

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL X

LORELEI M.  
CAMERON MORALES

Recurrente

v.

DEPARTAMENTO DEL  
TRABAJO Y  
RECURSOS  
HUMANOS, DIVISIÓN  
DE APELACIONES

Recurrido

KLRA201900702

*APELACIÓN*  
Procedente del  
Departamento  
del Trabajo y  
Recursos  
Humanos,  
División de  
Apelaciones

Apelación  
número:  
SJ-02316-19S

Sobre: Sección  
4(B)(2) de la Ley  
de Seguridad de  
Empleo de Puerto  
Rico

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, y el juez Bonilla Ortiz y la juez Cortés González.

**Birriel Cardona, Jueza Ponente**

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2020.

Comparece Lorelei M. Cameron Morales (“señora Cameron” o “recurrente”) mediante recurso de revisión judicial y nos solicita que revoquemos una *Decisión de la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos* emitida el 11 de octubre de 2019 y notificada ese mismo día por la Directora de la Oficina de Apelaciones ante la Secretaria. En el referido dictamen, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos determinó que la señora Cameron es inelegible para recibir los beneficios de seguro por desempleo, al amparo de la Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico, *infra*.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se

**CONFIRMA** la determinación recurrida.

**-I-**

La señora Cameron laboró para la liga de Baloncesto Superior Nacional ("Patrono" o "BSN") desde el 3 de enero de 2008 hasta el 5 de junio de 2019, ocupando el puesto de asistente administrativa. Del expediente surge que la señora Cameron renunció a su empleo debido a que, según adujo, enfrentó una serie de desavenencias en su lugar de trabajo que la obligaron a tomar esa decisión.

Más tarde, la recurrente presentó ante el Negociado de Seguridad de Empleo ("NSE") una solicitud a los fines de recibir los beneficios de compensación por desempleo. Luego de examinar su petitorio, el 19 de julio de 2019, el NSE **denegó** la concesión de los beneficios. Lo anterior, luego de razonar que la señora Cameron renunció a su empleo sin justa causa.

Por estar en desacuerdo, el 24 de julio de 2019, la recurrente incoó una *Solicitud de Audiencia* ante el Árbitro de la División de Apelaciones. Así las cosas, se celebró una vista administrativa el 20 de agosto de 2019, a la cual comparecieron la señora Cameron y el Patrono con sus respectivas representaciones legales.

Tras aquilatar las alegaciones de cada parte, así como la evidencia presentada, el Árbitro dictó una *Resolución* el 21 de agosto de 2019, a través de la cual **confirmó** la determinación del NSE. Fundamentó su proceder en los siguientes hechos que entendió **quedaron establecidos**:

- 1) La parte reclamante trabajó para el patrono, Baloncesto Superior Nacional, por aproximadamente doce (12) años. Fungía como Asistente Administrativa.
- 2) El patrono es una liga profesional de baloncesto. Las funciones de la reclamante incluían expedir y entregar los pases a las personas que el patrono le ofrecía precios especiales.

- 3) Las instrucciones del patrono respecto al método de pago de los pases era que fuera en cheque. No obstante, en ocasiones se presentaba a las instalaciones del patrono una de las personas autorizadas para comprar pases y prefería pagar por los mismos en efectivo. La reclamante tenía la costumbre de aceptar el pago porque eran personas de la confianza del patrono, tales como árbitros de la liga.
- 4) En su último día completo de trabajo, la reclamante necesitaba dinero al contado para pagar gasolina para su vehículo. Estaba custodiando el dinero que había pagado un árbitro por unos pases.
- 5) Ese día, el patrono estaba dando seguimiento a la gestión de efectuar los depósitos bancarios. Necesitaba que se hiciera dicho trámite para cumplir con las obligaciones financieras. Dicha responsabilidad era de una compañera de la reclamante.
- 6) La compañera de la reclamante no hizo el depósito bancario porque la reclamante le informó que el dinero en efectivo que había pagado el árbitro no estaba completo porque ella había tomado dinero para gasolina. No notificó al patrono que no iba a hacer el depósito a causa de dicha situación. No consultó al patrono.
- 7) La reclamante sabía que el patrono había dado la instrucción de hacer el depósito bancario.
- 8) Al próximo día, la reclamante repuso el dinero que había tomado.
- 9) Por la tarde de ese día, el patrono pidió a una consultora que investigara la razón por la que no se había hecho el depósito bancario. Se reunió con la reclamante y la compañera de trabajo y le preguntó respecto al asunto. La reclamante explicó la razón por la que no se hizo el depósito.
- 10) El patrono suspendió a la reclamante, con paga. Luego, el patrono efectuó una investigación respecto a la expedición de pases de cortesía, pues no pudo reconciliar la cantidad de pases impresos con la lista de personas a las que se le habían entregado dichos pases. La reclamante cooperó en la investigación. A pesar de la cooperación, de la reclamante, no pudo reconciliar los pases de cortesía. El patrono no pudo corroborar si la cantidad de dinero que había tomado la reclamante fue repuesta porque declinó poner al Árbitro en conocimiento de la investigación.
- 11) La reclamante se sintió incómoda por la suspensión y la investigación. Entendía que el patrono estaba desconfiando de su integridad y discriminando contra su persona. No había puesto al patrono en conocimiento de lo siguiente: que se sentía incómoda en su lugar de trabajo por la instalación de una cámara de seguridad; que percibía un trato preferente a la compañera de

trabajo; que la compañera de trabajo la trataba con descortesía.

- 12) La consultora le sugirió a la reclamante que renunciara con la intención de evitar despedirla. La reclamante quería seguir trabajando para el patrono, pero si éste cumplía con unas condiciones que ella entendía eran necesarias, tales como relevarla de la supervisión de la consultora (que atendía los asuntos de recursos humanos) y del patrono, además de remover la cámara de seguridad. El patrono declinó la solicitud de cambio de condiciones hecha por el reclamante y le ordenó regresar a su trabajo bajo las mismas condiciones.
- 13) La reclamante renunció porque no se sentía en condiciones de salud para regresar a trabajar bajo las condiciones existentes. Estaba bajo tratamiento médico.

En base a lo anterior, el Árbitro concluyó que hubo una renuncia **voluntaria** sin justa causa a un "*trabajo adecuado*", por lo que aplicó la descalificación contenida en la Sección 4(B)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo. De igual modo, consignó que la recurrente no fue víctima de un despido constructivo, ya que ésta optó por renunciar luego de que el Patrono se rehusara a realizar ciertos cambios en sus condiciones de trabajo.

Así las cosas, el 5 de septiembre de 2019, la señora Cameron instó una *Apelación* en la Oficina de Apelaciones de la Secretaria. En esencia, reiteró que fue víctima de un despido constructivo por parte del Patrono, quien la sometió a un ambiente de trabajo hostil y amenazante. A su vez, atacó la apreciación de la prueba que hiciera el Árbitro.

El 11 de octubre de 2019, notificada en igual fecha, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos emitió su determinación en torno a la *Apelación* interpuesta por la señora Cameron, y dispuso lo siguiente:

[...]

Haciendo uso de la discreción que nos confiere la Sección 6(f) de la Ley de Seguridad de Empleo de

Puerto Rico, 29 LPRA 706 (f), hemos procedido a revisar a base de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante.

Luego de examinar detenidamente las alegaciones y todo el contenido del expediente del caso de la parte reclamante que nos fuera sometido, se emite la siguiente decisión:

#### DECISIÓN

Se adoptan por referencia y se hacen formar parte de nuestra Decisión las determinaciones formuladas por la Directora en su Resolución notificada el 22 de agosto de 2019. A base de nuestro análisis de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante, se confirma la Resolución apelada.

Aún insatisfecha, la señora Cameron acudió ante nosotros mediante el recurso de epígrafe, donde señaló la comisión del siguiente error:

EL DTRH COMETIÓ UN ABUSO DE DISCRECIÓN AL DECLARAR INELEGIBLE A LA RECLAMANTE A LOS BENEFICIOS DE DESEMPLEO, CUANDO DE LA PRUEBA QUE OBRA EN EL EXPEDIENTE SURGE QUE FUE OBJETO DE UN DESPIDO CONSTRUCTIVO, Y NO UNA RENUNCIA VOLUNTARIA Y SIN JUSTA CAUSA.

El 12 de diciembre de 2019, y como parte del trámite procesal, emitimos una *Resolución* en la cual le concedimos un término de treinta (30) días al recurrido –el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos– para que presentara su alegato.

No obstante, en esa misma fecha, el BSN incoó un alegato en oposición, pese a que los patronos no se consideran “partes” dentro del proceso administrativo que se celebra ante el NSE.<sup>1</sup>

Con el beneficio de la transcripción de la prueba, procedemos a disponer del recurso ante nos.

**-II-**

**-A-**

La Ley Núm. 38-2017, mejor conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto*

---

<sup>1</sup> Este hecho implica que un patrono carece de legitimación activa para comparecer en un proceso apelativo como el que aquí nos ocupa. Véase, *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452, 466-468 (1996).

*Rico* ("LPAU"), 3 LPRA secs. 9601-9713, vigente a partir del 1 de julio de 2017, derogó la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.<sup>2</sup>

La nueva Ley, al igual que su predecesora, dispone que la revisión judicial de las determinaciones finales de las agencias administrativas se circunscribe a evaluar: (1) si el remedio concedido por la agencia es el adecuado; (2) si las determinaciones de hechos están sostenidas por la evidencia sustancial que surge de la totalidad del expediente; y (3) si las conclusiones de derecho son correctas, para cuyo escrutinio no tenemos limitación revisora alguna. Véase, Sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las decisiones de los foros administrativos están revestidas de una presunción de regularidad y corrección. Las conclusiones de estas agencias merecen gran deferencia por parte de los tribunales, por lo que debemos ser cuidadosos al intervenir con las determinaciones administrativas. González Segarra et al. v. CFSE, 188 DPR 252 (2013); Empresas Loyola v. Com. Ciudadanos, 186 DPR 1033 (2012); Acarón et al. v. D.R.N.A., 186 DPR 564 (2012); Calderón Otero v. CFSE, 181 DPR 386 (2011). Al revisar una decisión administrativa, el criterio rector será la razonabilidad en la actuación de la agencia. González Segarra et al. v. CFSE, *supra*. Así, pues, corresponde a los tribunales analizar las determinaciones de hechos de los

---

<sup>2</sup> En lo que concierne a la revisión judicial, la nueva LPAU mantiene esencialmente el **mismo** lenguaje que la ley derogada, con algunas excepciones que no son de aplicación al recurso ante nuestra consideración. Por ello, la jurisprudencia interpretativa sobre el tema de la revisión judicial bajo la Ley anterior sigue vigente.

organismos administrativos guiados por esa deferencia y razonabilidad. *Íd.*

Sin embargo, cuando se trata de las conclusiones de derecho, el tribunal las puede revisar en todos sus aspectos, sin sujeción a norma o criterio alguno. Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond., 182 DPR 485 (2011); Rebollo v. Yiyi Motors, 161 DPR 69 (2004).

De ordinario, al revisar las decisiones de las agencias, los tribunales brindan deferencia a las interpretaciones del estatuto que sean efectuadas por el organismo facultado por ley para velar por su administración y cumplimiento. González Segarra et al. v. CFSE, supra; Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R., 144 DPR 425 (1997). Si la interpretación realizada por la agencia es razonable, aunque **no** sea la única razonable, los tribunales deben darle deferencia. González Segarra et al. v. CFSE, supra; Hernández, Álvarez v. Centro Unido, 168 DPR 592 (2006).

En resumen, la revisión judicial de decisiones administrativas se debe limitar a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente, o en forma tan irrazonable que su actuación constituye un abuso de discreción. Rebollo v. Yiyi Motors, supra.

**-B-**

La Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, 29 LPRa sec. 701 *et seq.*, creó el Negociado de Seguridad de Empleo con el propósito de promover la permanencia de los obreros y empleados en los puestos de trabajo, facilitar las oportunidades de empleo mediante el mantenimiento de un sistema de oficinas públicas y proveer para el pago de compensación a las personas desempleadas por

medio de la acumulación de reservas. Ahora bien, esta ley fue aprobada con el propósito de evitar el desempleo y aliviar la carga que éste produce sobre el trabajador cesanteado y su familia, mientras se le ayuda a colocarse nuevamente en la fuerza laboral.

Cónsono con lo anterior, la Ley de Seguridad de Empleo establece un esquema remedial para favorecer a los desempleados. Castillo v. Dpto. del Trabajo, 152 DPR 91, 98 (2000); Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo, 105 DPR 803, 808 (1977). Bajo dicho esquema, la elegibilidad para recibir los beneficios por desempleo corresponde exclusivamente a los desempleados.

A los fines de hacer viables los remedios concedidos por la Ley de Seguridad de Empleo, se estableció un fondo especial distinto y separado de los fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que administra el Secretario del Departamento y el que mantienen los patronos con sus aportaciones. 29 LPRa sec. 710 y 29 LPRa sec. 708.

En lo aquí pertinente, la Ley de Seguridad de Empleo establece varios criterios de descalificación, entre los que se encuentran los regulados por la Sección 4 (b)(2), 29 LPRa sec 704, a saber:

(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) [...]

(2) Abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa, en cuyo caso no podrá recibir beneficios por la semana 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 periodo no menor de cuatro (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal.

Por último, la jurisprudencia ha reconocido que la Ley en discusión deberá interpretarse liberalmente, ello de manera que se cumplan los objetivos que la inspiraron. Claro está, lo anterior no significa que deba interpretarse de tal modo que le reconozca beneficios a quienes no cualifican. Castillo v. Dpto. del Trabajo, *supra*, pág. 101.

**-III-**

La presente controversia se ciñe a resolver si la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos incurrió en abuso de discreción al confirmar la determinación del NSE que declaró a la señora Cameron inelegible al seguro por desempleo. En su sustrato, la recurrente aduce que la prueba contenida en el expediente logró establecer que ésta fue objeto de un despido constructivo, y que no renunció voluntariamente su empleo.

**-A-**

Previo a disponer de la controversia, realizaremos un breve resumen de la prueba desfilada ante la Árbitro de la División de Apelaciones del NSE, la cual se basa principalmente en el testimonio ofrecido por la recurrente. No obstante, también testificó la señora Jamayra Díaz de Jesús ("señora Díaz").

**Interrogatorio a la señora Lorelei Cameron Morales**<sup>3</sup>

La señora Cameron indicó que trabajó en el BSN desde el 2007 hasta el 5 de junio de 2019, fecha en que presentó su renuncia. Según atestó, fue acusada de haberse apropiado

---

<sup>3</sup> El interrogatorio inicial fue realizado por la Lcda. Wanda Torres, oficial examinadora encargada de presidir la audiencia.

ilegalmente de diez dólares (\$10.00); y además, se le acusó de vender pases sin autorización.<sup>4</sup>

Explicó que un árbitro le entregó \$75.00 como pago de unos pases. Testificó que ese dinero estuvo guardado en su oficina, hasta que un día tomó prestados \$10.00 con el propósito de utilizarlos para echar gasolina cuando saliera de su jornada. Como justificación, expresó que se vio obligada a tomar el dinero, ya que tenía miedo de quedarse sin gasolina de camino a su hogar. Destacó que repuso el dinero al **proximo día**, en horas de la mañana.

A raíz del suceso, el Patrono inició una investigación contra la señora Cameron, por lo cual se le solicitó que se marchara del trabajo.<sup>5</sup> No obstante, reconoció que el Patrono continuó pagándole su sueldo hasta el 31 de mayo de 2019.

Mientras estaba suspendida, su Patrono la llamó para que firmara unos cheques, lo cual era parte de las tareas asignadas a su posición. Posteriormente, la señora Cameron fue citada a una reunión con su supervisor, el Lcdo. Fernando Quiñones Bodega, y la señora Díaz, quien es la consultora de recursos humanos contratada por el Patrono. En la misma, se le preguntó acerca de un "*descuadre*" con los pases, esto por razón de que el informe de pases impresos **no** coincidía con los expedidos.

A preguntas de la oficial examinadora, la señora Cameron aseguró que nunca vendió pases sin autorización. Manifestó que la discrepancia entre los pases impresos y los emitidos era producto de una falla en la máquina de imprenta.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Los "pases" se refieren a boletos de entrada que se emitían a favor de ciertas personas, ello con el aval del BSN. Por ejemplo, los árbitros, oficiales de mesa, auspiciadores y miembros de la prensa –entre otros– componen el grupo de funcionarios que, de ordinario, pueden obtener pases.

<sup>5</sup> Según se desprende los autos, este incidente ocurrió el 14 o 15 de abril de 2019.

<sup>6</sup> Conforme surge del testimonio, el informe hacía referencia a "410 o 420" pases impresos, mientras que el número de pases emitidos era 322.

Particularmente, narró que la máquina –en algunas ocasiones– dañaba los pases, y que ella se encargaba de desecharlos.

Posteriormente, la testigo indicó que, durante otra reunión, la señora Díaz le ofreció \$23,000.00 para que se retirara, y le expresó que el BSN le rendiría un homenaje por sus años de servicio. Aun así, la señora Cameron rechazó el ofrecimiento, por lo cual se rehusó a firmar el documento que le había entregado la señora Díaz. Por tanto, decidió renunciar a su trabajo el 5 de junio de 2019 mediante una carta redactada por su abogado.

Así, pues, la oficial examinadora pasó a indagar sobre el ambiente laboral que prevalecía en la oficina. La señora Cameron admitió que se sentía incómoda dado que la oficina tenía tres (3) cámaras. Según narró, solamente la "velaban" a ella, lo cual le provocaba malestar. También afirmó que no le hablaban de la "mejor forma", mas nunca se quejó sobre la situación con su patrono. Por último, aseguró que su supervisor le redujo ciertas tareas que le correspondían a su posición como asistente administrativa.

#### **Interrogatorio por el Lcdo. Marcos G. Morales Sbert**

En cuanto al ambiente laboral, la señora Cameron indicó que el mismo era tóxico. Atribuyó lo anterior a la llegada del Lcdo. Quiñones Bodega como supervisor en el año 2016.

En términos generales, la testigo aseveró que se sentía excluida de las actividades que se realizaban en la oficina. Asimismo, indicó que no la invitaban a los juegos de estrellas ni a los demás eventos especiales que organizaba el BSN. Destacó que, en ocasiones, sentía que no formaba parte del equipo de trabajo. Como ejemplo de esto, mencionó que sus compañeros almorzaban juntos y no la invitaban.

A renglón seguido, su abogado le mostró un documento intitulado "Acuerdo Confidencial", el cual la señora Cameron reconoció por ser el mismo documento que ella se rehusó a firmar.<sup>7</sup> De igual modo, la testigo reconoció una carta que le envió el Patrono, donde se le apercibió que debía presentarse a trabajar el martes 28 de mayo de 2019. Adicionalmente, la carta establecía que sus condiciones de empleo permanecerían **inalteradas**.

Ante unas preguntas breves de la oficial examinadora, la señora Cameron **aceptó que habría regresado a trabajar**, siempre y cuando el Patrono removiera la cámara. Explícitamente, admitió que "*trabajar con esa cámara ahí, para mí, emocionalmente no era viable*".

Más tarde, el 4 de junio de 2019, el Patrono le remitió otra carta a la señora Cameron. En la misma, se le advirtió que, de no regresar a la oficina, su conducta se interpretaría como un abandono de trabajo. Como respuesta, la señora Cameron decidió renunciar a su empleo a través de una carta emitida por su abogado.<sup>8</sup> Además, resaltó que no regresaría a trabajar debido a que el ambiente en la oficina era intolerable.

Luego, la testigo mencionó haber recibido tratamiento psiquiátrico y psicológico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado mientras se ventilaba la investigación. Finalmente, la señora Cameron aseguró que nunca se le informó sobre el resultado de la investigación disciplinaria.

### **Interrogatorio de la Lcda. Carmen Torres González**

La señora Cameron reconoció que su Patrono le había instruido que no tenía autorización para recibir dinero en

<sup>7</sup> El documento tenía fecha del 15 de mayo de 2019.

<sup>8</sup> En la carta, se expresó lo siguiente: "[...] Debido a la postura asumida por el Baloncesto Superior Nacional, Corp. (BSN), el Sr. Fernando Quiñones Bodega en su carácter personal, EJ Smart Consulting, LLC (EJ) y la señora Jamayra Díaz de Jesús, en su carácter personal, la señora Lorelei Cameron Morales anuncia su renuncia inmediata al trabajo bajo la doctrina de despido constructivo".

efectivo. De manera específica, se le instruyó que el pago de los pases se debía realizar mediante cheque o giro. En su defensa, la testigo ripostó que el pago en efectivo provino de un árbitro *muy querido* en la oficina. No obstante, reconoció que esta prohibición existía desde el **2017**.

En su testimonio, explicó que los \$10.00 fueron tomados de un pago por \$75.00 que le entregó un árbitro al comprar tres pases. Adicional a ello, la testigo destacó que ella era la encargada de registrar y anotar cada pase emitido. Esto lo hacía con una lista preparada a mano. Explicó que, al final de la temporada, hacía una lista final de los pases entregados. Ahora bien, aceptó que no existía un procedimiento para registrar los pases dañados.

Así las cosas, la Lcda. Torres retomó la discusión sobre la cámaras recién instaladas en la oficina. La testigo admitió que nunca le solicitó al Patrono que removiera las mismas. Asimismo, aceptó que **nunca** le manifestó al Patrono que se sintiera discriminada o difamada. Sin embargo, le dejó saber que experimentaba incomodidad por las cámaras. En tono similar, reiteró que estaba dispuesta a regresar a su trabajo bajo dos condiciones: **que el Lcdo. Quiñones no fuera su supervisor; y que se removieran la cámaras**. Igualmente, declaró que no deseaba ser supervisada por la señora Díaz.

En lo referente al alegado discrimen, la señora Cameron aseguró no la invitaban a las conferencias de prensa, ni a las demás actividades del BSN. Según expuso, invitaban a una persona más joven quien, además, era de piel "trigueña clara". Por consiguiente, la testigo hizo constar –para el récord– que era de tez negra y tenía 62 años de edad. Al finalizar, declaró que

**nunca** fue objeto de procedimientos disciplinarios por aceptar pagos en efectivo.

**Interrogatorio a la señora Jamayra Díaz de Jesús**

Indicó que trabaja para el BSN desde enero del 2016 como consultora externa de recursos humanos. Trabajaba como "outsourcing", por lo cual visitaba la oficina varias veces en semana. Aseguró que el ambiente de trabajo era cordial; y enfatizó que la señora Cameron nunca se quejó del trato que recibía en su trabajo.

La señora Díaz narró que formó parte de la investigación promovida contra la recurrente, esto debido a que hubo unos depósitos de dinero que no se efectuaron. En vista de lo anterior, se llevó a cabo una reunión a la cual asistieron la señora Arelis Santiago –quien también labora en la oficina– y la recurrente. Allí, la señora Cameron expresó que no se habían realizado los depósitos porque ella tomó parte del dinero para uso personal.

A preguntas de la oficial examinadora, la señora Díaz afirmó que nadie podía corroborar la cantidad de dinero que se tomó prestado y, adicionalmente, declaró que tampoco podía asegurar que el dinero se haya devuelto.

Por otro lado, manifestó haber confrontado a la señora Cameron con la lista de pases versus los emitidos por la máquina. De esta manera, se percató del "descuadre" y halló que se le entregaron pases a personas no autorizadas. Según explicó, la recurrente **no pudo identificar** quiénes recibieron los mismos.

En lo atinente al proceso disciplinario, la señora Díaz reconoció que la señora Cameron cooperó con la investigación. Al hablar sobre los resultados, indicó que no se logró establecer la comisión de ilegalidad alguna. Sin embargo, enfatizó que la

recurrente no actuó a tenor con las reglas de su trabajo. En ese sentido, la señora Díaz señaló que la recurrente ya poseía varios "memos" en su expediente personal. Respecto a los pases emitidos, la testigo aseveró que varias personas obtuvieron pases en **exceso**, incluyendo a los árbitros.

Al preguntársele acerca de la sanción que recibiría la señora Cameron, la testigo respondió que el Patrono se disponía a entregarle una **amonestación final**. Sin embargo, lo anterior no se concretó, ya que la recurrente renunció a su empleo. En lo referente a sus servicios, la señora Díaz admitió que no supervisaba a la recurrente, sino que, más bien, iba a la oficina cuando surgía la necesidad de atender alguna "conducta". A tono con sus labores, inició una investigación acerca del dinero que se tomó prestado, así como de las razones por las cuales no se efectuaron unos depósitos bancarios.

Posteriormente, expresó que su compañera de trabajo, la señora Arelis Santiago, le pidió el dinero durante "*todo el día*" a la recurrente. Sin embargo, esta última no se lo entregó porque tenía que echar gasolina. Lo anterior sucedió el día en que la señora Cameron tomó el dinero prestado.

En cuanto a los motivos de la investigación, la señora Díaz nuevamente indicó que tuvo una primera reunión para auscultar qué había sucedido con los diez dólares. En esa ocasión, le pidió a la señora Cameron que se fuera a su hogar mientras se desarrollaba el proceso investigativo. Según narró, le pidió que se fuera del trabajo el 14 o 15 de abril de 2019. Igualmente, reconoció que se trataba de una situación difícil para la recurrente, y por ello le solicitó que "*ponchara*" y se fuera a su hogar.

Unos días después, la señora Cameron acudió a otra reunión en la cual se indagó sobre las discrepancias que existían

entre los pases emitidos *vis a vis* el número de personas autorizadas a recibir pases. Afirmó que no hay constancia del número de pases que alegadamente fueron desechados. Mencionó, además, que la señora Cameron no pudo aclarar la mayoría de las discrepancias que surgieron respecto a los pases.

Por último, la señora Díaz aseguró que en la oficina trabajaban otras personas de tez negra o trigueña y, adicional a ello, declaró que el proceso disciplinario contra la recurrente no estuvo motivado por su edad.

**-B-**

Así, pues, luego de revisar atentamente la transcripción de lo acaecido en la vista administrativa, concluimos que procede confirmar la determinación recurrida.

En el presente caso, el récord refleja que la señora Cameron **no** fue despedida por tomar prestados los diez dólares, ni por la discrepancia entre los pases impresos y los registrados en su lista. Más bien, del expediente surge con claridad que el Patrono, en **dos** ocasiones, le solicitó a la recurrente que regresara a su puesto de trabajo. Incluso, se le apercibió que sus condiciones laborales, así como su remuneración, permanecerían inalteradas. A pesar de tales ofrecimientos, la recurrente dejó claro que regresaría a la oficina, con la condición de que el Patrono modificara su estilo de supervisión.

Asimismo, quedó establecido que, a modo de sanción, la señora Cameron recibiría una amonestación final, ello por haberse desviado de las normas estipuladas en el manual de empleados. Igualmente, no existe controversia en cuanto a que la señora Cameron conocía que no contaba con autorización para recibir dinero en efectivo. De hecho, se presentó como evidencia un correo electrónico **-redactado por la recurrente-**, donde se



le advierte al personal del BSN que el pago de los pases deberá realizarse mediante cheque o giro bancario.

No empuja lo anterior, la recurrente decidió renunciar a su empleo, luego de que el BSN se rehusara a remover la cámara de seguridad y a relevarla de la supervisión de la señora Díaz y del Lcdo. Quiñones. Por tanto, si bien la señora Cameron expresó las razones que motivaron su proceder, lo cierto es que la incomodidad con los mecanismos de supervisión instaurados por el Patrono **no** constituye justa causa para renunciar a un empleo.

En suma, luego de estudiar la situación fáctica de autos, al amparo de la normativa jurídica aplicable, concluimos que la agencia recurrida no abusó de su discreción al denegar los beneficios solicitados. La señora Cameron no logró rebatir ante este Foro Intermedio la presunción de corrección que cobija a las determinaciones administrativas, pues no demostró que la actuación del Departamento del Trabajo fuese arbitraria, caprichosa, ilegal o irrazonable, o que constituyó un claro abuso de discreción. Procede entonces confirmar la denegatoria de los beneficios.

**-IV-**

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se **CONFIRMA** la *Decisión de la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos* aquí recurrida.

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