

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN

JOSÉ L. RODRÍGUEZ
NAVARRO

Recurrente

V.

SECRETARIO DEL
TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS
Negociado de Seguridad
de Empleo (NSE)

Recurrida

KLRA201800271

*REVISIÓN
ADMINISTRATIVA*
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos,
Negociado de
Seguridad de
Empleo

Caso Núm.:
B-00075-182

Sobre:
Inelegibilidad
Beneficios
Desempleo,
Sección 4 (b) (3)

Arbitrariedad

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, la Juez Lebrón Nieves y el Juez Surén Fuentes¹

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de julio de 2018.

El 29 de mayo de 2018 compareció ante este Tribunal el recurrente José L. Rodríguez Navarro mediante el Recurso de Revisión de Decisión Administrativa y nos solicita que revoquemos la decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, notificada el 21 de marzo de 2018, en el caso *José L. Rodríguez Navarro v. Negociado de Seguridad de Empleo*, Apelación Número B-00075-18S, que confirmó la determinación que lo declaró inelegible a los beneficios de seguro por desempleo.

Por los fundamentos que en adelante se exponen, se confirma la determinación recurrida.

¹ De conformidad con la Orden Administrativa TA-2018-138 emitida el 11 de julio de 2018, se designó a la Juez Surén Fuentes para entender y votar en el recurso de epígrafe, debido a que la Juez Fraticelli Torres se encuentra de vacaciones.

I

El día 10 de enero de 2018 el Negociado de Seguridad en el Empleo le denegó los beneficios de compensación de seguro por desempleo al reclamante, aquí recurrente José L. Rodríguez Navarro, amparado en el fundamento de que dicho empleado incurrió en conducta incorrecta relacionada al trabajo en menoscabo de los intereses patronales.

Insatisfecho con la antes mencionada determinación, el 16 de enero de 2018, el reclamante recurrente solicitó Audiencia ante el Árbitro, la cual se llevó a cabo el día 21 de febrero de 2018. A la misma compareció el reclamante recurrente, por sí y representado por el licenciado Valéry López Torres. Acudió, además, el patrono querrellado, Ballester Hermanos, representado por el licenciado Reggie Díaz Hernández. El señor José Acosta, Director de Recursos Humanos no compareció debido a una emergencia familiar. Por acuerdo entre las partes, se celebró la vista pautada sin la comparecencia de este último. A tales efectos, la Árbitro Mariel Narváez Sánchez emitió las siguientes **Determinaciones de**

Hechos:

1. La parte reclamante trabajó para el patrono Ballester Hermanos, y se desempeñó como chofer-vendedor por aproximadamente cinco (5) años.
2. La parte reclamante tenía conocimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa.
3. La parte reclamante disfrutó de licencia por enfermedad del 19 al 18 de octubre de 2018. (Exhibit IV)
4. El 10 de noviembre de 2017, patrono citó a reunión en recursos Humanos a la parte reclamante.
5. En dicha reunión se estaría discutiendo los resultados de la investigación realizada tras la parte reclamante no entregar la guagua TAT y la Tablet previo a acogerse a su licencia por enfermedad.

6. El día de la reunión la parte reclamante llegó con una mochila puesta, la cual declinó quitarse y en la cual tenía colocado un celular mirando al frente.
7. Cuando la parte reclamante fue cuestionada por el patrono de si el celular era de su propiedad y si podía verlo, esta se negó a mostrarlo.
8. Cuando el [pa]trono le preguntó a la parte reclamante si el celular estaba grabando, conforme había manifestado a un gerencial, indicó que no, pero no dejó claro si estaba o no grabando la reunión en ese momento.
9. Ante las discrepancias en las versiones patrono solicitó la presencia del gerencial Omar Martínez para corroborar la información, pero la parte reclamante no lo permitió al asumir una conducta defensiva e interrumpir al señor Martínez.]
10. La parte reclamante abandonó la reunión molesta y sin haberse culminado la misma.
11. Patrono le indicó a la parte reclamante que debido a que la reunión se había salido de control por lo alterado que se encontraba que se retirara a su casa y que quedaba suspendido hasta nuevo aviso.
12. Mediante carta certificada con fecha 15 de noviembre de 2017, y recibida el 18 de noviembre de 2017, patrono le notificó que quedaba separado de su puesto. (Exhibit III)
13. La parte reclamante había sido amonestada y suspendida previamente por situaciones similares o violaciones a las normas y procedimientos establecidos por el patrono. (Exhibits I, II y VI)

Así pues, el Negociado determinó que el patrono demostró que el recurrente fue despedido de su empleo, luego de que este agotara sin éxito, todos sus recursos disponibles para retenerlo en el empleo, incluyendo el procedimiento disciplinario progresivo.

Acotó que la parte reclamante recurrente asumió una actitud hostil cuando el patrono trató de reunirse con esta para discutir lo relacionado a la entrega de la guagua TAT y la Tablet antes de disfrutar de su licencia de vacaciones. La Árbitro consignó, además, en su resolución que, no le adjudicó credibilidad al testimonio del reclamante recurrente, en cuanto a que este se retiró de la reunión con la anuencia del patrono. Señaló que, el reclamante recurrente

no pudo demostrar que el despido haya sido un acto de represalias. Sostuvo que la evidencia presentada por el patrono recurrido demostró que el reclamante incurrió en una conducta incorrecta que afectó los intereses económicos e imagen de la empresa. Consecuentemente, confirmó la determinación del Negociado, que declaró al reclamante recurrente inelegible a los beneficios de seguro por desempleo.

Nuevamente inconforme, el reclamante recurrente acudió entonces, ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos mediante escrito de Apelación con fecha 9 de marzo de 2018 y solicitó la revocación de la Resolución dictada el 23 de febrero de 2018 previamente mencionada. Atacó la apreciación de la prueba que hiciera la Árbitro. En apretada síntesis, adujo que:

1. No hay conductas reiteradas ni serias como se requiere ante una supuesta primera falta o disciplina progresiva. Por el contrario[,] fue el patrono quien le faltó el respeto y trató de intimidar al empleado, como parte de un patrón de represalias por ejercer sus derechos.
2. No hay un ápice de evidencia de afectar la buena marcha de la empresa, ni siquiera por la propia negligencia del supervisor Rodríguez si hubiera sido cierto que necesitara la guagua.
3. En consecuencia se trató no solo de un despido injustificado, sino de un discrimen o represalia a tenor con la Ley 115, según enmendada por la Ley Núm. 169 de 29 de septiembre de 2014, así como la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985 (1 LPR sec. 501 y sigs.).
4. En el peor de los casos, si se otorgara algún valor a la carta de despido severamente impugnada que refleja el ambiente de confrontación creado por el propio patrono en la reunión del 10 de noviembre, **“por ser la suya falta aislada y no curso de conducta para justificar el despido, debía demostrarse la incompatibilidad de aquella con la operación normal del establecimiento.”** Guía para la Interpretación, supra, pág. 51. Y no lo hizo.

El 21 de marzo de 2018, notificada en igual fecha, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, por conducto de la Directora, licenciada María Hidalgo Ortiz, emitió su determinación

en torno a la apelación interpuesta por el reclamante recurrente, en la que dispuso lo siguiente:

[.....]

Haciendo uso de la discreción que nos confiere la sección 6(f) de la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, (29 LPRA 706(f)), hemos procedido a revisar a base de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante.

Luego de examinar detenidamente las alegaciones y todo el contenido del expediente del caso de la parte reclamante que nos fuera sometido, se emite la siguiente:

DECISIÓN

Se adoptan por referencia y se hacen formar parte de nuestra Decisión las determinaciones formuladas por la Árbitro en su Resolución notificada el 23 de febrero de 20[1]8. A base de nuestro análisis de la evidencia que obra en el expediente de la parte apelante, se confirma la Resolución apelada.

[.....]

De la referida determinación, el 9 de abril de 2018, el recurrente solicitó reconsideración, la cual fue declarada No Ha Lugar, el 26 de abril de 2018, notificada el 30 de abril de 2018.

Una vez más, inconforme con lo determinado, el reclamante recurrente acude ante este Foro Revisor y le imputa al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, la comisión del siguiente error:

Erró el Secretario del Trabajo al confirmar arbitrariamente la determinación del Negociado que declaró inelegible al recurrente en cuanto al Seguro por Desempleo, que es insostenible a base de sus propias determinaciones de hechos, la prueba documental en el expediente y como cuestión de derecho.

El 29 de mayo de 2018 le concedimos término a la parte recurrida hasta el 29 de junio de 2018 para que expusiera su posición en torno al recurso incoado por el recurrente. Oportunamente, compareció ante este foro revisor, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, representado por la Oficina del Procurador General. Con el beneficio de la comparecencia de ambas

partes, procedemos a resolver el recurso ante nuestra consideración.

II

A

Mediante la Ley de Seguridad de Empleo, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRÁ 701 *y ss.*, se creó el Negociado de Seguridad de Empleo. El referido ente tiene como propósito promover la permanencia de los obreros y empleados en los puestos de empleo, facilitar las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveer para el pago de compensación a las personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas. Así pues, dicho estatuto fue adoptado como medida para evitar el desempleo y aliviar la carga que éste produce sobre el trabajador cesanteado y su familia, mientras se le ayuda a colocarse nuevamente en la fuerza laboral. 29 LPRÁ sec. 701. El antedicho estatuto instaura un esquema remedial exclusivamente para aquellas personas que se encuentren desempleadas y sean elegibles a beneficios. 29 LPRÁ sec. 703.

La Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, establece los criterios de elegibilidad para recibir los beneficios por desempleo, así como las causas para descalificar a un reclamante de los mismos. Se considerará que un trabajador asegurado es elegible para recibir y recibirá 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 dicha persona está descalificada al amparo de la sección 704(b) del estatuto legal en cuestión. Dicho trabajador deberá cumplir, además, con los siguientes requisitos: (a) haber notificado oficialmente su desempleo; (b) haberse registrado para trabajar con una oficina del servicio de empleo; (c) haberse registrado para recibir crédito por semana de espera o sometido

reclamación por beneficios, según sea el caso; y (d) participar de los servicios de reemplazo disponibles. 29 LPRA sec. 704(a).

De otra parte, la referida Ley dispone que 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) no estaba apto para trabajar o no estaba disponible para realizar trabajo adecuado durante dicha semana; o (2) abandonó un trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa; o (3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo; o (4) sin justa hubiere dejado de solicitar un empleo disponible y adecuado a que hubiere sido referido por una oficina de empleo, o hubiere dejado de aceptar un trabajo adecuado que le fuera ofrecido. [...] 29 LPRA sec. 704(b).

B

Por otro lado, en la Regla 304(23) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 304(23), se establece una presunción controvertible de que toda carta dirigida y cursada por correo debidamente llegó a su destino. Una vez establecido el hecho básico de que la carta se envió, le corresponde a la otra parte presentar prueba para persuadir al juzgador de la no existencia del hecho presumido. Así, pues, la parte contra quien va dirigida la presunción no sólo tiene la obligación de presentar evidencia –so pena de que el juzgador quede obligado a inferir el hecho presumido– sino que, además, tiene el peso de la prueba para persuadir al juzgador de que no ocurrió el hecho presumido. Si el demandado presenta prueba en apoyo de que no ocurrió el hecho presumido, entonces el juzgador resolverá la cuestión a la luz de toda la evidencia, pero teniendo presente que el peso de la prueba lo tiene la parte que pretenda establecer que el hecho presumido no ocurrió. E.L. Chiesa, *Práctica Procesal*

Puertorriqueña: Evidencia, San Juan, Pubs. J.T.S., 1983, Vol. I, pág. 44. *Hawayek v. A.F.F.*, 123 DPR 526, 531 (1989).

C

De otra parte, la Sección 4.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 LPRA sec. 2171, contempla la revisión judicial de las decisiones administrativas ante este Foro. La revisión judicial de decisiones administrativas tiene como fin primordial delimitar la discreción de los organismos administrativos para asegurar que estos ejerzan sus funciones conforme la ley y de forma razonable. *Empresas Ferrer Inc. v. A.R.P.E.*, 172 DPR 254, 264 (2007); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279 (1999).

Cónsono con lo anterior, la sección 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 2175, dispone que: “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. Las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal.”

Nuestro más Alto Foro ha señalado que “las decisiones de los organismos administrativos gozan de la mayor deferencia por los tribunales y la revisión judicial ha de limitarse a determinar si la agencia actuó arbitraria o ilegalmente o de manera tan irrazonable que su actuación constituyó un abuso de discreción.” *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 91 (2006). Lo anterior como resultado de la vasta experiencia y conocimiento especializado que les han sido encomendados. *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty, et. al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010). Tal deferencia se apoya, además, en el hecho de que los procesos administrativos y las decisiones de las agencias están investidos de una presunción de regularidad y corrección. *García Reyes v. Cruz Auto Corp.*, 173 DPR 870, 893

(2008); *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005); *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, 152 DPR 116, 123 (2000). Esta presunción, “debe ser respetada mientras la parte que las impugne no produzca suficiente evidencia para derrotarlas.” *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, supra, pág. 123.

Sin embargo, las determinaciones de los organismos administrativos no gozan de tal deferencia cuando éstos actúan de manera arbitraria, ilegal, irrazonable o cuando la determinación no se sostiene por prueba sustancial existente en la totalidad del expediente. *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98, 119 (2003). Como el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido en diversas ocasiones, *evidencia sustancial* es “aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728. Debido a que las determinaciones del foro administrativo tienen que basarse en evidencia sustancial, la parte que las impugne tiene que convencer al tribunal de que la evidencia en la cual se apoyó la agencia para formular tales determinaciones no es sustancial. *Id.*

[D]ebe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduzca o menoscabe el valor probatorio de la evidencia impugnada, hasta el punto de que no se pueda concluir que la determinación de la agencia fue razonable de acuerdo con la totalidad de la prueba que tuvo ante su consideración. Id.

Si la parte afectada, en la solicitud de revisión, no demuestra la existencia de esa otra prueba que sostiene que la actuación de la agencia no está basada en evidencia sustancial o que reduzca el valor de la evidencia impugnada, el tribunal respetará las determinaciones de hechos y no deberá sustituir el criterio de la agencia por el suyo. Id.

Igualmente, se ha establecido que los tribunales no pueden sostener determinaciones o actuaciones administrativas tan irrazonables que constituyan un abuso de discreción. Cuando una agencia administrativa actúa arbitraria y caprichosamente, sus

decisiones no merecen la deferencia de los tribunales. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1013 (2008).

III

En esencia, el recurrente arguye que incidió el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al confirmar arbitrariamente la determinación del Negociado que lo declaró inelegible al Seguro por Desempleo, lo que es insostenible a base de sus propias determinaciones de hechos, la prueba documental en el expediente y como cuestión de derecho.

En torno a los actos de conducta incorrecta incurrida en el contexto de su empleo, el recurrente plantea que, acudió a la reunión de 10 de noviembre de 2017, pero que al manifestar su intención de retirarse, el patrono le restringió la libertad. Adujo, además, que luego de la consabida reunión, los supervisores Antonio Acosta (en adelante, “Supervisor Acosta”) y el Supervisor Rodríguez lo suspendieron arbitrariamente, sin justa causa, en represalia por haber ejercido su derecho a gozar de su licencia por enfermedad. Sostuvo, además, que el Supervisor Acosta se dedicó a hostigarlo para “que admitiera lo que negó desde el principio y nadie pudo corroborarlo.”

En cuanto al incumplimiento con la política del patrono, por no entregar el vehículo del patrono previo al inicio del disfrute de su licencia por enfermedad el 19 de octubre de 2017, el recurrente adujo que el patrono tuvo el vehículo disponible desde el 19 de octubre de 2017 y que conocía su ubicación por el “GPS”, sin embargo, el Supervisor Rodríguez prefirió no retener el vehículo.

En torno al procedimiento de disciplina progresiva implantada el patrono, adujo que la advertencia de 30 de octubre de 2017 “tiene fecha del día siguiente sábado, 11 de noviembre”; que no la recibió y que no está firmada por él. Por otro lado, en cuanto a la advertencia del 12 de agosto de 2016, el recurrente dijo no estar de

acuerdo con la misma. Alegó que fue reconocido como vendedor del año, por lo que su despido fue injustificado y producto de represalias.

Como muy bien puntualiza la parte recurrida, la controversia en el caso ante nuestra consideración, es si el recurrente incurrió en conducta incorrecta en relación con su trabajo que lo descalifique para ser acreedor de los beneficios de desempleo, conforme lo dispone la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*. Veamos.

Luego de un examen minucioso del expediente administrativo, colegimos que no erró el foro recurrido al descalificar al recurrente para recibir los beneficios de compensación por desempleo. La prueba reflejó que el recurrente fue despedido por conducta incorrecta contraria a la política de la compañía.

Contrario a lo alegado en su recurso, surge del expediente administrativo que el recurrente fue objeto de disciplina progresiva. Esta disciplina progresiva queda constatada por el historial de incidentes reflejado por el expediente del empleado. La agencia recurrida admitió como evidencia de la disciplina progresiva, los siguientes documentos: Carta de 15 de noviembre de 2017 mediante la cual el patrono le notificó el despido al recurrente, con el correspondiente acuse de recibo; amonestación de 12 de agosto de 2016; copia fotostática de una captura de pantalla de celular de unos mensajes de texto remitidos por el recurrente; copia fotostática de una captura de pantalla de celular de unos mensajes dentro de un grupo de WhatsApp realizados por el recurrente que contienen lenguaje soez.

La prueba no controvertida, demuestra que el recurrente incurrió en un patrón de incumplimiento a sus deberes al: fomentar un ambiente hostil, utilizar lenguaje crudo, de contenido sexual, soez y obsceno al subir comentarios en un grupo de Whatapp [sic] usado por vendedores para gestiones de trabajo.

Asimismo, el recurrente incumplió las normas de la empresa al no estar disponible para el recogido de la guagua TAT y el Tablet para cubrir las ventas en su ausencia. Surge de la evidencia documental admitida que el vehículo del patrono (la guagua TAT) tenía mercancía de la empresa y que, a pesar de que el recurrente estaba autorizado a disfrutar de la licencia por enfermedad para el periodo que comprende de 19 de octubre de 2017 al viernes 27 de octubre de 2017, este no entregó dicho vehículo previo al inicio del periodo de licencia por enfermedad. Con relación a este incidente, el patrono convocó una reunión para el 10 de noviembre de 2017. Igualmente, surge que el supervisor de ventas TAT, el señor Martínez, le notificó al patrono que el recurrente le había expresado que se disponía a grabar dicha reunión. Surge además que, el recurrente fue interrogado por el patrono en la reunión y éste no aclaró si estaba grabando la reunión y tomó una actitud hostil y amenazante, al punto que intentó salir de la reunión, lo que, a su vez, constituyó un acto de insubordinación.

Por su parte, surge de la grabación de la vista administrativa que el recurrente alegó que el señor Martínez no admitió que el recurrente se propusiera grabar la reunión del 10 de noviembre de 2017. Alegó que él intentó devolver el vehículo del patrono y la computadora previo a iniciar su periodo de licencia y que el patrono se negó a aceptarlo porque no estaba disponible para hacer inventario. Admitió el recurrente que el vehículo del patrono permaneció durante el periodo de licencia por enfermedad (iniciado el 19 de octubre de 2017) en la residencia de su progenitor, ubicada en Bayamón, mientras él se encontraba en otro municipio, y no mantuvo el vehículo de motor en su residencia, tal y como lo requiere la política del patrono. El recurrente acudió a la reunión pautada para discutir la investigación correspondiente al mismo. Sin embargo, el empleado se tornó violento, exhibió una conducta

hostil y abandonó la reunión, lo que fue catalogado como un acto de insubordinación.

El recurrente admitió, además, que fue suspendido en dos ocasiones previo al despido.

Asimismo, se presentaron y admitieron en evidencia, las amonestaciones realizadas al recurrente previo al despido.² La agencia admitió como exhibits los siguientes documentos:

- Carta fechada de 15 de noviembre de 2017 del patrono al recurrente en la que le notificó su despido;
- Evidencia de envío de carta, hoja verde del correo certificado;
- Amonestación fechada de 12 de agosto de 2016;
- Certificado Médico fechado de 19 de octubre de 2017;
- Copia fotostática de una foto y un reconocimiento al recurrente de vendedor del año;
- Copia fotostática de una captura de pantalla de celular de unos mensajes de texto remitidos por el recurrente;
- Copia fotostática de una captura de pantalla de celular de unos mensajes dentro de un grupo de WhatsApp realizados por el recurrente que contienen lenguaje soez;
- Carta fechada de 13 de noviembre de 2017, del recurrente[,] dirigida al patrono solicitando la restitución del recurrente.

Por tanto, surge del expediente prueba sustancial de que el recurrente incurrió en conducta incorrecta en relación a su empleo que afectó los intereses económicos de su patrono y alteró el ambiente del trabajo. Tan es así, que el recurrente admitió que fue amonestado previo a su despido en varias ocasiones por infringir la política del patrono. Admitió que retuvo el vehículo de motor del patrono que contenía mercancía y una computadora de éste durante su licencia de enfermedad, periodo comprendido del 19 de octubre

² La guagua TAT se refiere al vehículo utilizado para acudir de tienda a tienda para vender en menor cantidad los productos de la empresa.

hasta el lunes, 30 de octubre de 2017 cuando se reincorporó a sus labores. También el recurrente incurrió en una conducta incorrecta al dirigirse de forma obscena y soez dentro de un *chat* al comunicarse con sus compañeros de trabajo. Ciertamente, tales actuaciones no fueron errores de juicio del recurrente, sino constituyó conducta indebida, por ser violaciones intencionadas en el desempeño de sus deberes y responsabilidades. Véase *Rodríguez González v. Negociado de Seguridad de Empleo*, supra.

Por tanto, en ausencia de una actuación arbitraria, ilegal, irrazonable o que constituya un abuso de discreción por parte de la agencia recurrida, resulta innecesario intervenir con su determinación.

IV

Por los fundamentos expuestos a continuación, confirmamos la *Resolución* recurrida.

Notifíquese.

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

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