

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL ESPECIAL

BENJAMÍN GONZÁLEZ RUIZ

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE  
SEGURIDAD DE EMPLEO

Recurrido

KLRA202200091

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

Sobre:  
Sec. 4(B)(2) Ley de  
Seguridad de  
Empleo

Caso Núm.:  
C-02870-21A

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Méndez Miró y la Juez Rivera Pérez.<sup>1</sup>

Rodríguez Casillas, juez ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de mayo de 2022.

Comparece el Sr. Benjamín González Ruiz (en adelante, González Ruiz o recurrente) —por derecho propio e *in forma pauperis*—<sup>2</sup> mediante el presente recurso de revisión judicial.<sup>3</sup> Nos solicita que dejemos sin efecto la determinación del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, Secretario DTRH o recurrido) emitida el 28 de enero de 2022.<sup>4</sup> Allí, se confirmó la decisión del Árbitro de la División de Apelaciones del DTRH de denegarle al recurrente los beneficios de desempleo.

Examinado el recurso y con el beneficio de la comparecencia del DTRH, resolvemos confirmar la resolución recurrida.

**-I-**

El recurrente trabajó como handyman en un complejo de viviendas que es operado por Los Flamboyanes Apartments LDP

<sup>1</sup> Panel designado por virtud de la Orden Administrativa OAJP-2021-080E de 18 de abril de 2022, en ocasión del retiro de la Jueza Irene S. Soroeta Kodesh.

<sup>2</sup> Mediante Resolución de 23 de febrero de 2022, acogimos la solicitud del señor González Ruiz para litigar *in forma pauperis*.

<sup>3</sup> Recurso de revisión especial presentado al amparo de la Regla 67 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 67.

<sup>4</sup> Notificada el 31 de enero de 2022.

(en adelante, el patrono). Cuando comenzó la pandemia del COVID-19, el patrono cesó operaciones. Posteriormente, le requirió a todos los empleados —incluyendo al recurrente— que se reportaran a trabajar el 5 de mayo de 2020. No obstante, el señor González Ruiz no se presentó a su área de trabajo en la fecha indicada. En consecuencia, fue separado de su empleo por abandonar el mismo sin justa causa.

Así las cosas, el señor González Ruiz solicitó los beneficios por desempleo ante el Negociado de Seguridad en el Empleo (en adelante, NSE). Al evaluar la solicitud, el NSE determinó que el recurrente no hizo gestión alguna para informar las razones de sus ausencias, ni se esforzó en retener su empleo. En consecuencia, concluyó que el señor González Ruiz renunció y, a tenor con la Sec. 4(b)(2) de la Ley de Seguridad de Empleo no era elegible para recibir los beneficios por desempleo por haber “*abandon[ado] un trabajo adecuado sin justa causa*”.<sup>5</sup>

Inconforme, el recurrente solicitó la celebración de una audiencia ante el Árbitro, la cual se celebró el 1 de octubre de 2020. Examinada la prueba, el Árbitro realizó las siguientes determinaciones de hechos:

1. *La parte reclamante trabajó para el patrono, Los Flamboyans Apartments LDP.*
2. *El patrono opera un complejo de viviendas y el reclamante era handyman. Sus funciones le requerían hacer reparaciones en los apartamentos de los residentes del complejo.*
3. *Cuando comenzó la pandemia COVID-19, el patrono cesó operaciones.*
4. *El patrono reanudó operaciones y notificó a los empleados que podían regresar a trabajar si así preferían. Posteriormente, requirió que regresaran a trabajar el 5 de mayo de 2020.*
5. *El reclamante fue notificado por teléfono respecto a la fecha en que debía presentarse a trabajar.*
6. *El reclamante no se presentó a trabajar a la fecha estipulada por el patrono. No regresó a trabajar para evitar exponerse al COVID-19. No excusó sus ausencias.*
7. *El patrono procesó la separación de empleo como una renuncia por abandono de puesto.*

---

<sup>5</sup> Anejo 13A del recurso de revisión judicial.

8. *Con posterioridad a la separación de empleo, el reclamante notificó al patrono que tenía interés en regresar al trabajo si en el mismo se implantaban lo que él entendía eran mejoras necesarias para que el trabajo fuera seguro ante la epidemia de COVID-19. Solicitó que se le cambiara al área de ornato.*<sup>6</sup>

En vista de lo anterior, el Árbitro modificó y confirmó la decisión del NSE decretando la inelegibilidad del recurrente de recibir los beneficios de desempleo. El dictamen fue modificado a los únicos fines de corregir que —contrario a lo determinado por el NSE— el señor González Ruiz no renunció a su empleo, sino que fue despedido por ausentarse a su trabajo sin justificar sus ausencias. Así, es de aplicación la Sec. 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo y, por tanto, el recurrente no tiene derecho a recibir el beneficio de desempleo porque *“fue despedido por haber cometido conducta incorrecta relacionada con el trabajo”*.<sup>7</sup>

Aun en desacuerdo, el señor González Ruiz presentó una apelación ante el Secretario del DTRH. Mediante Resolución de 28 de enero de 2022, el Secretario confirmó la determinación del Árbitro de inelegibilidad de desempleo.

Así las cosas, el señor González Ruiz comparece ante nos y en síntesis alega que nunca abandonó su trabajo. En su defensa, aduce que no se presentó a trabajar porque el patrono estaba en incumplimiento con los protocolos y medidas de salubridad requeridos para prevenir el contagio del COVID-19 en su área de trabajo. Además, adujo que estuvo disponible para regresar al trabajo siempre y cuando se le proveyera el equipo de protección necesario.

El 13 de abril de 2022, compareció el DTRH en oposición al recurso de revisión judicial; por lo que quedó perfeccionado para su adjudicación.

---

<sup>6</sup> *Id.*, Anejo 19A.

<sup>7</sup> *Id.*

-II-

A.

El NSE se creó en virtud de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico,<sup>8</sup> con el fin de promover la seguridad de empleo facilitando las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveyendo para el pago de compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas.<sup>9</sup>

La aludida Ley establece bajo qué circunstancias un trabajador quedará descalificado de recibir los beneficios de desempleo. En lo pertinente al caso que nos ocupa, la Sec. 4(b) de la Ley de Seguridad de Empleo establece que un trabajador queda descalificado cuando:

(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 esta ley 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

(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*

(4)[...]<sup>10</sup>

Así, “para recibir beneficios al amparo de esta Ley, un empleado **tiene** que reunir **todas** las condiciones de elegibilidad visualizados en la sección 4(b) de la Ley, **irrespectivo** de que estuviese desempleado en cualquier semana [...]”.<sup>11</sup> De manera que para cualificar y ser acreedor de los beneficios de desempleo, el empleado tiene que cumplir con los siguientes dos (2) requisitos:

<sup>8</sup> Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada. 29 LPRÁ secs. 701 *et seq.*

<sup>9</sup> 29 LPRÁ sec. 701; *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000).

<sup>10</sup> 29 LPRÁ sec. 704(b).

<sup>11</sup> *Castillo v. Depto. del Trabajo*, *supra*, pág. 99. Énfasis suplido.

(1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa, y (2) estar apto y disponible para trabajar.<sup>12</sup> De lo contrario, queda descalificado.

### B.

Por otra parte, es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón del conocimiento especializado y la pericia de las agencias respecto a las facultades que les han sido delegadas por ley.<sup>13</sup> De ahí, que nuestro más Alto Foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección.<sup>14</sup> Conforme lo anterior, la revisión judicial de este tipo de decisiones se debe limitar a determinar si la actuación de la agencia fue arbitraria, ilegal, caprichosa o tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.<sup>15</sup>

En cuanto a las determinaciones de hecho realizadas por una agencia administrativa, la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico* (LPAU),<sup>16</sup> dispone que estas serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad.<sup>17</sup> Mientras que las conclusiones de derecho son revisables en toda su extensión.<sup>18</sup> Sin embargo, ello “*no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia*”.<sup>19</sup> Cuando un tribunal llega a un resultado distinto, este debe determinar si la divergencia es a

---

<sup>12</sup> *Id.*

<sup>13</sup> *OCS v. Point Guard Ins.*, 205 DPR 1005, 1026 (2020).

<sup>14</sup> *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).

<sup>15</sup> *Mun. de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163, 175 (2010).

<sup>16</sup> Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada. 3 LPRA sec. 9601 *et seq.*

<sup>17</sup> Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675.

<sup>18</sup> Sec. 4.5 de la LPAU, *supra*.

<sup>19</sup> *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).

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.<sup>20</sup>

En fin, nuestra función se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo.<sup>21</sup>

### -III-

Nos corresponde determinar si la decisión del Secretario del DTRH de negarle el beneficio por desempleo al señor González Ruiz es irrazonable y arbitraria. La respuesta es, no.

El 1 de mayo de 2020 el patrono notificó a su plantilla de empleados —incluyendo al recurrente— un memo convocándolos a reportarse a trabajar el 4 de mayo de 2020. Allí, se les advirtió que “*no reportarse a trabajar pudiera conllevar medidas disciplinarias en su contra, las cuales pudieran incluir el despido, a menos que su ausencia sea por razones justificadas en ley*”.<sup>22</sup> Bajo el supuesto de justa causa, el señor González Ruiz admitió que no regresó a trabajar el día señalado. En su defensa, sostuvo que el patrono no estaba cumpliendo con los protocolos de seguridad para evitar el contagio del COVID-19 en su área de trabajo. Por tanto, no estaba dispuesto a arriesgar su salud y vida hasta tanto el patrono le brindara protección adecuada. Sin embargo, el problema que enfrenta el recurrente con su planteamiento es que no encuentra apoyo en los documentos que obran en el expediente.

En primer orden, surge del memo notificado a los empleados que el patrono les proveyó copia de la *Guía para el manejo de un posible caso de COVID-19 en el área de trabajo* en cumplimiento

<sup>20</sup> *OCS v. Point Guard Ins.*, supra, pág. 1028.

<sup>21</sup> *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006).

<sup>22</sup> Anejo 3A del recurso de revisión judicial.

con la auto certificación patronal requerida por el DTRH.<sup>23</sup> Asimismo, se les informó que el patrono les proveería el equipo de seguridad necesario para realizar sus labores según las recomendaciones del CDC.<sup>24</sup>

En segundo orden, la querrela que presentó el recurrente ante OSHA por alegados riesgos de salud en su lugar de trabajo, no prosperó. Específicamente, allí se le imputó al patrono lo siguiente: *“no se provee vestimenta de protección y cubierta para los zapatos para realizar los trabajos de reparación de servicios sanitarios, y también evitar el contagio del Covid-19”*.<sup>25</sup> Sin embargo, el patrono evidenció a satisfacción de OSHA su cumplimiento con los protocolos de salubridad exigidos por la agencia para evitar el contagio del COVID-19.<sup>26</sup> En ese sentido, presentó evidencia sobre la compra de los materiales, productos y equipo necesario provisto a sus empleados para la realización segura y adecuada de sus labores.<sup>27</sup>

Así, ante la falta de prueba en contrario,<sup>28</sup> la alegación del recurrente sobre el incumplimiento del patrono con los protocolos contra el COVID-19 no se sustenta y, por tanto, no se justifican las ausencias del señor González Ruiz en su lugar de empleo.

En consecuencia, sostenemos que el Secretario del DTRH actuó correctamente como cuestión de derecho y en el sano ejercicio de su discreción; por lo que, en deferencia a su especialización y aplicando la presunción de corrección de la que gozan sus actuaciones, no variaremos su dictamen.

---

<sup>23</sup> *Id.*, Véase, además, Anejo 4A del recurso de revisión judicial.

<sup>24</sup> Anejo 3A del recurso de revisión judicial.

<sup>25</sup> *Id.*, Anejo 7A.

<sup>26</sup> *Id.*, Anejos 8A, 9A y 9B.

<sup>27</sup> *Id.*, Anejo 4B y 9C.

<sup>28</sup> Advertimos que no contamos con la transcripción de la prueba oral vertida durante la audiencia con el Árbitro. De manera que no estamos en posición de evaluar otra prueba que no sea la documental que obra en el expediente.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la decisión del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos denegando el beneficio de desempleo solicitado por el señor González Ruiz.

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