la decisión administrativa es la más razonable o la mejor. El análisis del tribunal debe ser si la interpretación de la agencia es una razonable. *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, supra. En fin, el tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio solamente cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa. *Misión Ind. P. R. v. J. P.*, 146 DPR 64, 134-135 (1998).

-B-

La Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico (Ley de Seguridad de Empleo), 29 LPRA secs. 701-707, establece los beneficios que recibirán los trabajadores que quedan desempleados y 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 LPRA sec. 701. Véase, además, *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000). 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. 29 LPRA sec. 704(b). Véase, además, *Castillo v. Depto. del Trabajo*, supra, a las págs. 98-99.

En torno al procedimiento aplicable, la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, expone en detalle el procedimiento administrativo a seguirse para que un empleado reclame los beneficios de seguro por desempleo. Culminado el trámite administrativo correspondiente, el Negociado determinará si el solicitante es elegible para recibir beneficios por desempleo. 29 LPRA sec. 704.

La Ley de Seguridad en el Empleo es una remedial por lo cual debe ser interpretada liberalmente para cumplir sus propósitos de promover la seguridad de empleo. 29 LPRA sec. 701. Véase, además, *Castillo v. Depto. del Trabajo*, supra, a la pág. 113 (Rebollo López, J., Op. disidente). Ahora bien, ello no significa que deba interpretarse de manera que se le reconozcan beneficios a quienes no cualifican. La propia Ley de Seguridad de Empleo,

supra, prevé aquellos supuestos en los que se excluye a una persona de sus beneficios. Particularmente, la Sección 4(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 704(b), provee las circunstancias en las cuales un trabajador asegurado puede ser descalificado para recibir los beneficios del desempleo. En lo pertinente a la controversia ante nos, la Sección 4(b) del precitado estatuto dispone lo siguiente:

> (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) 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, en cuyo caso no podrá recibir beneficios por la semana en que abandonó el trabajo 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)(1) - 704 (b)(2).

En consecuencia, para poder cualificar y ser acreedor de recibir los beneficios de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, dependerá de si el trabajador cumple con los siguientes requisitos: (1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa; y (2) estar apto y disponible para trabajar. *Castillo v. Depto. del Trabajo*, supra, a la pág. 99. De no cumplir con dichos requisitos, queda descalificado. A tales efectos, en C*astillo v. Departamento del Trabajo,* supra, a la pág. 102, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que un trabajador está "apto y disponible para trabajar" cuando es "capaz y dispuesto a ocupar un puesto tan pronto esté disponible". No es suficiente que la persona se encuentre mentalmente en ánimo favorable para realizar una tarea. Por ende, es "necesario trascender lo mental,

esto es, que la persona no tenga obstáculo físico para aceptar el empleo". *Id.*

Asimismo, la Sección 4(c) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 704(c), define trabajo adecuado, en lo que nos concierne, de la manera siguiente:(c) Trabajo adecuado-

> [...] (2) Para determinar si cualquier trabajo es adecuado para un reclamante y para determinar la existencia de justa causa para abandonar o rehusar cualquier trabajo, el Director, además de determinar la existencia de cualquiera de las condiciones que se especifican en la sec. 704(c)(1) de este título, considerará el grado de riesgo para el trabajo, sus ingresos anteriores, la duración de su desempleo, sus posibilidades para obtener trabajo a tono con su mayor destreza, la distancia entre su residencia y el sitio de trabajo adecuado que se le ofrezca, sus posibilidades para obtener trabajo en su localidad, y aquellos otros factores que pudieran influir en el ánimo de una persona razonablemente prudente de las mismas circunstancias del reclamante.

III.

Nuestro criterio rector al momento de pasar juicio sobre la determinación de la agencia es la razonabilidad de su actuación**.** *Otero v. Toyota,* supra. El ejercicio de revisión judicial se limita a evaluar si el foro recurrido actúo de manera arbitraria, ilegal o irrazonable, constituyendo sus acciones un abuso de discreción. En fin, estamos limitados a determinar si existe o no evidencia sustancial para sostener las conclusiones de hecho de la agencia. *Torres v. Junta Ingenieros*, supra, 707; *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 DPR 85, 93, 95 (1997).

En el caso de autos la recurrente apeló ante nos y solicitó la reconsideración de la decisión del Negociado de negarle los beneficios que provee la Ley de Seguridad de Empleo. 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.

La razón que la recurrente expuso para renunciar a su trabajo, fue debido a esta no tener quien le cuidara a sus hijos. Lo anterior, como regla general, no está contemplado como justa causa para una renuncia bajo la Ley de Seguridad en el Empleo.

Además, de la vista llevada a cabo en el caso se desprendió que el cónyuge de la recurrente la ayudaba con el cuido de sus hijos, pero al este cambiar el horario, la recurrente necesitó cuido para sus hijos por lo que solicitó a Atento una reducción de jornada laboral. Después, Atento concedió lo solicitado así como un cambio en el horario, el cual permanecería inalterado por un periodo de 6 meses. Posteriormente, y a pesar de que Atento le concedió varios arreglos a la recurrente, dentro de esos seis meses ocurrió un cambio en el trabajo del cónyuge lo que le impidió cuidar a sus hijos, razón por la cual renunció a su trabajo.

Por otro lado, del expediente no surge que la recurrente solicitara una licencia sin sueldo como remedio disponible antes de su renuncia. Tampoco del expediente surge que Atento obligó a la recurrente a renunciar o que intentó imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarla en categoría o que la haya sometido a vejámenes; por lo que no se dan ninguna de las circunstancias que constituyan justa causa que justifiquen que la recurrente haya abandonado el empleo.

Reiteramos, la Resolución del 30 de junio de 2015 esbozada por la agencia que tuvo la prueba ante sí y a base de ello determinó que la recurrente renunció a su empleo debido a que confrontó problemas de cuido de sus niños. Por lo anterior, la recurrente quedó descalificada para recibir beneficios de desempleo. Por lo tanto, basados en la evidencia sustancial que obra en el expediente, y según la norma establecida por el Negociado, **la renuncia, sin más, por problemas de cuido, generalmente no constituye justa causa para renunciar en el**

contexto de la Sección 4(B)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo.

Ante la ausencia de prueba que establezca que el foro recurrido actuó de forma arbitraria, ilegal, irrazonable, fuera de contexto o huérfana de evidencia sustancial, estamos obligados a reconocer la deferencia que merece la determinación del Negociado y del Secretario de la agencia al declarar inelegible a la recurrente para los beneficios ofrecidos por la Ley de Seguridad de Empleo.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la Resolución del Secretario emitida por la agencia y por el Negociado.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones