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

ELYSMARIE AUSUA MORALES RECURRENTE v NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO, DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE PUERTO RICO RECURRIDO	KLRA201600257	Revisión judicial Procedente de la Oficina de Apelaciones ante el Secretario Núm Caso: P-06100-15s Sobre: ELEGIBILIDAD A LOS BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN DESEMPLEO

Panel integrado por su presidente, el Juez Steidel Figueroa, la Juez Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2016.

Comparece ante nosotros la Sra. Elysmarie Ausua Morales (señora Ausua Morales o recurrente) y solicita revisión judicial de una *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*. Mediante el referido dictamen, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) declaró inelegible a la señora Ausua Morales para recibir los beneficios del desempleo de conformidad con la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*.

I.

Las determinaciones de hechos formuladas en la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* no están en controversia. La señora Ausua Morales trabajó como mesera para Marpor Corporation h/n/c Denny's (patrono) por 2 años aproximadamente. La señora Ausua Morales fue despedida tras arrojar positivo en unas pruebas de dopaje y negarse a registrarse en un programa de rehabilitación según requerido por la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias

Controladas en el Sector Privado, Ley Núm. 59-1997, 29 L.P.R.A. secs. 161-161h, y el Reglamento del patrono.

La primera prueba de dopaje se realizó el 7 de mayo de 2015. El resultado fue positivo a marihuana, y la señora Ausua Morales fue suspendida de empleo y sueldo. La señora Ausua Morales requirió la anulación de la prueba por estar en desacuerdo con el resultado y solicitó otra prueba. El patrono accedió y realizó una segunda prueba el 8 de junio de 2015 que también arrojó positivo a la misma sustancia controlada. La empleada fue advertida por escrito y orientada personalmente de los procedimientos.

El 19 de junio de 2015, el patrono preparó un memorando donde se le informó y orientó a la señora Ausua Morales acerca del ingreso a un programa de rehabilitación. Según determinó el Secretario, de dicho memorando se desprendió que la fecha límite para registrarse en el referido programa fue el 29 de junio de 2015. Además, se le recordó a la empleada que la política de la compañía le permitía a la primera contratar otro laboratorio a su costo para realizarle una segunda prueba a la muestra original. El memorando le advirtió a la empleada que el incumplimiento estaría sujeto a medidas disciplinarias, inclusive el despido, según el Manual de Empleados. Según el Secretario, en el expediente administrativo obraba el Manual de Empleados, un acuse de recibo firmado por la empleada y los resultados de la prueba del Laboratorio Quest Diagnostics.

Respecto a la prueba de corroboración, el Manual de Empleados establece:

> Si la Prueba Inicial arroja un resultado positivo, la Muestra original será sometida a un Análisis de Corroboración por el método de cromatografía de gases y espectrometría de masas (GC/MS). Muestras que

> arrojen un resultado negativo luego de la Prueba de Corroboración serán informadas, sin sujetarse a otras pruebas.[1]

Lo anterior también fue parte del testimonio ofrecido por la Gerente de Recursos Humanos quien aclaró, a su vez, que la prueba de corroboración se realizó en la misma prueba verificada por el Médico Revisor (MRO). La Gerente de Recursos Humanos indicó que: el patrono cumplió con el procedimiento establecido; dejó sin efecto la primera prueba (7 de mayo de 2015) y; se llevó a cabo una segunda prueba. Asimismo, la segunda prueba resultó positiva, fue corroborada y se le orientó a la empleada que podía someter la prueba original a otro laboratorio a costas de ésta. Por último, manifestó que, ante el resultado positivo, se le orientó a la señora Ausua Morales sobre la alternativa de ingresar en un programa de rehabilitación, pero ésta incumplió con la reglamentación del empleo al no hacerlo.

El 21 de mayo de 2015, el Negociado de Seguridad de Empleo (Negociado) declaró inelegible a la señora Ausua Morales para recibir los beneficios de desempleo. El Negociado determinó que la señora Ausua Morales fue suspendida de empleo y sueldo por un periodo definido de tiempo, como acción disciplinaria, por contravenir las normas de la empresa. Además, indicó que la información obtenida demostraba un patrón de conducta que afectaba la empresa. La decisión del Negociado fue notificada el 8 de junio 2015 y le advirtió a la señora Ausua Morales de su derecho de apelar y el término disponible para ello. En específico, la *Determinación* le informó a la señora Ausua Morales que el término para apelar vencía el 23 de junio de 2015.[2]

Surge de la *Resolución* del Árbitro del DTRH, que la señora Ausua Morales solicitó una audiencia el 16 de junio de 2015. El

---

[1] Alegato del patrono, Apéndice, pág. 8.
[2] Recurso de revisión judicial, Apéndice, pág. 1B.

Árbitro emitió una *Resolución* el 10 de julio de 2015 confirmando la determinación del Negociado. Insatisfecha con el resultado, la señora Ausua Morales apeló ante el Secretario quien revocó al Árbitro y ordenó la celebración de una vista evidenciaria. El DTRH citó a la señora Ausua Morales, al Negociado y al patrono, a una vista ante un Árbitro a celebrarse el 13 de octubre de 2015. La vista se llevaría a cabo vía telefónica. Celebrada la vista, el Árbitro emitió su decisión mediante la cual revocó la *Determinación* del Negociado.[3] El Árbitro concluyó que la señora Ausua Morales no fue despedida por el consumo de sustancias controladas, sino por no registrarse en un programa de rehabilitación según requerido por el Reglamento del patrono.[4]

El Árbitro entendió que la falta de registración en el programa de rehabilitación le era atribuible al patrono. Consideró que la señora Ausua Morales no ingresó al programa de rehabilitación, porque esperaba la contestación del patrono acerca de la solicitud de un análisis de corroboración. Asimismo, indicó que, a pesar del patrono haberse cumplido "al pie de la letra su reglamentación procesal", la señora Ausua Morales esperaba una contestación escrita por parte del patrono por falta de *expertise* en el análisis de disposiciones reglamentarias cuyo contenido es especializado y con trámites alternativos.

En fin, el Árbitro resolvió que la equivocación sobre la aplicación de una disposición reglamentaria procesal no constituía una conducta incorrecta relacionada con el trabajo y, por tanto, no aplicaba la Sección 4(b)3 de la Ley de Seguridad de Empleo, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 L.P.R.A. sec. 704(b)(3). De

[3] Íd., pág. 14.
[4] Íd.

modo que el Árbitro declaró elegible a la señora Ausua Morales para recibir los beneficios por desempleo.[5]

Las partes afectadas fueron apercibidas de su derecho a apelar la determinación del Árbitro ante el Secretario del Departamento. El patrono instó la *Apelación* ante el Secretario y, en síntesis, arguyó que la empleada fue notificada e informada de manera detallada sobre el proceso y requisitos que debía cumplir para conservar su empleo.[6] Asimismo, arguyó que durante el proceso se le informó, reiteradamente, que: no procedía la solicitud de una prueba de corroboración, porque la misma se llevó a cabo por el laboratorio y; debía acudir al programa de rehabilitación o perdería el empleo.[7]

Mediante moción suscrita el 16 de enero de 2015, la señora Ausua Morales solicitó la desestimación de la apelación incoada por el patrono. La señora Ausua Morales planteó que el Secretario había perdido jurisdicción, porque el patrono presentó la apelación fuera del término disponible para ello. Particularmente, la señora Ausua Morales se refirió a la advertencia de la *Resolución* del Árbitro donde indicaba que se podía "radicar" la apelación a la dirección postal o correo electrónico de la división correspondiente. Añadió que la *Resolución* indicó expresamente que el periodo terminaba el 31 de octubre de 2015.[8]

El 31 de octubre de 2015 fue sábado y, ante esta circunstancia, la señora Ausua Morales manifestó que el término para radicar o presentar la apelación venció el 2 de noviembre de 2015. El argumento de la señora Ausua Morales fue que el patrono no cumplió con apelar dentro del referido plazo, porque envió el

---

[5] Íd.
[6] Íd., pág. 18.
[7] Íd.
[8] Íd., pág. 28.

recurso por correo electrónico el 2 de noviembre de 2015, pero la Oficina de Apelaciones del Secretario lo tramitó al día siguiente. En la alternativa, la señora Ausua Morales arguyó que la determinación del Árbitro era correcta, porque solicitó por escrito una prueba de corroboración sobre la muestra de orina tomada el 8 de junio de 2015 en la Oficina de Recursos Humanos.[9] Asimismo, expresó que hay varios medicamentos en el mercado que pueden causar falsos positivos en las prueba de orina.[10]

En oposición, el patrono argumentó que instó la apelación administrativa de manera oportuna a través del correo electrónico de 2 de noviembre de 2015.[11] Manifestó que la fecha del envío mediante correo electrónico constituyó la fecha de presentación.[12] Asimismo, indicó que el término dispuesto por la Sección 6(f) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 706(f), es de cumplimiento estricto. Finalmente, el patrono reiteró que cumplió con las disposiciones reglamentarias al someter la prueba de orina de la señora Ausua Morales a: una prueba inicial, una prueba de corroboración y la revisión de un médico quien certificó el resultado positivo a droga luego de dialogar con la señora Ausua Morales sobre los medicamentos que ésta había tomado. Asimismo, manifestó que la Gerente de Recursos Humanos le informó de los pasos realizados y la improcedencia de la otra prueba de corroboración.[13]

El 8 de febrero de 2016, el Secretario entendió presentada la *Apelación* en tiempo y revocó la *Resolución* del Árbitro y declaró inelegible a la señora Ausua Morales para recibir los beneficios de

---

[9] Íd., pág. 29.
[10] Íd.
[11] Íd., pág. 34.
[12] Íd., pág. 35.
[13] Íd., pág. 36.

desempleo. El razonamiento de la Oficina del Secretario fue el siguiente:

> Analizados los testimonios de las partes y la documentación que obra en el expediente, entendemos que la reclamante incurrió en conducta incorrecta en relación a su empleo al incumplir con la ley y reglamentación del patrono. De los testimonios se desprende que el patrono cumplió con la ley y su reglamentación sobre pruebas para la detección de uso de drogas e informó a la reclamante de sus derechos y obligaciones una vez la prueba arrojó positivo a marijuana. No conforme, la reclamante le solicitó al patrono que eliminara la primera prueba y le realizara una segunda prueba; petición a la que accedió el patrono y que arrojó nuevamente positivo a esta droga. La reclamante afirmó y reconoció haber estado en contacto con la Oficina de Recursos Humanos y que incluso el médico revisor se comunicó con ella. Mediante memorando fue advertida de las medidas disciplinarias incluyendo el despido, de no someterse a un programa de rehabilitación. Consideramos improcedente la conclusión de que la reclamante se negó a acudir a un programa de rehabilitación porque "interpretó erróneamente" el que el patrono contestaría su solicitud para una prueba de corroboración, máxime porque durante todo el proceso estuvo asesorada por su representante legal. El Manual de Empleados recibido y firmado por ella, claramente dispone lo siguiente sobre la Prueba de Corroboración" "Si la Prueba Inicial arroja un resultado positivo la Muestra original será sometida a una Análisis de Corroboración por el método de cromatografía de gases y espectrometría de masas (GC/MS). Muestras que arrojen un resultado negativo luego de la Prueba de Corroboración serán informadas, sin sujetarse a otras pruebas".[14]

Además, surge de la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* que la empleada no logró probar sus alegaciones. Según el Secretario, la señora Ausua Morales adujo que: solicitó la corroboración de la segunda prueba; utilizó medicamentos que podían explicar el falso positivo; el despido fue por represalias al cuestionar la prueba de dopaje y recibir supuestos servicios en la Corporación del Fondos del Seguro del Estado; no incurrió en conducta incorrecta porque esperaba por la prueba de corroboración. El Secretario determinó que ninguna de

---

[14] Íd., págs. 45-46.

las alegaciones mencionadas se sostuvieron con la prueba del expediente administrativo.

Inconforme con el resultado, la señora Ausua Morales acudió ante nosotros mediante recurso de revisión judicial. Los señalamientos de error formulados fueron los siguientes:

> 1) ERRÓ EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS AL CONCLUIR QUE LA RECURRENTE ES INELEGIBLE A LOS BENEFICIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO, A PESAR DE QUE EL PATRONO NO OBSERVÓ LA REGLAMENTACIÓN APLICABLE RESPECTO A LA RADICACION (SIC) DE SU APELACION (SIC) EN TIEMPO EXIGIDA POR EL ORDENAMIENTO REGULATORIO DE LA OFICINA DE APELACIONES ANTE EL SECRETARIO, CONSTITUYENDO UN ERROR CRASO Y PERJUDICIAL, Y UN FRACASO DE LA JUSTICIA.
>
> 2) ERRÓ EL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS AL CONCLUIR QUE LA RECURRENTE ES INELEGIBLE A LOS BENEFICIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO, EN CONTRADICCIÓN CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO DE LEY DE TODO TRABAJADOR Y POR ELLO AL NO PODERSE DETERMINAR UNA ADJUDICACIÓN IMPARCIAL TUVO UN IMPACTO SIGNIFICATIVO EN LO RESUELTO.[15]

La recurrente, en su alegato, reiteró que el DTRH debió desestimar la *Apelación* del patrono por haberse presentado fuera término. Argumentó que la fecha del correo electrónico no debe interpretarse como el momento en que el DTRH recibió la apelación.[16] En el segundo señalamiento de error, la parte recurrente se limitó a exponer normas de derecho y no discutió los méritos de la situación particular de la señora Ausua Morales. Al parecer solo indicó que no tuvo una adjudicación imparcial.[17]

El 31 de marzo de 2016, le concedimos término a la parte recurrida para acreditar el alegato correspondiente y así lo hizo el patrono y el Negociado. El patrono reiteró que cumplió al presentar por correo electrónico la apelación ante la Oficina de Apelaciones

---

[15] Alegato de la recurrente, pág. 6.
[16] Íd., págs. 4-5 y 13-14.
[17] Íd., págs. 16-23.

ante el Secretario, según fue apercibido en la *Resolución* del Árbitro. En cuanto al segundo erro imputado, manifestó que no fue discutido adecuadamente y, en la alternativa invocó el principio de deferencia judicial. En iguales términos se expresó el Negociado. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver el recurso apelativo ante nuestra consideración.

II.

A. La revisión judicial de decisiones administrativas

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (LPAU), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 2171, dispone que las decisiones administrativas pueden ser revisadas por el Tribunal de Apelaciones. La finalidad de esta disposición es delimitar la discreción de los organismos administrativos para asegurar que estos ejerzan sus funciones conforme a la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer, Inc. v. A.R.P.E.*, 172 D.P.R. 254 (2007).

Es norma reiterada que al revisar las determinaciones de los organismos administrativos, los tribunales apelativos le conceden gran consideración y deferencia. Sin embargo, esta sección dispone que "[l]as conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal". Íd. A pesar del trato diferente que dispone la LPAU para las conclusiones de derecho, los tribunales le brindan deferencia a las interpretaciones de las agencias administrativas, salvo si ésta "afecta derechos fundamentales, resulta irrazonable o conduce a la comisión de injusticias". *Costa, Piovanetti v. Caguas Expressway*, 149 D.P.R. 881, 889 (1999), citando a *Com. Seg. P.R. v. Antilles Ins. Co.*, 145 D.P.R. 226 (1998).

Lo anterior responde a la vasta experiencia y conocimiento especializado que tienen las agencias sobre los asuntos que le son encomendados. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 D.P.R.

592, 614 (2006); *Vélez v. A.R.P.E.*, 167 D.P.R. 684, 693 (2006). Por consiguiente, las decisiones administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección que debe respetarse, mientras la parte adversamente afectada no demuestre con suficiente evidencia lo injustificado de la decisión. *JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo*, 177 D.P.R. 177, 187 (2009), citando a *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 D.P.R. 69 (2004); *Henríquez v. Consejo Educación Superior,* 120 D.P.R. 194 (1987).

La revisión judicial de los dictámenes administrativos está limitada a determinar si hay evidencia sustancial en el expediente para sostener la conclusión de la agencia o si ésta actuó de forma arbitraria, caprichosa o ilegal. *Vélez v. A.R.P.E.*, supra. El criterio rector para examinar una decisión administrativa es la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, supra. Por lo tanto, si al momento de examinar un dictamen administrativo se determina que: (1) la decisión administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) la agencia erró en la aplicación de la ley; (3) el organismo administrativo actuó de manera irrazonable, arbitraria o ilegalmente; o (4) su actuación lesiona derechos constitucionales fundamentales, entonces la deferencia hacia los procedimientos administrativos cede. *Empresas Ferrer, Inc. v. A.R.P.E.*, supra, pág. 264.

Ahora bien, la persona que impugna las determinaciones de hecho tiene la obligación de derrotar la decisión del ente administrativo con prueba suficiente. *Rebollo v. Yiyi Motors*, supra, pág. 77. El recurrente debe demostrar que la determinación recurrida no estuvo justificada por una evaluación justa del peso de la prueba admitida por la agencia. Íd. **Si no se identifica o demuestra la existencia de esa prueba, el tribunal revisor debe**

sostener las determinaciones de hechos. *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98, 118 (2003).

B. Ley de Seguridad de Empleo

La concesión de beneficios a los trabajadores que quedan desempleados está regida desde hace más de cincuenta años por la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. secs. 701-717. El referido estatuto se aprobó para facilitar las oportunidades de empleo mediante el mantenimiento de oficinas públicas de empleo. Sección 1 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 701. Asimismo, tiene el fin de compensar a las personas desempleadas. Íd.

Para poder cumplir con los propósitos enunciados, se creó un fondo especial distinto y separado de los fondos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Sección 10 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 710; *Castillo v. Depto. Del Trabajo*, 152 D.P.R. 91, 98 (2000). El fondo especial de desempleo es administrado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Íd. El trabajador desempleado puede solicitar que se determine su condición de asegurado, una notificación de desempleo, una certificación sobre crédito por semana de espera o una reclamación de beneficios. Sección 2(f) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 702(f).

En relación con la elegibilidad, la Sección 4 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 704, establece las condiciones para recibir los beneficios por desempleo. Además, enumera las causas para descalificar a un reclamante de estos beneficios. En lo pertinente al caso de autos, la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, dispone que un trabajador asegurado puede ser descalificado si el Director determina que "fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo". La persona descalificada por incurrir en conducta

incorrecta no puede recibir los beneficios hasta que preste servicios en un empleo cubierto por la Ley de Seguridad de Empleo u otra ley de cualquier estado de los Estados Unidos de América durante un período no menor de cuatro semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez veces su beneficio semanal. Íd.

C. La apreciación de la prueba

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que los foros apelativos no deben intervenir con las determinaciones de hechos del Tribunal de Primera Instancia para sustituir el criterio del juzgador ante quien declararon los testigos, y tuvo la oportunidad de observarlos y apreciar su "demeanor". *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 D.P.R. 717, 741 (2007); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 D.P.R. 357, 365 (1982). Sin embargo, esta norma no es absoluta, pues la apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de los tribunales. Íd. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, supra, citando a *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978). Los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de hechos, cuando éste actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, supra; *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 D.P.R. 139, 152 (1996); *Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc.*, 98 D.P.R. 579, 593 (1970).

III.

En el presente caso, debemos resolver como cuestión de umbral si la Oficina de Apelaciones ante el Secretario tenía autoridad para atender los méritos de la *Apelación* presentada por el patrono. El argumento de la parte recurrente es que el recurso apelativo administrativo fue presentado tarde, porque el envío por

correo electrónico no constituyó la presentación requerida por la agencia. No nos convence el planteamiento. No hay controversia en la fecha que venció el término para presentar la apelación ante el Secretario. El 31 de octubre de 2015 fue un sábado y ocasionó la extensión del término hasta el 2 de noviembre siguiente.

La controversia es si el patrono podía dar por presentado su recurso al enviarlo por correo electrónico a la Oficina de Apelaciones ante el Secretario el último día del término. Entendemos que sí. Las propias advertencias de la *Resolución* del Árbitro así lo permitían de manera expresa. La *Resolución* del Árbitro advirtió lo siguiente:

> Dentro de los próximos 15 días a partir de la fecha en que se le envió por correo esta Decisión, puede radicar apelación de la misma ante el Secretario del Trabajo de Puerto Rico en la Oficina de Apelaciones ante el Secretario, a la siguiente dirección postal: Piso 8, PO Box 195540, San Juan, PR, 00919-5540 **o al siguiente correo electrónico: oas@trabajo,pr.gov.** El periodo de apelación termina el 31 de octubre de 2015.[18]

El patrono cumplió con presentar su recurso el 2 de noviembre de 2015 dentro del horario laborable de la agencia. Además, en la alternativa, el término para presentar dicho recurso administrativo no es jurisdiccional, pues la Sección 6(e) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 706(e), permite prolongar dicho plazo. En consecuencia, el primer señalamiento de error no se cometió.

En relación con el segundo señalamiento de error, la señora Ausua Morales no relacionó las normas jurídicas que citó con los hechos particulares de su caso. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la discusión del error es "el corazón de la apelación" y, en la práctica apelativa, el derecho es rogado. *Morán v. Martí*, 165 D.P.R. 356, 369 (2005). En ese sentido, resulta insuficiente imputarle parcialidad al adjudicador y alegar una

---

[18] Recurso de revisión judicial, Apéndice, pág. 15.

violación al debido proceso de ley sin identificar cuáles fueron los supuestos incidentes que sostienen su posición.

La señora Ausua Morales no cuestionó las determinaciones de hechos de la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* y, examinadas las mismas, encontramos razonable la determinación de declarar inelegible a la primera de los beneficios por desempleo. La recurrente fue objeto de dos pruebas de dopaje en tiempos distintos, el 7 de mayo de 2015 y el 8 de junio de 2015. Según declaró la Gerente de Recursos Humanos, estos resultados positivos fueron corroborados en el mismo procedimiento según lo establecido en el Manual del Empleado.

Además, la señora Ausua Morales tuvo la oportunidad de acudir a un laboratorio independiente a su costo para corroborar el resultado, y pudo optar por ingresar a un programa de rehabilitación con el beneficio de conservar su empleo, pero no lo hizo. El Secretario entendió que la señora Ausua Morales comprendió y fue orientada sobre el proceso. Lo anterior estuvo corroborado con el testimonio de la Gerente de Recursos Humanos cuya apreciación y credibilidad adjudicada por el ente administrativo no podemos variar en la etapa apelativa. A todo lo dicho, podemos añadir que el propio Árbitro ya había concluido que el proceso seguido por el patrono cumplió a cabalidad con los preceptos legales y reglamentarios correspondientes.

Como bien apuntó el Secretario al emitir su decisión, la interpretación errónea de las leyes y reglamentos, por parte de la recurrente, no justifican la concesión de los beneficios de desempleo a una persona que claramente actuó contrario a la política pública de la prohibición de uso de sustancias controladas en el sector laboral privado. A nuestro juicio, la conducta de la señora Ausua Morales se apartó del Reglamento del patrono y dicho comportamiento fue la causa de la suspensión y eventual

despido. En fin, no encontramos motivos para intervenir con la decisión administrativa y, a falta de una discusión adecuada sobre la supuesta violación al debido proceso de ley y parcialidad del juzgador, procede concederle deferencia judicial a la misma.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones