

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL SAN JUAN-FAJARDO  
PANEL I

CONNIE S. ROSARIO PEÑA

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE SEGURIDAD  
DE EMPLEO

Apelado

KLRA201600956

**Revisión**

Administrativa  
procedente del  
Departamento  
del Trabajo y  
Recursos  
Humanos

Sobre:  
Inelegibilidad  
Beneficios  
Empleo

Caso Núm.:  
PR-03155-16AT

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa.

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2016.

El 12 de septiembre de 2016, *Connie Rosario Peña* (en adelante *la recurrente*) compareció ante nos para solicitar la revocación de una Resolución administrativa del *Negociado de Seguridad en el Empleo (NSE)* del *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)*. El 16 de noviembre de 2016, éste compareció representado por la *Oficina del Procurador General* mediante *Escrito en Cumplimiento de Orden*.

Examinados los escritos de las partes, revocamos la Resolución recurrida por los fundamentos que exponemos a continuación.

**-I-**

Los hechos que dan lugar al presente recurso se narran a continuación.

Surge de los autos que la *recurrente* trabajó para la compañía *Ramey Resort Inc. (aquí recurrida)* desde el 19 de julio de 2012 hasta el 1 de febrero de 2016. Surge también de los autos que el 17 de enero de 2015 la *recurrente* presentó una querrela por hostigamiento sexual contra un supervisor y el 25 de agosto del 2015 acudió ante la unidad anti discrimin del *DTRH* por la misma razón.<sup>1</sup>

De igual forma, surge del expediente administrativo que la *recurrente* tuvo que acudir a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado como consecuencia de la situación antes descrita.<sup>2</sup> Además, surge que para febrero de 2016, por haberse tornado oneroso su ambiente de trabajo luego de la querrela de hostigamiento sexual, la *recurrente* llegó a un acuerdo con el patrono *recurrido*, mediante el cual éste dio por terminado su empleo y efectuó un pago a su favor. La transacción fue recogida mediante un acuerdo confidencial.<sup>3</sup>

Posteriormente, la *recurrente* acudió al *NSE* solicitando beneficios por desempleo, los cuales fueron denegados el 26 de mayo de 2016. Inconforme, el 6 de junio de 2016, la *recurrente* solicitó vista, la cual fue celebrada el 7 de julio de 2016. Ese mismo día, el *NSE* emitió la Resolución recurrida en la cual reiteró la denegatoria de los beneficios, por considerar que la *recurrente* había abandonado su empleo *sin justa causa*. Dicha decisión fue notificada al día siguiente.

El 16 de agosto de 2016, el *DTRH* emitió la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*, mediante la cual

---

<sup>1</sup> Véase expediente administrativo de la recurrente *Apel. Núm. PR-03155-16AT*, carta del 19 de julio de 2016.

<sup>2</sup> *Id.*, *Informe Evaluación Psicológica*, Corporación Fondo del Seguro del Estado, 18 de marzo de 2015.

<sup>3</sup> Véase nota 1. La *recurrente* alegó que la naturaleza confidencial de dicho acuerdo impidió que mencionara el mismo en su solicitud original. No obstante, hizo constar la existencia de éste en su solicitud de apelación administrativa. Surge de los autos además, que luego de que la *recurrente* concluyera sus trabajos con la *recurrida*, se mudó de Puerto Rico al estado de la Florida donde estuvo haciendo gestiones para conseguir empleo.

confirmó la determinación original. Dicha decisión fue notificada el 17 de agosto de 2016. Inconforme, la recurrente acudió ante nos mediante el recurso de epígrafe, por derecho propio y como indigente. Oportunamente, el Departamento acudió representado por la Oficina del Procurador.<sup>4</sup>

**-II-**

Resumido el trasfondo fáctico del presente caso, analicemos el derecho aplicable.

**-A-**

El Negociado de Seguridad de Empleo se creó por la Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico con el fin de promover la seguridad de empleo al facilitar 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.<sup>5</sup>

La Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *supra*, establece que un trabajador no será descalificado para recibir sus beneficios *a menos que abandone su trabajo voluntariamente y sin justa causa*.<sup>6</sup>

El Tribunal Supremo ha señalado que para que un trabajador que ha abandonado su trabajo, pueda cualificar y recibir beneficios al amparo de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *supra*, el abandono debe ser ***involuntario y por justa causa***; y el empleado estar disponible para trabajar.<sup>7</sup>

**-B-**

Las actuaciones de toda agencia administrativa deben estar enmarcadas en los principios del derecho administrativo. A esos

---

<sup>4</sup> El recurrido no compareció.

<sup>5</sup> 29 L.P.R.A, sec. 701; *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000).

<sup>6</sup> 29 L.P.R.A. sec. 704(b)(2).

<sup>7</sup> *Castillo Camacho v. Departamento del Trabajo, supra*, pág. 99.

fines, es importante enfatizar el principio reiterado de derecho administrativo que la legalidad y corrección de las decisiones administrativas se presume, debido a la especialización que tienen las agencias en diversas materias administrativas; por lo que, los tribunales deben ser muy cuidadosos al intervenir con dichas decisiones.<sup>8</sup>

Reiteradamente nuestro Alto Foro ha sostenido que las conclusiones e interpretaciones de los organismos administrativos especializados merecen gran consideración y respeto.<sup>9</sup> Por esta razón, a la hora de evaluar sus determinaciones administrativas debemos ser bien cautelosos al intervenir con éstas.<sup>10</sup> Al evaluar la decisión de una agencia o entidad administrativa el tribunal debe determinar si ésta actuó arbitraria, ilegal o de forma irrazonable constituyendo sus actuaciones un abuso de discreción.<sup>11</sup>

A tono con lo antes dicho, el criterio rector será la razonabilidad de la agencia recurrida. A esos fines, los tribunales no debemos intervenir o alterar las determinaciones de hechos de un cuerpo administrativo si están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo examinado en su totalidad.<sup>12</sup> Claro está que evidencia sustancial se refiere a aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión.<sup>13</sup>

Por ello la consecuencia práctica es que la parte que impugne las determinaciones del ente administrativo tiene que convencer al tribunal de que la evidencia en que se apoyó la

---

<sup>8</sup> *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 152 D.P.R. 673,688 (2000); *García v. Cruz Auto Corp.* 173 D.P.R. 870, 891, 892 (2008); .

<sup>9</sup> *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, *supra*.

<sup>10</sup> *Metropolitan S.E. v. A.R.P.E.*, 138 D.P.R. 200, 213, (1995).

<sup>11</sup> *Calderón Otero v. C.F.S.E.*, Op.181 DPR 386 (2011); *Torres v. Junta Ingenieros*, 161 D.P.R. 696 (2004). *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 D.P.R. 91, 97 (2000).

<sup>12</sup> *García v. Cruz Auto Corp.*, *supra*.

<sup>13</sup> *Federation Des Industries de la Parfumerie v. Ebel International Limited*, 172 D.P.R. 615 (2007).

agencia o ente para formular sus determinaciones no es sustancial. Esa parte debe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, a tal grado que no se pueda concluir que la determinación de la agencia no fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración.<sup>14</sup> En fin, si la parte afectada no demuestra la existencia de esa otra prueba, el tribunal no sustituirá el criterio de la agencia por el suyo.<sup>15</sup>

**-III-**

Apliquemos el derecho antes discutido a los hechos del presente caso.

Si bien es cierto que un abandono voluntario del trabajo sin justa causa constituye fundamento para denegar beneficios por desempleo, también es cierto que lo determinante para dicha denegatoria es la causa de dicho abandono laboral. En otras palabras, es importante examinar las circunstancias en las que se produce el cese de dicho empleo y cómo éstas inciden en el tipo de abandono laboral. O sea, si es voluntario o no.

En el presente caso, surge de los autos que el acuerdo al que llegó la *recurrente* con el patrono *recurrido* no se debió a circunstancias voluntarias. En cuanto a los hechos, es razonable concluir que en este caso —de no haber existido un hostigamiento laboral en el empleo— la *recurrente* no hubiera cesado laboralmente. No estamos ante el típico caso de un empleado que renuncia voluntariamente para acogerse a un retiro temprano o porque decidió libremente aceptar un trabajo mejor con otro patrono o porque sencillamente decidió terminar con su empleo.

El presente caso trata de un cese de empleo por razones que no se pueden adjudicar a un mal desempeño de la *recurrente*, sino

---

<sup>14</sup> *Rebollo v. Yiyi Motor*, 161 D.P.R. 69 (2004).

<sup>15</sup> *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716 (2005).

a causas hostiles en su ambiente laboral, que se pueden entender como *razonables* bajo los parámetros del derecho aplicable para fines de justificar una salida de la *recurrente* de su taller de trabajo.

Resolvemos que el contexto fáctico en el que se produjo la salida del trabajo de la *recurrente* no constituyó un abandono voluntario de trabajo para fines de la ley. Así, luego de evaluar la totalidad de los autos y considerando que se trata de legislación protectora del trabajo, la cual debe interpretarse de la manera más favorable al empleado, revocamos la Resolución recurrida.

**-IV-**

Por los fundamentos previamente discutidos, revocamos la decisión del *DTRH* que denegó los beneficios solicitados por la *recurrente*, y se devuelve a dicha agencia para que actúe conforme lo resuelto en esta decisión.

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

El Juez Candelaria Rosa disiente sin opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones