

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

DAVID A. CAMACHO
RENTA

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD EN EL
EMPLEO

Recurrida

KLRA202100291

*Revisión
Administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos*

Caso Núm.:
SJ-00007-21S

Sobre:
Inelegibilidad a los
Beneficios de
Compensación por
Desempleo

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, el Juez Ramos Torres y el Juez Ronda Del Toro.

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 17 de noviembre 2021.

David A. Camacho Renta nos solicita la revisión de la determinación emitida el 6 de abril de 2021 por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Mediante referida Resolución, el Secretario confirmó las determinaciones formuladas por la Árbitro designada, en la Resolución notificada el 29 de enero de 2021, quien confirmó la decisión del Negociado de Seguridad de Empleo emitida el 16 de diciembre de 2020 que decretó a Camacho Renta inelegible para recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos el dictamen recurrido.

I.

El 16 de diciembre de 2020 el Negociado de Seguridad de Empleo emitió una determinación en la que descalificó a Camacho

Rentas para recibir los beneficios de compensación de seguro por desempleo, bajo el fundamento de que fue despedido por haber cometido conducta incorrecta relacionada a su trabajo, la cual reza de la siguiente forma:

[F]ue despedido de su trabajo porque dejó de carecer [sic] a su trabajo por su condición física y usted la rechazó.

Se considera que incurrió en una conducta incorrecta. Se descalifica desde [ininteligible] e indefinidamente hasta tanto trabaje en empleo cubierto durante un período no menor de cuatro semanas y gane diez veces su beneficio semanal.

Esta decisión está basada en la sección 4(B)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico.¹

Por no estar de acuerdo, el 23 de diciembre de 2020 Camacho Renta presentó una apelación de sobrepago y determinación de despido. En esta explicó su versión sobre los eventos previos a ser despido el 3 de julio de 2020.

La División de Apelaciones pautó una audiencia telefónica para el 25 de enero de 2021 a la cual compareció el patrono B&M Compu-Stamp, representado por su abogada y el señor Ricardo Jiménez, mientras que el reclamante Camacho Rentas compareció con su representante legal. Evaluada la prueba, la Árbitro emitió las siguientes determinaciones de hechos:

- 1) La parte reclamante trabajó para el patrono, B & M COMPU-STAMP CORP. desde el 13 de febrero de 2018 hasta el 3 de julio de 2020.
- 2) La parte reclamante realizaba funciones de trabajo en el área de producción.
- 3) La parte reclamante fue despedido por escrito el 3 de julio de 2020.
- 4) La parte reclamante sometió los siguientes documentos, marcados como Exhibit 1: carta de 30 de marzo de 2020; correo electrónico de 31 de marzo de 2020; certificado médico de 8 de abril de 2020; correo electrónico de 8 de abril de 2020; carta de 13 de mayo de 2020; carta de 15 de mayo de 2020; carta de 3 de julio de 2020; textos entre las partes.
- 5) El licenciado De La Madrid cursó a la reclamante mediante correo electrónico los documentos de Exhibit 1.

¹ Apéndice pág. 176.

Tras examinar las circunstancias del caso, la Árbítro decretó en las conclusiones de derecho que, "la sección 4(B)(3) SÍ es de aplicación a este caso. La parte reclamante rechazó trabajar desde el hogar a principios de la Pandemia; y presencialmente en la Empresa a pesar de las alternativas de acomodo presentadas por el patrono; lo que constituyó un abandono de trabajo, y un acto de insubordinación, razón por la cual fue despedido. Lo anterior afectó la empresa pues el apelante era la única persona a cargo de armar los "face shields".²

Consecuentemente, el 27 de enero, notificado dos días después, la Árbítro confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo y decretó que el reclamante era inelegible a los beneficios de compensación de seguro por desempleo.

En desacuerdo, el 8 de febrero de 2021, Camacho Rentas apeló la determinación de despido y sobrepago.³ El 6 de abril de 2021 el Secretario de Trabajo y Recursos Humanos confirmó la resolución apelada. Camacho Rentas solicitó reconsideración, la que fue denegada el 5 de mayo de 2021.

Entretanto, el recurrente nos informó que el 27 de abril de 2021, el Departamento del Trabajo redeterminó que era elegible por el período que corresponde al 29 de marzo de 2020 hasta el 27 de marzo de 2021.⁴

De otro lado, inconforme con la decisión del 6 de abril de 2021, Camacho Rentas acudió a nuestro foro para que revisemos el proceder del Departamento del Trabajo, al sostener que la agencia incidió en:

LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA Y EN LA APLICACIÓN DEL DERECHO VIGENTE.

² Apéndice págs. 183-184.

³ Apéndice págs. 185-191.

⁴ Apéndice pág. 237.

La parte recurrida, Negociado de Seguridad en el Empleo, presentó su escrito en oposición. Con el beneficio de ambas comparecencias, el expediente en revisión y la transcripción de la audiencia telefónica, disponemos.

II.

A.

Es norma reiterada que los tribunales están llamados a concederles amplia deferencia a las agencias administrativas. Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde, 202 DPR 117, 126 (2019); OCS v. CODEPOLA, 202 DPR 842, 853 (2019); Moreno Lorenzo y otros v. Depto. Fam., 207 DPR __ (2021), 2021 TSPR 109, res. 21 de julio de 2021. Ello, en vista de que los organismos administrativos cuentan con la experiencia y conocimiento especializado en los asuntos que les han sido encomendados. Moreno Lorenzo y otros v. Depto. Fam., *supra*; OCS v. Universal, 187 DPR 164, 178 (2012); The Sembler Co. v. Mun. de Carolina, 185 DPR 800 (2012).

Por ello, “[l]os tribunales no deben intervenir con las determinaciones de hecho de un organismo administrativo si las mismas están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad”. Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond., 182 DPR 485, 511-512 (2011); Domínguez v. Caguas Expressway Motors, 148 DPR 387, 397 (1999). Véanse, además, Calderón Otero v. C.F.S.E., 181 DPR 386, 396 (2011). La evidencia sustancial es “aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond., *supra*, pág. 512; Misión Ind. P.R. v. J.P., 146 DPR 64, 131 (1998). Si en la solicitud de revisión la parte afectada no demuestra la existencia de esa otra prueba en el récord que

razonablemente reduzca o menoscabe el peso de tal evidencia, hasta el punto que se demuestre claramente que la decisión no está justificada por una evaluación justa del peso de la prueba que tuvo ante su consideración, las determinaciones de hecho de la agencia deben ser sostenidas por el tribunal revisor. Pereira Suárez v. Jta. Dir Cond., *supra*, pág. 513.

Respecto a las conclusiones de derecho, la sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico, 3 LPRa sec. 9675, señala que estas pueden ser revisadas en todos sus aspectos. Otero v. Toyota, 163 DPR 716, 729 (2005). Lo anterior "no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia". *Íd.* De manera que cuando un tribunal llega a un resultado distinto al de la agencia, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba. *Íd.* En otras palabras, "[e]l tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio sólo cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa". *Íd.*

Ahora bien, la norma no es absoluta ni impide a los tribunales revisar determinaciones administrativas que no estén basadas en evidencia sustancial, cuando el organismo erró en aplicar la ley o cuando la actuación de la agencia haya sido arbitraria, irrazonable o contraria a derecho. Moreno Lorenzo y otros v. Depto. Fam., *supra*; The Sembler Co. v. Mun.de Carolina, *supra*, pág. 882; Otero v. Toyota, *supra*, pág. 729.

Si el tribunal no se encuentra ante alguna de estas situaciones, aunque exista más de una interpretación razonable

de los hechos, debe sostener la que seleccionó la agencia encargada. Otero v. Toyota, supra, pág. 729. Así pues, la revisión judicial de dictámenes administrativos debe limitarse a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente, o en forma tan irrazonable que su actuación constituya un abuso de discreción. Calderón Otero v. C.F.S.E., supra; JP Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, 177 DPR 177 (2009); Comisionado de Seguros P.R. v. Integrand, 173 DPR 900 (2008).

A su vez, el Art. 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 LPRA sec. 9675, dispone que la revisión judicial se circunscribe a analizar: (1) si el remedio concedido fue razonable; (2) si las determinaciones de hechos están sostenidas en evidencia sustancial que obre del expediente administrativo, y (3) si se sostienen las conclusiones de derecho realizadas por la agencia.

Claro está, no cabe hablar de deferencia judicial cuando nos encontramos ante una interpretación estatutaria que afecta derechos fundamentales, resulta irrazonable o conduce a la comisión de injusticias. Costa, Piovanetti v. Caguas Expressway, 149 DPR 881 (1999).

B.

El Negociado de Seguridad de Empleo fue creado con el propósito de poner en vigor la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA Sec. 701, et sec., 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 LPRA Sec. 701.

En la consecución de ese fin, la 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. 26 LPRÁ sec. 710.

La Ley establece que "se pagarán beneficios del fondo a trabajadores que estén desempleados y sean elegibles a beneficios." 29 LPRÁ Sec. 703 (a). A su vez, "el Director determinará prontamente si dicho trabajador está descalificado bajo cualesquiera de las disposiciones de la sec. 704 (b)". 29 LPRÁ Sec. 705(d). La referida sección. 704 (b) 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)...

(2)...

(3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo, en cuyo caso no podrá recibir beneficio por la semana en que fue despedido o suspendido 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; o...

29 LPRÁ sec. 704.

Con respecto a las leyes laborales, se ha dicho específicamente que las mismas deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. Irizarry v. J&J Cons. Proas., Co., Inc., 150 DPR 155, 164 (2000). Cónsono a ello, la Ley de Seguridad en el Empleo, será liberalmente interpretada para cumplir con su propósito de promover la seguridad de empleos... y proveer para el pago de compensación a personas desempleadas por medio de

la acumulación de reservas." Castillo v. Depto. del Trabajo, 152 DPR 91, 101 (2000); 29 LPRA, sec. 701. Ahora bien, aun cuando la referida legislación debe ser interpretada liberalmente, ello no significa que se le reconozca beneficios a quienes no cualifican. Castillo v. Dept. Del Trabajo, 152 DPR 91, 101 (2000).

A la luz de la antes citada normativa, procedemos a evaluar.

III.

El recurrente, en síntesis, señaló que no se negó a trabajar de forma remota, sino que solicitó que se le suplieran los materiales desinfectados y el equipo de seguridad correspondiente, tales como guantes y mascarillas para evitar el contagio a su familia, lo que el patrono nunca hizo. Agregó que no es correcto que el 15 de mayo de 2020 este indicara que no estaría asistiendo a su trabajo, sino que la carta indicaba que el 8 de abril de 2020 había remitido una comunicación acompañada de certificación médica por su condición de asma, por lo que era de más alto riesgo y por ende debía mantenerse en total cuarentena durante el tiempo que durara la emergencia. Agregó que B & M no tenía autorización para llevar a cabo la gestión de fabricar los "face shield", ya que no se encontraba autorizado por el Departamento de Estado. Además, que el patrono no cumplió con las ordenes ejecutivas del 4 de mayo de 2020 (OE-2020-038), del 26 de mayo de 2020 (OE-2020-041) y la del 16 de junio de 2020 (OE-2020-044), las cuales establecían los servicios exentos al cierre, de las cuales no incluía los servicios provistos por B & M.

El recurrido por su parte, alega que el patrono le brindó la oportunidad a Camacho Renta, en dos ocasiones, de reintegrarse al trabajo con los debidos protocolos de seguridad y este se negó. Aludió que desde el 15 de marzo de 2020—último día de trabajo

del recurrente físicamente,--el señor Camacho no regresó a su lugar de trabajo, ni ejerció labores de forma remota, según le fue requerido, lo que demostró insubordinación en el trabajo. Señaló que de la transcripción de la vista no surge que posterior a la comunicación de 7 de abril de 2020, el recurrente se comunicara con su patrono para pautar de manera formal lo relacionado al trabajo remoto desde la casa. Tampoco surge evidencia de que la ausencia del recurrente a su trabajo se debiera a que el patrono intentó imponer condiciones de trabajo más onerosas o que el patrono le exigiera que realizara el trabajo bajo condiciones de alto riesgo a su vida o salud. Examinamos.

El 16 de diciembre de 2020, el Negociado de Seguridad de empleo, descalificó al señor Camacho Renta de recibir los beneficios de seguro por desempleo a tenor con la sección 4 (B) (3) de la Ley Núm. 74, *supra*, por dejar de comparecer a su trabajo por su condición física, a pesar de que el patrono le ofreció acomodo. Esa determinación fue confirmada por la Árbitro de la División de Apelaciones, luego de celebrar la audiencia telefónica, con el recurrente y el señor Ricardo Jiménez, testigo del patrono.

Al aquilatar la prueba, la Árbitro determinó que "la parte reclamante rechazó trabajar desde el hogar a principios de la Pandemia; y presencialmente en la Empresa a pesar de las alternativas de acomodo presentadas por el patrono; lo que constituyó un abandono de trabajo, y un acto de insubordinación, razón por la cual fue despedido". Según el derecho expuesto, la sección 704 (b)(3), de la Ley de Seguridad de Empleo provee para la descalificación del beneficio del seguro por desempleo a los reclamantes que fueron despedidos por conducta incorrecta en relación con su trabajo.

Hemos corroborado minuciosamente el expediente, junto a la transcripción de la vista telefónica, y corroboramos que la determinación de la Ábitro está debidamente fundamentada en la prueba que obra en el expediente administrativo.

Del testimonio de Camacho Rentas surge que el 7 de abril, el señor Jiménez se comunicó con él para ofrecerle la oportunidad de hacer unos "face shields" que le llevarían a su casa. Indicó que al preguntarle si se los llevaba desinfectados, por padecer de asma, él se negó a desinfectarlos, cuando su esposa y con su hijo también eran asmáticos. Señaló que por ley el patrono debía brindarle seguridad y desinfectar cualquier equipo.⁵ Agregó que le solicitaron un certificado médico y lo envió el 8 de abril. Que el señor Jiménez no le contestó ni le envió los "face shields" desinfectados ni nada.⁶ Agregó que el 14 de mayo le enviaron una carta informándole que se reportara presencial a la compañía el 18 de mayo, debidamente protegido, con máscara, y se les proveerá "face shields" y alcohol para el área. Manifestó que contestó la carta del patrono. En esta informó que envió una certificación médica por su condición de asma, la cual autentica que estaba a más riesgo ante la situación pro el COVID y, por tal razón, debía mantener total cuarentena durante el tiempo que dure la emergencia. Que en dicha misiva también informó que la Gobernadora no autorizaba la apertura de los comercios.⁷ Aseveró que su patrono no le ofreció garantía alguna de que habían desinfectado el área. Expresó que el área de su trabajo era pequeña, que no se podía cumplir con el distanciamiento social

⁵ Transcripción de la prueba oral, página 22 líneas 10-22.

⁶ TPO, págs. 55 y 56.

⁷ TPO págs. 56-57.

y que no se le indicó cómo se iban a proteger los empleados, a excepción a decirle que le iban a dar alcohol.⁸

En el contrainterrogatorio indicó que el señor Jiménez le iba a suministrar alcohol para desinfectar material, pero el testigo le informó que el patrono, tenía que desinfectarlo, pues él se podía infectar desinfectándolos.⁹

Por su parte, el señor Ricardo Jiménez testificó que despidió al empleado por abandono de trabajo¹⁰. Explicó que se comunicaron en abril 7 con todo el personal para empezar a trabajar, pero el señor David no regresó al trabajo. Luego, en mayo 13, se le envió una carta formal para que fueran a trabajar. Todos comenzaron presencial, menos David. Indicó que se le hizo un acercamiento, por su condición, para que armara unos "face shields" en su casa y los devolviera, pero David indicó que por su condición de asma, el patrono los tenía que desinfectar. Agregó que los "face shields" eran nuevos, que no eran usados, pero él empleado se rehusó porque no desinfectaron los "face shields".¹¹ Expresó que se le enviaron dos notificaciones, se le dio la oportunidad de hacer un trabajo remoto y se rehusó a trabajar. Adujo que no fue a trabajar en abril, no fue por segunda vez en mayo y se rehusó a realizar el trabajo en la casa. Luego de ello pasó junio sin tener ninguna palabra de David, por lo que entendió que abandonó el trabajo.¹² Indicó que esa situación afectó la empresa, pues David era la persona de producción. No tenían trabajo en esa oficina, sino que todo era "face shields" o nada.¹³ Más adelante, informó que el negocio tiene más de 8,000 pies

⁸ TPO pág. 57.

⁹ TPO Pág. 62

¹⁰ TPO pág. 65.

¹¹ TPO pág. 66.

¹² TPO págs. 66-68.

¹³ TPO pág. 68.

cuadrados, cuentan con seis empleados que se pueden dispersar a mas de seis pies de distancia. Señaló que para ese entonces no se estaba abriendo al público como tal, sino que era como un tipo de servicarro.¹⁴ Mencionó que tener que desinfectar el material, tomaría el doble del trabajo. Esbozó que la opción de trabajo remoto se le ofreció solo al señor Camacho a manera de excepción, ya que no podía ir a la oficina por su condición de salud.¹⁵ En el contrainterrogatorio indicó entre el 7 de abril y el 3 de mayo se le pidió primero que trabajara del negocio y al no poder, le ofrecieron la alternativa de trabajar remoto.¹⁶ Aclaró que no desinfectó los materiales de "face shields".¹⁷

De los autos ante nuestra consideración se desprende que el señor Camacho Renta admitió que se le ofreció trabajar de manera remota desde su residencia y este no realizó el trabajo. Aceptó que se le ofreció proveerle alcohol para realizar la tarea de desinfección. Luego, de ello, se le convidó a regresar a su trabajo el 18 de mayo de 2020 y este tampoco regresó. Aquilatada la prueba, la Árbítro pudo confirmar que la omisión de regresar a cumplir con su trabajo constituía conducta incorrecta y abandono de trabajo, a tenor con la sección 4(B)(3) de la Ley de Seguridad en el Empleo. Esta decisión resulta razonable y encuentra apoyo en el expediente, por lo que no amerita nuestra intervención para variarla.

Así pues, evaluado el expediente y revisada la transcripción de la vista telefónica, resulta forzoso concluir, como lo hizo el foro recurrido, que el señor Camacho Renta incurrió en una conducta incorrecta con relación a su trabajo, por lo que no reúne los

¹⁴ TPO pág. 70.

¹⁵ TPO pág. 71.

¹⁶ TPO Pág. 76

¹⁷ TPO pág. 82.

requisitos de elegibilidad, razón por la cual, no es acreedor de los beneficios por desempleo.

Aun cuando el carácter de la Ley de Seguridad de Empleo es uno remedial, ello no significa que su interpretación liberal se extienda a tal grado que se le reconozcan beneficios a quienes no cualifican. El recurrente no pudo acreditar que cualificara para recibir dicho beneficio, pues de la prueba surgió que, en efecto, este no se reinstaló al trabajo ni de forma presencial ni remota. A su vez, el recurrente, no demostró que la agencia actuara de manera arbitraria, ilegal o irrazonable.

A la luz de la prueba aportada en este caso y analizadas las disposiciones de ley aplicables, nos sujetamos a la norma general de deferencia a la agencia. Consecuentemente, concluimos que el Departamento del Trabajo actuó correctamente al determinar que el señor Camacho Renta no era elegible para recibir los beneficios de compensación del seguro por desempleo.

IV.

Por los fundamentos que anteceden procedemos a confirmar la resolución 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