ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

WELSA VIRUET ROSADO Recurrente v. DEPARTAMENTO DEL TRABAJO y RECURSOS HUMANOS; SECRETARIO DEL TRABAJO; NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO; (Náutica Retail, USA Inc., CIO Barnet y Asociados) Recurridos	KLRA201500483	*Revisión Judicial* procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Número: SJ-01015-15S SJ-00989-15A Sobre: Sección 4(B)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2015.

Comparece la señora Welsa Viruet Rosado (Sra. Viruet) mediante este recurso de revisión judicial en el que solicita que revoquemos una decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos emitida el 16 de abril de 2015 y notificada al día siguiente. Mediante la referida decisión, el Secretario del Trabajo confirmó la resolución de una árbitro del Departamento del Trabajo que determinó la inelegibilidad de la apelante para los beneficios de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*.

Por los fundamentos que expondremos, confirmamos la decisión del Secretario del Trabajo.

I

La controversia que requiere nuestra atención comenzó el 7 de enero de 2015 cuando la Sra. Viruet reportó ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que había renunciado a su empleo. Según el documento intitulado “Entrevista Búsqueda de Datos/ Abandono de Trabajo” (*sic*), la apelante informó que renunció a su empleo como vendedora de la compañía Kipling, en Plaza Las Américas, porque recibió presiones e insultos de una de las gerentes, la señora Johan Piñero (Sra.

Piñero). Asimismo, hizo constar que el incidente ocurrió el 19 de diciembre de 2014 y el 21 de diciembre de 2014 entregó la carta de renuncia en la que informó que dejaba su empleo por razones profesionales.

El 5 de febrero de 2015 el Negociado de Seguridad en el Empleo le notificó su inelegibilidad para recibir los beneficios de la Ley de Seguridad en el Empleo. Al fundamentar tal determinación, el Negociado expuso que aunque la señora Viruet hizo constar en la carta de renuncia que dejó el empleo por razones profesionales, en el documento de entrevista expresó que tenía stress y que se sentía presionada por el patrono. Por tal razón, el Negociado estimó que la Sra. Viruet no ofreció una razón justificada para la renuncia, sino que renunció a un empleo adecuado por razones de índole personal, no atribuibles al patrono.

Inconforme con tal determinación, el 18 de febrero de 2015 la Sra. Viruet presentó un recurso de reconsideración en el que alegó que la carta de renuncia no refleja la realidad de los hechos que la llevaron a dejar su empleo. Entre otras cosas, expuso que aunque fue contratada como vendedora, la gerente (Sra. Piñero) le ordenaba realizar otras funciones tales como ir al banco y atender la caja registradora. También relató que cuando expresó que no sabía usar la caja registradora, la Sra. Piñero lo tomó como una falta de respeto y la tildó de repugnante.

En atención a la solicitud de reconsideración, el 13 de marzo de 2015 se celebró una audiencia a la que acudió tanto la apelante como la Sra. Piñero en representación del patrono. Luego de examinar las alegaciones, los testimonios de cada parte y la evidencia que formó parte del expediente del caso, la árbitro que celebró la audiencia estimó probado que la Sra. Viruet trabajó para Naútica Retall USA, Inc., en la tienda Kipling de Plaza Las Américas. Allí se desempeñó como vendedora desde el 23 de noviembre de 2014 hasta el 19 de diciembre de 2014. El 21 de diciembre de 2014 entregó una carta en la que hizo constar que renunciaba a su empleo por motivos profesionales.

Específicamente, renunció a su empleo debido a que se sintió ofendida luego de un incidente que confrontó con la Sra. Piñero el 19 de diciembre. A consecuencia de tal incidente, la Sra. Viruet expresó que sentía estrés y, mediante certificado médico, se le recomendó tomarse tres días de descanso. Previo a lo ocurrido el 19 de diciembre no se había suscitado ningún otro evento de trabajo. Sin embargo, **la Sra. Viruet no hizo ninguna gestión con su patrono antes de presentar la renuncia**.

Por lo antes expuesto, el 18 de marzo de 2015 la árbitro confirmó la determinación de inelegibilidad y concluyó que la Sra. Viruet renunció a un trabajo adecuado sin justa causa para ello. Así, enfatizó que **aunque la apelante sufrió un percance con la Sra. Piñero**, **no informó al patrono sobre el incidente de manera que surgiera la oportunidad de corregir la alegada conducta**. Dicha determinación fue confirmada por el Secretario del Trabajo mediante una decisión emitida el 16 de abril de 2015 y notificada al día siguiente.

Inconforme con la determinación del Secretario, la Sra. Viruet acude ante este foro revisor mediante un recurso en el que alega la comisión de los siguientes errores:

> Erró el Secretario del Trabajo al confirmar la árbitro al declarar que la renuncia de la recurrente no fue por causa justificada y por ende que es inelegible a recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo a tenor con la sección 4(b) (2) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, cuando la Prueba demostró que existió justa causa para la renuncia y que era elegible.
>
> Erró el Secretario del Trabajo al confirmar a la árbitro al declarar que la renuncia de la recurrente no fue por causa justificada y por ende es inelegible a recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo a tener con la sección 4 (b) (2) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, cuando la prueba demostró que no solo hubo justa causa sino también que se dieron en este caso los elementos de un despido constructivo lo que a su vez es justa causa.
>
> Erró el Secretario del Trabajo al confirmar a la árbitro al apreciar la prueba de forma restrictiva en contra de la empleada recurrente, cuando la prueba demostró que hubo justa causa para la renuncia y por ende se le debió conceder el beneficio de forma liberal.

II

-A-

La Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2171 *et seq*, confirió jurisdicción a este Tribunal para atender revisiones judiciales de las determinaciones finales de las agencias administrativas. La LPAU dispone que cuando se solicite la intervención de este foro, la revisión judicial se circunscribirá a evaluar (i) si el remedio concedido por la agencia es el adecuado; (ii) si las determinaciones de hechos están sostenidas por la evidencia sustancial que surge de la totalidad de expediente y (iii) si las conclusiones de derecho son correctas, para cuyo escrutinio el foro revisor no tiene limitación alguna. 3 L.P.R.A. sec. 2175.

Es norma reiterada que los procedimientos y las decisiones de los organismos administrativos están cobijados por una presunción de regularidad y corrección por razón de su experiencia y su conocimiento especializado respecto a las facultades que se les han delegado. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo,* 177 D.P.R. 177, 186 (2009). Debido a ello, nuestra revisión debe limitarse a examinar la razonabilidad de la decisión de la agencia. Como foro revisor, es nuestro deber intervenir con los foros administrativos cuando se demuestre que la decisión adoptada (i) no está basada en evidencia sustancial; (ii) parte de una apreciación errónea del derecho o (iii) constituye una actuación arbitraria, irrazonable, ilegal o que afecta derechos fundamentales. *Caribbean Communication v. Pol. de P.R.*, 176 D.P.R. 978, 1006 (2009); *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, supra,* pág. 187.

Las determinaciones de hechos del ente administrativo se sostendrán si se basan en la evidencia sustancial que obra en el expediente, considerado en su totalidad. A esos fines, es preciso tomar en cuenta que constituye evidencia sustancial la que, además de relevante, podría ser entendida por una mente razonable como adecuada

para sostener una conclusión. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, supra*, págs. 186-187. En ocasión de delimitar el alcance de nuestra revisión, en *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387 (1999) el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que:

> "para que un tribunal pueda decidir que la evidencia en el expediente administrativo no es sustancial, es necesario que la parte afectada demuestre que existe otra prueba en el expediente que razonablemente reduzca o menoscabe el peso de tal evidencia (…). Si en la solicitud de revisión la parte afectada no demuestra la existencia de esa otra prueba, las determinaciones de hecho de la agencia deben sostenerse por el tribunal revisor". (Citas omitidas.) *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397-398 (1999).

Por lo tanto, la parte que presenta un recurso de revisión judicial para impugnar las determinaciones de hechos de una agencia administrativa, tiene el peso de la prueba para demostrar que éstas no están basadas en el expediente o que las conclusiones a las que llegó la agencia son irrazonables. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69, 77 (2004); *Misión Ind. P.R. v. J. P.*, 146 D.P.R. 64, pág. 131.

Los tribunales, como conocedores del derecho, no están llamados a guardar deferencia ante las interpretaciones de derecho de las agencias administrativas. Así, las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos. *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella*, 175 D.P.R. 464, 469-470 (2009). No obstante, los tribunales no pueden descartar liberalmente las conclusiones e interpretaciones de la agencia. Incluso, en los casos dudosos, y aun cuando pueda haber una interpretación distinta de las leyes y reglamentos que administran, "la determinación de la agencia merece deferencia sustancial". *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, supra*, pág. 187.

-B-

La Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 701 *et seq*., fue creada con el fin de promover la seguridad de empleos, facilitar las oportunidades de trabajo y proveer el pago de compensación a personas desempleadas. 29 L.P.R.A. sec. 701. Para cumplir con dicho propósito, se creó el Negociado de Seguridad de Empleo del

Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, que proveerán, cuando sea procedente, "compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas". *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo,* 152 D.P.R. 91, 97-98 (2000); 29 L.P.R.A. sec. 701. La Ley 74 "establece un fondo de desempleo distinto y separado de todos los dineros o fondos del Gobierno de Puerto Rico, sufragado por las contribuciones pagadas por los patronos de acuerdo con los parámetros establecidos en la propia ley". (Énfasis nuestro.) *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, *supra*, pág. 98. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos está obligado a "interpretar y administrar [ese] fondo conforme la ley y su primordial objetivo de proteger contra la inseguridad económica y el riesgo del desempleo". *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, *supra.*

El Secretario es quien tiene la obligación de interpretar y administrar el fondo designado para el desempleo. *Castillo v. Depto. Del Trabajo, supra.* Solo las personas desempleadas que sean elegibles recibirán sus beneficios. En específico, la Sección 4(b)(2) de la ley, enumera ciertos criterios que se deben tomar en cuenta al examinar la elegibilidad de un solicitante:

> 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)…
>
> (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 cuarto (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal; o
>
> (3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo […]. (Énfasis nuestro). 29 L.P.R.A. sec. 704.
>
> [...]. 29 L.P.R.A. sec. 704 (b)(2).

Conforme a la disposición citada, quien abandona un empleo adecuado de forma voluntaria y sin justa causa, no cualifica para recibir el beneficio por desempleo. Dicho de otra forma, como norma general, un empleado que renuncia a su empleo puede acogerse a los beneficios del seguro por desempleo si demuestra: "(1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa, y (2) estar apto y disponible para trabajar". (Énfasis nuestro.) *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, a la pág. 99.

La determinación de justa causa para abandonar un empleo adecuado debe realizarse a la luz de los siguientes criterios: "el grado de riesgo para la salud, seguridad y moral del reclamante, su aptitud física para el trabajo, sus ingresos anteriores, la duración de su desempleo […] y aquellos otros factores que pudieran influir en el ánimo de una persona razonablemente prudente de las mismas circunstancias del reclamante". 29 L.P.R.A. sec. 704 (c)(2). Cabe indicar, además, que un trabajo no es adecuado si el salario, la jornada laboral u otras condiciones de trabajo ofrecidas son sustancialmente menos favorables para el solicitante de los beneficios por desempleo que los prevalecientes para trabajos similares en la localidad. *Id.*

III

Como primer señalamiento de error, la Sra. Viruet expone que incidió el Secretario del Trabajo al confirmar la árbitro en cuanto a la ausencia de justa causa para la renuncia y su inelegibilidad para los beneficios de la Ley de Seguridad en el Empleo. Asimismo, señala en el segundo error que renunció como consecuencia de un despido constructivo lo que a su vez constituye justa causa. En apoyo al segundo señalamiento de error, enfatiza que aunque fue contratada como vendedora, la gerente (Sra. Piñero) le ordenaba realizar otras funciones tales como ir al banco, ir al almacén y atender la caja registradora. También relató que cuando expresó que no sabía usar la caja

registradora, la Sra. Piñero lo tomó como una falta de respeto y la tildó de repugnante.

Según expresó, dichos eventos le provocaron estrés y sentimientos de presión por parte del patrono. Por todo esto, señala como tercer error que la prueba demostró que la renuncia fue justificada y que es elegible para el beneficio que provee la mencionada ley. Es de notar que todos **los errores guardan estrecha relación**, por lo que **los atenderemos en conjunto**.

Al fundamentar su recurso, la apelante nos invita a aplicar por analogía la modalidad de despido injustificado y de despido constructivo. Bajo tal premisa, la Sra. Viruet sostiene que fue sometida por su patrono a ciertas humillaciones que llevarían a cualquier persona razonable a renunciar. Así, concluye que renunció por causa justificada, por lo que se le debe proveer el beneficio de la Ley de Seguridad en el Empleo, ya citada.

A pesar de tales argumentos, la Sra. Viruet reconoce que para que se configure el despido constructivo se requiere probar que hubo (i) uno o más actos voluntarios del patrono (ii) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable y (iii) que cree una condición onerosa para el empleado, por lo que es inevitable la renuncia.

La apelante tiene razón cuando alega que la modalidad de despido constructivo constituye un despido sin justa causa. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Art. 5, 29 L.P.R.A. sec. 185(e). Sin embargo, en ocasiones en que el Máximo Foro ha atendido controversias relacionadas a dicha figura, ha pronunciado que **solo podrá beneficiarse de sus protecciones quien demuestre que su patrono incurrió en actos voluntarios, injustificados, encaminados a obligarlo a renunciar y ajenos a la buena administración de la empresa, por lo que la única alternativa razonable era el abandono del empleo**. A

tales efectos, también se requerirá que l**os actos del patrono exhiban un nivel de seriedad considerable**, más allá de meras desavenencias o situaciones antipáticas que no provoquen un ambiente hostil, intimidante y ofensivo. Además, si existía otra opción razonable que pudo resolver la situación, se requerirá **haber agotado tal remedio antes de la renuncia** para que sea aplicable la figura de despido constructivo. *Arthur Young v. Virgilio Vega*, 136 D.P.R. 157, 183-184 (1994); *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 D.P.R. 175, 179 (1967).

Luego de revisar las alegaciones a la luz de la evidencia ante nuestra consideración, concluimos que **la Sra. Viruet no demostró haber agotado todos los recursos razonables para resolver la situación** con la Sra. Piñero, lo que, de haber resultado fútil, hubiera justificado la medida extrema de recurrir a la renuncia. A lo sumo, la prueba que consta en el expediente es suficiente para establecer, como lo hizo la árbitro, que la Sra. Viruet comenzó a trabajar para su patrono el 23 de noviembre de 2014. Asimismo, es un hecho que tan pronto como el 19 de diciembre de 2014, la Sra. Viruet tuvo usa desavenencia con una de las gerentes, la Sra. Piñero.

Aun partiendo de tales hechos, **no encontramos prueba suficiente para concluir que el patrono actuó de forma caprichosa, arbitraria, ajena al efectivo desempeño de la empresa y dirigida a provocar la renuncia de la Sra. Viruet**. Tampoco encontramos evidencia de que la recurrente hubiera tratado de informar al patrono sobre su incomodidad, de manera que empleara métodos alternos antes de recurrir a la renuncia. De haberlo hecho, quizás hubiera provisto al patrono la oportunidad de corregir la situación.

Al igual que la árbitro, concluimos que **la apelante no demostró haber realizado esfuerzos razonables suficientes para retener su empleo por lo que su renuncia fue injustificada**. Todo esto, unido al hecho de que fue la árbitro quien tuvo la oportunidad de escuchar a las

partes, examinar la prueba y dirimir su credibilidad, nos lleva a resolver que los errores señalados no se cometieron.

IV

Por los fundamentos expuestos, se confirma la resolución recurrida.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Jueza Fraticelli Torres disiente sin opinión escrita.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones