ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL de ARECIBO - AIBONITO – UTUADO
PANEL XI

JONATHAN NEGRÓN FELICIANO **Recurrente** v. NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO (NSE) **Recurrida**	KLRA201500576	REVISIÓN procedente del Negociado de Seguridad de Empleo (NSE) AG-01225-15S

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Jueza Cintrón Cintrón y la Jueza Vicenty Nazario.

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

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

El señor Jonathan Negrón Feliciano (señor Negrón) compareció *pro se* ante esta Curia Apelativa para que revisemos y revoquemos la decisión tomada por el Negociado de Seguridad de Empleo (NSE) el 19 de febrero de 2015. Esta fue posteriormente ratificada por la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Con el beneficio de la comparecencia de la Procuradora General procedemos a resolver en los méritos.

I

El señor Negrón, al haber sido despedido de Protective Security System, solicitó el 25 de enero de 2015 los beneficios por desempleo ante el NSE. Ante la petición, la agencia le requirió al patrono cierta información para poder cualificar al aquí compareciente como elegible. En cumplimiento con ello, Protective Security System indicó que el despido del señor Negrón se debió a que este pernoctaba en las facilidades de uno de sus clientes. Con

el beneficio de la información brindada, el 19 de febrero de 2015 el NSE emitió determinación al respecto y declaró al señor Negrón inelegible de recibir los beneficios por desempleo. Concluyó que *fue despedido de su empleo debido a que violó una norma de la compañía poniendo en peligro la seguridad de otras personas. La información obtenida demuestra que usted observó unos patrones de conducta que afectaron las normas de seguridad de su lugar de empleo. Consideramos que incurrió en conducta incorrecta al violar las normas de la empresa que protegen la seguridad personal.*

No conteste con la decisión, el 26 de febrero de 2015 el señor Negrón solicitó audiencia ante la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En su escrito adujo que el despido estuvo viciado por diferencias religiosas con sus compañeros de trabajo y por una solicitud de cambio de sillas que le realizó a su patrono. Ante la petición del aquí compareciente, el ente administrativo citó a las partes a una audiencia telefónica ante un Árbitro el 30 de marzo de 2015. Llegado el día, las partes contestaron las preguntas efectuadas por la Árbitro, más no presentaron prueba adicional. Una vez aquilatados los testimonios de las partes, la Árbitro emitió resolución y en ella arribó a las siguientes determinaciones de hecho:

> *1. La parte reclamante trabajó para el patrono, Protective Security Systems, Inc. hasta el 30 de noviembre de 2014. Se desempeñó como supervisor para la compañía durante un año.*
> *2. El patrono le despidió porque la parte reclamante pernoctaba en las facilidades de un cliente de la compañía sin su autorización.*
> *3. El reclamante admitió haber descansado la vista durante 40 minutos en el estacionamiento de las instalaciones del cliente.*

A tono con los hechos probados la División de Apelación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos confirmó la determinación del NSE. La Árbitro concluyó que la sección 4(B)(3)

de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico era de aplicación, toda vez que *quedarse dormido en el trabajo demuestra desatención a los intereses del patrono. La conducta del reclamante es una intencional, ligada a su empleo y en menosprecio de los intereses patronales*.

Insatisfecho aún, el señor Negrón interpuso recurso de apelación ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Como defensa para su contención arguyó la falta de evidencia por parte de Protective Security System que demostrara la alegada conducta inapropiada, ello a pesar de que este tenía los medios para presentarla por existir en las instalaciones de su cliente cámaras de seguridad. De igual forma, aclaró que la admisión que realizó de haber descansado la vista por 40 minutos no fue en horas laborables y que ello no atentó contra la seguridad de nadie, así como tampoco implicaba que estuviera pernoctando en las instalaciones del cliente del patrono.

El 19 de mayo de 2015, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos emitió la decisión ante nuestra consideración. Como habíamos adelantado, este confirmó la decisión emitida por la Árbitro.

Ante la ratificación de la decisión original, el señor Negrón compareció ante nos en *Recurso de Revisión Especial* al amparo de la Regla 67 de nuestro Reglamento. Una vez aceptada su comparecencia *in forma pauperis*, le ordenamos a la parte recurrida someter el expediente administrativo y exponer en un término de 15 días su posición. Luego de prorrogar el término concedido hasta el 7 de agosto de 2015, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en representación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, compareció ante nos por medio de la Procuradora General. En síntesis, adujo que el señor Negrón no rebatió la presunción de corrección que le cobija al foro

administrativo y que, por el contrario, la evidencia que obra en el expediente de la agencia sostenía la inelegibilidad del compareciente para recibir los beneficios por desempleo.

II

Es harto conocido que, dado a que las decisiones administrativas están cobijadas por una presunción de legalidad y corrección, estas son merecedoras de deferencia por parte de los tribunales apelativos. *Vélez v. A.R.PE.,* 167 D.P.R. 684, 693 (2006); *Otero v. Toyota*, 163 D.P.R. 716, 727 (2005); *Henríquez v. Consejo Educación Superior*, 120 D.P.R. 194, 210 (1987)). Es por esta razón que nuestra autoridad revisora se ciñe a determinar si la agencia actúo de forma arbitraria, ilegal, o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción. (Véase, *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 D.P.R. 263, 280 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 D.P.R. 64, 134 (1998); *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 D.P.R. 85, 94 (1997); *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, 103 D.P.R. 692, 699 (1975)). Por lo tanto, el criterio rector es la razonabilidad de la agencia recurrida. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 D.P.R. 870, 892 (2008). De igual forma, al momento de evaluar una decisión administrativa debemos tomar en consideración la especialización y experiencia de la agencia sobre las cuestiones que tuviera ante sí y al mismo tiempo debemos distinguir entre cuestiones relacionadas a la interpretación de las leyes, gesta en la que los tribunales somos los especialistas, y cuestiones propias para la discreción o pericia administrativa. Íd., a la pág. 892.

Como se sabe, los parámetros por los cuales nos debemos regir al momento de revisar una decisión administrativa se encuentran establecidos en la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado

de Puerto Rico (LPAU), 3 L.P.R.A. sec. 2101 *et seq.* y en la jurisprudencia interpretativa. A esos efectos, nuestro derecho administrativo dispone que los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que las agencias formulan, si las mismas están sostenidas por *evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo*. Bajo dicho escenario, los foros apelativos debemos sostenerlas. Sec. 4.5 de la LPAU, *supra,* 3 L.P.R.A. sec. 2175. (Véase también, *Asoc. Vec. H. San Jorge v. U. Med. Corp.*, 150 D.P.R. 70, 75 (2000); *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 D.P.R. 387, 397 (1999); *T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 D.P.R. 70, 80-81 (1999)).

Sin embargo, la ley le otorga un tratamiento distinto a las conclusiones de derecho, ya que estas son revisables en toda su extensión. Sec. 4.5 de la LPAU, *supra*. A pesar de ello, es sabido que la norma de consideración y respeto se ha extendido a las conclusiones e interpretaciones de los organismos especializados; situación que nos invita a proceder con cautela al momento de intervenir con ellas. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, supra, a la pág. 892. Consecuentemente, los tribunales apelativos no podemos rechazar injustificadamente las conclusiones de derecho arribadas por dichos entes y cambiar su criterio por el nuestro. *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 D.P.R. 712, 745 (2012); *Otero v. Toyota*, supra, a la pág. 729; *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, supra; *Murphy Bernabé v. Tribunal Superior*, supra.

A tono con lo anterior, la jurisprudencia ha resuelto que la interpretación que realiza la agencia de la ley que le corresponde administrar y velar por su cumplimiento, tiene que ser razonable. Consecuentemente, de satisfacerse dicho requisito, la decisión de estos debe ser sostenida, aunque existan otras interpretaciones igualmente razonables. *P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R.*, 151 D.P.R. 269, 283 (2000); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, supra, a la pág. 133.

En el caso de marras, el señor Negrón adujo que el NSE erró al declararlo inelegible por conducta incorrecta, toda vez que esta decisión no está sustentada por la evidencia presentada. Le asiste la razón.

Del expediente administrativo vimos que la razón por la cual alegadamente despidieron al señor Negrón fue por pernoctar en las facilidades de un cliente de Protective Security System. Ahora bien, más allá de las alegaciones del patrono no existe evidencia que sustente o corrobore la veracidad de ellas. La representante de Recursos Humanos de Protective Security System, la señora Leyda Figueroa, al ser interrogada por la Árbitro sobre la existencia de evidencia que sustentara o demostrara la conducta imputada al señor Negrón manifestó no tener la misma. Indicó que carecía de evidencia dado a que la información la obtuvo por medio de entrevistas con los compañeros de trabajo. Además, indicó que los videos de las cámaras de seguridad le pertenecían al cliente; razón por la cual ella no tenía los mismos en su poder.

Sin embargo, entendemos que ello no es razonable ni justifica la falta de prueba al respecto. Claramente la señora Leyda Figueroa pudo sentar a declarar a los empleados que le informaron sobre la alegada conducta del señor Negrón. Sin embargo, no produjo ni los nombres de las personas que alegadamente le notificaron lo sucedido. No cabe duda que ello hubiese robustecido lo declarado. También pudo presentar algún documento o declaración jurada de los empleados o del cliente que expusiera la conducta incorrecta relacionada a su empleo. Además, ante la controversia planteada por el señor Negrón, el patrono también pudo solicitarle a su cliente los videos que evidenciaban que dicho empleado pernoctaba y utilizaba sus facilidades. No obstante, ello no se realizó, a pesar de que el peso de la prueba recaía sobre el patrono. Entendemos que el hecho de

que el señor Negrón admitiera haber descansado la vista en su carro fuera de horas laborables por un periodo de 40 minutos no violenta la norma de Protective Security System que prohibe quedarse dormido en el área del trabajo.

Ante la clara falta de evidencia, esta Curia concluye que Protective Security System no demostró que el señor Negrón incurrió en conducta impropia relacionada con su empleo. Consecuentemente, la aplicabilidad de la sección 4(B)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo a la causa de epígrafe constituyó una determinación errada e irrazonable, toda vez que la alegada conducta incorrecta de pernoctar en las facilidades del cliente del patrono no está sostenida por evidencia sustancial que obre en el expediente administrativo. En vista de ello, abusó de su discreción el NSE al declararlo inelegible para recibir los beneficios por desempleo.

III

Por las consideraciones que preceden, revocamos la decisión aquí recurrida. Por consiguiente, determinamos que el señor Negrón es elegible para recibir los beneficios por desempleo. Proceda el NSE conforme a lo aquí resuelto.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones