

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

ROSA C. OTERO LAUREANO Recurrente v. NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO Recurrida	KLRA201401279	REVISIÓN ADMINISTRATIVA Procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos CASO NÚM.: C-02553-14SE SOBRE: Inelegibilidad a los Beneficios de Compensación por Desempleo
--	---------------	---

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

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2015.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones por derecho propio, la Sra. Rosa C. Otero Laureano (Sra. Otero Laureano o recurrente), y solicita que revisemos la decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos (Secretario), emitida y notificada el 21 de octubre de 2014. Mediante dicha resolución se confirmó la decisión del Árbitro de la División de Apelaciones (Árbitro), la cual revocó una determinación del Negociado de Seguridad en el Empleo (Negociado).

Por los fundamentos que exponemos a continuación, se confirma la resolución recurrida.

I.

La Sra. Otero Laureano trabajó para Scotiabank de Puerto Rico (Scotiabank), como Teller hasta el 14 de febrero de 2013, cuando fue despedida. A causa de ello, solicitó los beneficios de seguro por desempleo, los cuales el Negociado concedió. La agencia determinó que la Sra. Otero Laureano era elegible debido a que el despido no se consideró "causado por conducta incorrecta relacionada con su trabajo".¹

Inconforme, Scotiabank acudió a la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento), la cual celebró una vista administrativa el 11 de julio de 2014. La recurrente no se presentó a la vista. El Árbitro, luego de escuchar las alegaciones de Scotiabank determinó que la Sra. Otero Laureano incurrió en dos ocasiones diferentes en descuadres de caja ascendentes a \$2,700.00 y \$2,000.00 respectivamente, a pesar de haber sido amonestada. En consecuencia, revocó la decisión del Negociado y determinó que era de aplicación la Sec. 4(B)(3) de la Ley de Seguridad en el empleo de Puerto Rico, Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 704 *et seq.*, (Ley Núm. 74). Además, concluyó que la recurrente es inelegible a los beneficios de compensación por desempleo, debido a que "las funciones de la apelante eran de tal naturaleza que los errores cometidos por esta reclamante constituyen conducta incorrecta"².

Por consiguiente, el Negociado notificó a la recurrente un sobrepago en su cuenta de beneficios de desempleo por las semanas del 9 de marzo al 7

¹ "Aviso al Último Patrono Sobre Determinación" del 8 de abril de 2013. Apéndice Parte Recurrida, pág. 17.

² Véase, Resolución del 11 de julio de 2014, Apéndice Parte Recurrente, pág. 3-4.

de septiembre de 2104 por las cantidades de \$3,458.00 y \$1,071.00, para un total de \$4,529.00, las cuales debe reponer. El 3 de noviembre de 2014 el Negociado envió otra notificación a la Sra. Otero Laureano en la que le apercibió que de continuar ignorando el asunto de las semanas sobrepagadas se tomaría acción legal según lo dispuesto en la Ley Núm. 74, supra.

En desacuerdo con esta decisión, el 26 de agosto de 2014 la recurrente presentó una apelación ante el Secretario. Expresó que no estaba de acuerdo con la decisión y alegó que no estuvo presente en la audiencia porque no fue notificada de la misma. El 21 de octubre de 2014 el Secretario emitió su decisión, donde adoptó por referencia las determinaciones del Árbitro y confirmó la resolución apelada. Además, determinó que del expediente surgía que la recurrente fue notificada a la vista evidenciaría ante el árbitro.

Inconforme, el 18 de noviembre de 2014 la Sra. Otero Laureano acude ante nos mediante recurso de revisión judicial. La recurrente no formuló señalamientos de error específicos, en síntesis, señala no estar de acuerdo con la determinación del Secretario que la descalifica para recibir el beneficio de seguro por desempleo. Además, expresa desacuerdo con que se le exija reponer \$4,529.00 por concepto de semanas sobrepagadas.

Por su parte, el 22 de enero de 2015 el Departamento compareció mediante "Escrito en Cumplimiento de Orden". Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II.**-A-**

En nuestro ordenamiento jurídico es norma reiterada que los tribunales apelativos debemos conceder gran deferencia a las determinaciones de las agencias administrativa debido a la experiencia y conocimiento especializado que estas poseen sobre los asuntos que se les han delegado. Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II, 179 D.P.R. 923, 940 (2010). Por esa razón, las determinaciones de las agencias poseen una presunción de legalidad y corrección que los tribunales debemos respetar mientras la parte que las impugna no presente la evidencia suficiente para derrotarlas. Batista, Nobbe v. Jta. Directores, 185 D.P.R. 206 (2012). Esto significa que quien impugne la decisión administrativa tiene que presentar evidencia suficiente para derrotar esa presunción y no puede descansar en meras alegaciones. Pacheco v. Estancias, 160 D.P.R. 409, 431 (2003).

La Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 L.P.R.A. sec. 2175, delimita la facultad que tienen los tribunales para revisar las decisiones administrativas. Calderón Otero v. C.F.S.E., 181 D.P.R. 386, 396 (2011). En particular, esa disposición establece lo siguiente:

El Tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio. Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo.

Mediante la revisión judicial de las decisiones administrativas, los tribunales debemos limitarnos a considerar los siguientes tres aspectos: (1) si

el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) si las determinaciones de hecho que realizó la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo visto en su totalidad; y (3) si las conclusiones de derecho del ente administrativo fueron correctas, ello mediante una revisión completa y absoluta. Pagán Santiago et al. v. ASR, 185 D.P.R. 341 (2012).

Conforme a la LPAU, las determinaciones de hecho de una agencia se sostendrán si estas se fundamentan en evidencia sustancial que conste en el expediente administrativo considerado en su totalidad. Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 D.P.R. 969, 1003 (2011). Para tales fines, la evidencia sustancial es aquella prueba relevante que una mente racional podría considerar como adecuada para sostener una conclusión. JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, 177 D.P.R. 177, 187 (2009). En varias ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que el propósito de la regla de evidencia sustancial, aplicable a las determinaciones de hecho, es "evitar la sustitución del criterio del organismo administrativo en materia especializada por el criterio del tribunal revisor". P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R., 151 D.P.R. 269, 282 (2000).

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que el principio rector en la revisión judicial de las determinaciones e interpretaciones de una agencia es el criterio de la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. Mun. San Juan v. Plaza Las Américas, 169 D.P.R. 310, 323 (2006). Conforme a ello, la revisión judicial se debe limitar a determinar si la agencia actuó de manera arbitraria o ilegal, o en forma tan

irrazonable que su actuación constituye un abuso de discreción. Calderón Otero v. C.F.S.E., supra, pág. 396.

Por su parte, las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal. Sección 4.5 de la LPAU, supra. No obstante, esto no significa que "el tribunal pueda descartar ligeramente las conclusiones e interpretaciones de la agencia gubernamental, sustituyendo el criterio de esta por el propio". Calderón Otero v. C.F.S.E., supra, pág. 397. Las conclusiones de derecho del ente administrativo deben ser conforme al mandato de la ley y si así ocurre entonces deben ser sostenidas por el foro revisor. Misión Ind. P.R. v. J.P., 146 D.P.R. 64, 133 (1998). En casos marginales o dudosos, la interpretación que de un estatuto haga la agencia facultada para velar por su cumplimiento, merece gran deferencia, aun cuando dicha interpretación no sea la única. P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R., supra, pág. 283. Ahora bien, dicha interpretación se debe ajustar al fundamento racional o a la finalidad principal de la ley y política pública que la inspiran. Calderón Otero v. C.F.S.E., supra; Ind. Cortinera Inc. v. P.R. Telephone Co., 132 D.P.R. 654, 661 (1993).
III.

-B-

La Ley de Seguridad en el Empleo, Ley Núm. 74, supra fue aprobada con el propósito de facilitar las oportunidades de trabajo por medio de un sistema de oficinas públicas de empleo y para proveer el pago de compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas. 29 L.P.R.A. sec. 701. Con este fin, la ley establece un fondo de desempleo sufragado por las contribuciones pagadas por los patronos de acuerdo con los parámetros establecidos en su sec. 10. 29 L.P.R.A. sec. 710.

Por otro lado, la sec. 4(a)(1) de la Ley Núm. 74, 29 L.P.R.A. sec. 704, dispone las condiciones que debe cumplir una persona para recibir los beneficios por desempleo al amparo de esta ley. Claramente establece que un trabajador asegurado es elegible para recibir beneficios **siempre que no se haya determinado que dicha persona está descalificada bajo el inciso (b) de esa misma sección**. Este inciso contempla que una persona puede ser descalificada si el Director del Negociado determina que el trabajador:

[F]ue 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. 29 L.P.R.A. sec. 704(b)(3).

La Ley Núm. 74, supra, no define qué constituye conducta incorrecta, por lo que la hermenéutica jurídica permite recurrir a otras leyes análogas con el fin de obtener un significado. Es por esto que en este caso recurrimos al artículo 2 de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a et seq (Ley Núm. 80). El mismo dispone:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas

para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 L.P.R.A. sec. 185b.

La "Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, enmendada", Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 30 de junio de 2014 (Guía)³, recoge los incisos (a), (b) y (c) del artículo 2 de la Ley Núm. 80 como aquellas circunstancias que constituyen justa causa para despido por razones atribuibles al empleado. Asimismo, estos incisos, según la interpretación del Departamento corresponden a las causales de despido por conducta incorrecta⁴. En cuanto

³ Disponible en [http://www.trabajo.pr.gov/pdf%5CGUIA%20REVISADA%20DE%20LA%20LEY%2080%201976%20\(Documento%20Final\).pdf](http://www.trabajo.pr.gov/pdf%5CGUIA%20REVISADA%20DE%20LA%20LEY%2080%201976%20(Documento%20Final).pdf) (última visita, 4 de marzo de 2015).

⁴ Obtenido de la "Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, enmendada", 21 de septiembre de 2000, pág. 27. La Guía Revisada del 2014 dispone que la intención del Departamento es que la Guía del 2000 continúe siendo un instrumento que provea la debida orientación al Personal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a cargo de administrar y hacer cumplir la ley.

al inciso (b), la Guía menciona que este parece recoger la norma del caso de Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113 (1948), donde el Tribunal Supremo expresó:

En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y, como consecuencia, si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aun de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Además, la Guía dispone que el no rendir trabajo en forma eficiente, aunque no medie un proceso consciente, puede ser considerado como ineficiencia que es una causal diferente para el despido. Guía, Cap. VIII-(B)(1)(b), pág.50.

III.

En el caso ante nos, las razones para el despido de la Sra. Otero Laureano fueron ambos descuadres en su caja. Hechos que la recurrente aceptó que ocurrieron⁵. Por lo cual, la conducta de la Sra. Otero Laureano fue sustancialmente negligente para el puesto de Teller del Scotiabank⁶. Dicha conducta afectó adversamente los intereses legítimos del banco, esto a pesar de la amonestación que había recibido en su primer descuadre. Coincidimos con la decisión del Árbitro que determinó que las funciones de la recurrente eran de tal naturaleza que los errores cometidos por ella constituyen conducta incorrecta. Las alegaciones de la recurrente no derrotan la presunción de regularidad y corrección de la determinación recurrida. La Sra. Otero Laureano

⁵ Véase, Apéndice Núm. 23.

⁶ Nótese que en ambos descuadres la suma de dinero faltante es cuantiosa

no logró persuadir al Tribunal en cuanto a que la determinación del Negociado fue una irrazonable.

Por último, la recurrente señala no estar de acuerdo con el cobro de los sobrepagos que se realizaron a su cuenta de beneficios por desempleo. La Sra. Otero Laureano advino en conocimiento de esta situación mediante dos notificaciones de sobrepago⁷ emitidas por el Negociado el 20 de agosto de 2014. En las mismas, se le apercibió que podía apelar dicha notificación ante la División de Apelaciones dentro de un término de quince (15) días. No surge del expediente que la recurrente haya apelado la determinación del Negociado. Además, hemos determinado que la Sra. Otero Laureano fue despedida por incurrir en conducta incorrecta, lo que la descalifica para recibir los beneficios de desempleo. Por consiguiente, determinamos que el requerimiento del Negociado exigiéndole el reembolso del dinero depositado en su cuenta de beneficios es correcto, pues no tiene derecho al mismo.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la resolución recurrida.

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

DIMARIE ALICEA LOZADA
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁷ Véase, Apéndice. Estas páginas no están numeradas.