

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA, FAJARDO Y HUMACAO

LUIS F. RUIZ RUIZ

Recurrente

Vs.

NEGOCIADO DE SEGURIDAD  
DE EMPLEO

Recurrido

KLRA201700680

Revisión  
administrativa  
procedente del  
Departamento  
del Trabajo y  
Recursos  
Humanos

Caso Núm.:  
H-02451-17S

Sobre:  
Inelegibilidad a  
los beneficios  
de Compensación  
por Desempleo

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,  
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2017.

El Sr. Luis F. Ruiz Ruiz (señor Ruiz) solicita que este Tribunal revise una determinación del Negociado de Seguridad de Empleo (Negociado). En esta, declaró al señor Ruiz inelegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo.

El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos confirmó la determinación. El señor Ruiz solicita que este Tribunal revoque la resolución del Secretario que confirmó la resolución que dictó el árbitro.

Se confirma al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**I. HECHOS Y TRACTO PROCESAL**

El 4 de mayo de 2017, Walmart Puerto Rico, Inc. (Walmart) despidió al señor Ruiz de su empleo como *Credit*

*Card Host* en una de las dependencias de Walmart. El señor Ruiz solicitó al Negociado los beneficios de desempleo. El 25 de mayo de 2017, el Negociado emitió una determinación. Concluyó que Walmart despidió al señor Ruiz debido a que realizó su trabajo de manera descuidada. Indicó que, a pesar de los señalamientos que efectuó Walmart al señor Ruiz, con relación a su desempeño, este incurrió en conducta incorrecta. A esos fines, lo declaró inelegible a recibir los beneficios de desempleo.

En 1 de junio de 2017, el señor Ruiz solicitó que un árbitro revisara la determinación del Negociado. Alegó, afirmativamente, que fue un empleado responsable y que su despido fue un error. Indicó su versión de los hechos. Explicó el ofrecimiento que le hizo a una clienta para obtener una tarjeta de crédito. Expuso que, una vez le explicó los beneficios de la tarjeta, esta le entregó su identificación y él procesó la solicitud de crédito. Estimó que la alegación de la clienta, a los fines de que fue engañada y que ella no quería la tarjeta de crédito, era falsa. Expresó que, en 12 años de labores en Walmart, fue un empleado responsable y puntual. Añadió que Walmart nunca recibió quejas de clientes por sus ejecutorias.

El 22 de junio de 2017, se llevó a cabo una vista evidenciaría ante el Árbitro Carlos Collazo Gotay (Árbitro Collazo). Este concluyó que Walmart despidió al señor Ruiz debido a que un cliente se quejó a la gerencia de que el señor Ruiz procesó una solicitud de crédito sin su autorización. En específico, indicó:

1. La parte reclamante trabajo para el patrono, [Walmart], como Asociado de Ventas, por 12 años, y hasta mayo de 2017.

2. Fue despedid[o] cuando un cliente se quejó de que [el señor Ruiz] había procesado sin autorización una tarjeta de crédito. El patrono investigó el asunto y corroboró la queja.

Así, confirmó la determinación de inelegibilidad del Negociado para recibir los beneficios de seguro por desempleo, a tenor de la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *infra*.

Inconforme, el 10 de julio de 2017, el señor Ruiz presentó una apelación ante la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento). Reiteró su contención con respecto a la falsedad de la versión que ofreció la cliente y los motivos infundados de Walmart para despedirlo. Indicó que la clienta cambió de parecer. Estima que esta no estaba consciente o padecía de sus facultades mentales. Finalmente, reiteró que es un empleado comprometido con su trabajo.

El 3 de agosto de 2017, se emitió una *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*. Adoptó las determinaciones que formuló el Árbitro Collazo en su *Resolución* y confirmó su determinación.

Ante ello, el 16 de agosto de 2017, el señor Ruiz presentó un recurso de revisión judicial ante este Tribunal. Expresó que no está de acuerdo con que se le haya negado el derecho a desempleo "porque las razones que ello[s] [Walmart] exponen no son reales". Indicó que es un empleado de 12 años, "puntual y responsable". En cuanto al incidente que Walmart alega dio pie a su despido, expresó:

"Yo orient[é] a la clienta y ella me dio su identificación y sus datos y le proce[sé] su solicitud. Y luego como a los 30 minuto[s]

ella dice que no quer[í]a ninguna tarjeta de cr[éd]ito y form[ó] un esc[á]ndalo y me report[ó] al manager. Yo en ning[ú]n momento la enga[ñ]é. Ella para mi entender no estaba en sus cabales y por esta raz[ó]n me despist[é]”.

Añadió que cree que el motivo real de su despido es que “el patrono no quiere empleados full time[,] quiere empleado[s] de 4 horas...”.

Este Tribunal evaluó los méritos del recurso y consideró los argumentos del señor Ruiz y del Procurador General de Puerto Rico y resuelve según sigue.

## II. MARCO LEGAL

### A. Ley de Desempleo

La Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico (Ley de Seguridad de Empleo), 29 LPRA sec. 701 *et. seq.*, creó el Negociado de Seguridad de Empleo para promover la seguridad de los puestos de empleo y facilitar las oportunidades de trabajo, por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo, y de proveer para el pago de una compensación a las personas desempleadas, por medio de la acumulación de reservas. 29 LPRA sec. 701. Esta Ley se adoptó como una medida para evitar los males del desempleo y aliviar la carga que este produce sobre el trabajador desempleado y su familia, mientras se le ayuda a colocarse nuevamente en la fuerza laboral. Esta ley adoptó una medida remedial con propósitos reparadores, por lo que debe ser interpretada liberalmente para así cumplir con su fin de promover la seguridad de empleo. *Avon Products, Inc. v. Secretario del Trabajo*, 105 DPR 803, 807-808 (1977).

La elegibilidad para recibir los beneficios por desempleo corresponde exclusivamente a personas desempleadas. El inciso (a) (1) de la sección 704 de la Ley de Seguridad de Empleo dispone las condiciones con las que debe cumplir un trabajador o trabajadora para recibir los beneficios. A esos efectos, se considera que un trabajador asegurado es elegible para recibir crédito por semana de espera o beneficio, según sea el caso, por cualquier semana de desempleo con respecto a la cual no se haya determinado que esa persona está descalificada bajo el inciso (b) de esta sección. Este inciso dispone:

(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 periodo no menor de cuatro (4) semanas y haya devengado salarios equivalentes a diez (10) veces su beneficio semanal; o

(4) [...] 29 LPRA sec. 704(b) (3). (Énfasis nuestro).

Además, para recibir los beneficios de este programa de asistencia económica, el trabajador asegurado debe cumplir con ciertos requisitos. Entre estos: (a) debe haber notificado oficialmente su desempleo; (b) debe haberse registrado para trabajar con una oficina del Servicio de Empleo; y (c) debe haberse registrado para recibir crédito por semana de espera o haber sometido una reclamación por beneficios, según sea

el caso; y (d) debe participar de los servicios de reemplazo disponibles, tales como programas de ayuda en la búsqueda de trabajo. 29 LPRA sec. 704(a), *Castillo Camacho v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 99 (2000).

La evaluación de la solicitud de beneficios y del cumplimiento de los criterios de elegibilidad corresponde exclusivamente al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a través de su Negociado de Seguridad de Empleo. En la evaluación de la solicitud, el Negociado puede solicitar al patrono que le ofrezca información sobre la razón por la que el empleado solicitante ya no está rindiendo labores y su elegibilidad. La Ley de Seguridad de Empleo dispone que se notificará a la unidad de empleo que últimamente hubiere empleado al reclamante, "solamente si, con anterioridad a dicha determinación ella hubiere suministrado al Director información de acuerdo con las disposiciones del inciso (c) [de la Sec. 705]", y cuando la determinación de que el empleado está descalificado conforme a lo dispuesto en la sec. 704(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, "esté basada totalmente o en parte en la información [por él] suministrada". 29 LPRA sec. 705(e).

Si el reclamante no está de acuerdo con la determinación negativa del Negociado, puede apelar de la decisión adversa ante un árbitro de la División de Apelaciones, quien celebrará una audiencia evidenciaria en la que participarán las personas con derecho a recibir notificación de la determinación y el Director. 29 LPRA sec. 706(b)(c). Así ocurrió en este caso. El patrono también puede apelar de esta primera determinación de conceder beneficios a un empleado despedido, porque esa decisión afecta su reserva como patrono participante del

programa de seguridad de empleo, que le exige pagar las aportaciones trimestrales fijadas para cada empleado.

Una vez se celebre la vista y el árbitro emite y notifica su determinación, “[c]omo cuestión de derecho se concederá una apelación por cualquier parte ante el Secretario si la decisión del árbitro hubiere revocado o modificado la determinación del Director y, a discreción del Secretario de haberse confirmado el dictamen”. 29 LPRA sec. 706(f). El Reglamento Núm. 8151 de 27 de enero de 2012 para enmendar el Reglamento Núm. 1223 de 27 de diciembre de 1968, según enmendado, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, conocido como el Reglamento Núm. 2 para Regular el Pago de Beneficios bajo la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico (Reglamento 8151), que regula el pago de beneficios bajo la Ley de Seguridad de Empleo.

La vista evidenciaría que exige el debido proceso de ley para todo empleado reclamante de beneficios es la que se celebra ante un árbitro de la División de Apelaciones del Negociado. Incluso, esta audiencia puede celebrarse telefónicamente para garantizar la comparecencia de los empleados reclamantes. De decidirlo así el Secretario, debe notificarse del hecho al reclamante, quien suministrará el número de teléfono a través del cual se hará el contacto el día de la vista. El Reglamento 8151, *supra*, así lo autoriza.

El Secretario puede modificar, confirmar o revocar la determinación del árbitro a base de la evidencia sometida y considerada por este funcionario. No obstante, *excepcionalmente* puede admitirse prueba oral y escrita adicional en la audiencia celebrada ante el Secretario. Así lo autoriza la Sección 6(f) de la Ley de

Seguridad de Empleo y la Sección 6.1-4 del Reglamento 8151.

La decisión del Secretario será final, salvo que las partes (el empleado y el Negociado) soliciten su reconsideración o presenten un recurso de revisión judicial dentro del término jurisdiccional que la Ley establece para ello. 29 LPRC sec. 706(i). 29 LPRC sec. 706(b).

#### **B. Revisión Judicial-Determinaciones Administrativas**

La Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 LPRC sec. 2171, permite que se solicite a este Tribunal la revisión judicial de las decisiones de las agencias administrativas. La revisión judicial permite asegurarnos que los organismos administrativos actúen de acuerdo con las facultades que les fueron concedidas legalmente. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1015 (2008). Particularmente, la revisión judicial permite que este Tribunal evalúe si los foros administrativos han cumplido con los mandatos constitucionales que gobiernan su función como, por ejemplo, respetar y garantizar los requerimientos del debido proceso de ley que le asisten a las partes. *Íd.*, pág. 1015. Así, “[1]a revisión judicial garantiza a los ciudadanos un foro al que recurrir para vindicar sus derechos y obtener un remedio frente a las actuaciones arbitrarias de las agencias”. *Íd.*

Respecto al estándar que se debe utilizar al revisar las determinaciones administrativas, se ha resuelto que se debe conceder deferencia a las determinaciones administrativas, y no se debe reemplazar el criterio especializado característico de las agencias



por el nuestro. *López Borges v. Adm. Corrección*, 185 DPR 603, 626-627 (2012). Las determinaciones administrativas gozan de una presunción de legalidad y corrección, la cual subsistirá mientras no se produzca suficiente prueba como para derrotarla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012).

El criterio rector al momento de pasar juicio sobre una decisión de un foro administrativo es la razonabilidad de la actuación de la agencia. *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 727 (2005). La revisión judicial se limita a evaluar si la agencia actuó de manera arbitraria, ilegal o irrazonable, constituyendo sus acciones un abuso de discreción. *Torres v. Junta de Ingenieros*, 161 DPR 696, 708 (2004); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 152 DPR 673, 746 (2000). Al desempeñar su función revisora, el tribunal está obligado a considerar la especialización y experiencia de la agencia, diferenciando entre las cuestiones de interpretación estatutaria, área de especialidad de los tribunales y las cuestiones propias de la discreción o pericia administrativa. *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 78 (2004). Ahora bien, el alcance de revisión de las determinaciones administrativas se ciñe a determinar: 1) si el remedio concedido por la agencia fue el apropiado; 2) si las determinaciones de hecho de la agencia están basadas en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo; y 3) si las conclusiones de derecho fueron las correctas. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 431 (2003); 3 LPRÁ sec. 2175.

La LPAU, en su Sección 4.6, define el alcance de la revisión judicial de las decisiones adjudicativas de las agencias administrativas de la siguiente manera:

[...]

El tribunal podrá conceder el remedio solicitado o cualquier otro remedio que considere apropiado, incluyendo recursos extraordinarios aunque no haya sido solicitado. No obstante, en casos en rebeldía, el tribunal no podrá conceder más de lo peticionado. Además el tribunal podrá conceder honorarios razonables de abogados, costas y gastos a cualquier parte que haya prevalecido en la revisión judicial.

[...] 3 LPRÁ sec. 2176.

De ordinario, al revisar las decisiones de las agencias, los tribunales brindan mucha deferencia y respeto a las interpretaciones del estatuto efectuadas por el organismo facultado por ley para velar por su administración y cumplimiento. Sin embargo, aunque en el pasado se ha reiterado esta doctrina, la misma no constituye un dogma inflexible que impide la revisión judicial si no existen las condiciones que sostienen la deferencia. Cuando la interpretación que hace la agencia del estatuto produce resultados inconsistentes o contrarios al propósito de la ley, o afecta sustancialmente derechos fundamentales, el criterio administrativo claramente no puede prevalecer. *Assoc. Ins. Agencies, Inc. v. Com. Seg. P.R.*, 144 DPR 425, 436 (1997). Tal incumplimiento justifica la intervención judicial porque pone de manifiesto que hay una falta de entendimiento del objetivo y de la política pública a ser alcanzada y desarrollada por el organismo administrativo. Demetrio Fernández Quiñones, *Derecho Administrativo y Ley Uniforme de Procedimientos Administrativos*, 505 (Ed. Forum, 1993). En cuanto a la determinación de sustancialidad, hemos señalado que es aquella evidencia "que una mente razonable pueda aceptar como adecuada para sostener una conclusión". *Hilton*

*Hotel Internationals v. Junta de Salario Mínimo*, 74 DPR 670, 687 (1953).

### III. ANÁLISIS

El señor Ruiz estima que Walmart lo despidió bajo pretextos falsos. Indicó que en doce (12) años que laboró en Walmart tuvo un desempeño de primer orden, por lo que la empresa lo despidió injustamente. El Departamento mantiene que Walmart lo despidió por razones justificadas, de peso, y como parte de un proceso de disciplina. En apoyo de su posición, produjo la totalidad del expediente administrativo que obra en la agencia. El Departamento tiene razón.

Como se sabe, el Departamento es una agencia especializada en asuntos laborales. Sus determinaciones sobre si un empleado es elegible o no para beneficiarse del seguro por desempleo gozan de una presunción de corrección. En este caso, el Negociado hizo una investigación de la reclamación, y celebró una vista ante el Árbitro Collazo de la División de Apelaciones. Este confirmó la decisión original en cuanto a que el señor Ruiz no es acreedor de los beneficios que solicitó. El Secretario del Departamento confirmó, a su vez, la determinación del Negociado. Permitió el testimonio del señor Ruiz y recibió una cantidad significativa de documentos.

Luego de analizar las alegaciones de las partes y la prueba documental que obraba en el expediente, como se indicó, el Secretario adoptó las determinaciones del Árbitro Collazo. En fin, el Secretario reiteró las conclusiones del Árbitro Collazo, en cuanto que el señor Ruiz incurrió en conducta incorrecta relacionada con su empleo. El Secretario --ni el Árbitro Collazo--

quedaron convencidos de la versión del señor Ruiz. A saber, el Secretario no quedó convencido de que Walmart lo despidió porque no quería empleados a tiempo completo sobre los eventos que dieron pie a su despido.

Este Tribunal examinó minuciosamente el expediente, a la luz de las alegaciones de las partes. No identificó evidencia que derrote la presunción de corrección de la decisión del Secretario. Al contrario, la prueba documental amplia y detallada que obra en el expediente, demuestra que el señor Ruiz ya se encontraba en el tercer nivel del Plan de Mejoramiento. Previo a alcanzar ese nivel, el expediente administrativo reveló documentos múltiples que se prepararon contemporáneamente a que Walmart le hizo señalamientos correctivos al señor Ruiz en torno a sus ejecutorias. Si bien el señor Ruiz intentó arrojar sombra en cuanto a la última falta que cometió, este Tribunal no identificó prueba que pusiera en duda el incidente con la cliente que detonó la acción final del despido. La especulación sobre el estado de salud mental de la clienta o su cambio supuesto de parecer en cuanto a su interés en obtener la tarjeta de crédito no persuadió al Negociado, al Árbitro Collazo y al Secretario.

En fin, el señor Ruiz no presentó evidencia clara para rebatir las causas que motivaron su despido. Tampoco pudo rebatir la presunción de corrección que cobija las determinaciones finales del Departamento, ni demostró que existe otra prueba que menoscabe la evidencia que apreció el Departamento. A base de la prueba que recibió y aquilató la agencia, la decisión administrativa no es arbitraria, ilegal, caprichosa o irrazonable, por lo que este Tribunal le debe deferencia

al Secretario. Procede confirmar la determinación. Esta se sostiene razonablemente en la evidencia sustancial que obra en el expediente.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

Se confirma la resolución del Secretario del Departamento que denegó al recurrente los beneficios del desempleo.

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

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones