

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

BILLY SANZ ESTRELLA

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD EN EL
EMPLEO

Recurrida

KLRA202100288

REVISIÓN JUDICIAL
procedente del
Negociado de
Seguridad en el
Empleo

Caso núm.:
F-02018-20S

SOBRE: Sección
4(B) (3) de la Ley
de Seguridad en el
Empleo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Birriel Cardona, el Juez Bonilla Ortiz y la Jueza Cortés González.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de agosto de 2021.

Comparece por derecho propio y en *forma pauperis* el señor Billy Sanz Estrella (señor Sanz Estrella o "el recurrente") y, mediante el *Recurso de Revisión Especial* de epígrafe, solicita la revisión de una *Resolución* emitida por el Negociado de Seguridad en el Empleo (Negociado), notificada el 28 de enero de 2021.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, **CONFIRMAMOS** la *Resolución* recurrida.

I.

El 30 de mayo de 2017, el señor Sanz Estrella comenzó a trabajar para la empresa RF Maintenance Services, Inc. (RF Maintenance o "el patrono"), donde se desempeñó como técnico de mantenimiento y, posteriormente, como supervisor de cuentas. El 31 de enero de 2020, el recurrente fue suspendido como resultado de un proceso investigativo que lo involucraba.

En el ínterin, el 7 de febrero de 2020, RF Maintenance lo despidió debido a que este entró al área de trabajo y sustrajo unas llaves, a pesar de que el patrono le había prohibido entrar al área de trabajo mientras durara el periodo de suspensión. Como justificación para el despido, el patrono adujo que ello constituyó una violación del Manual del Empleado, lo cual era conocido por el recurrente.¹

Como consecuencia de su despido, el señor Sanz Estrella solicitó los beneficios del desempleo, los cuales le fueron denegados por el Negociado. Insatisfecho, el 20 de abril de 2020, le notificó a la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo) su intención de apelar dicha denegatoria.² En respuesta, el Departamento del Trabajo le citó para una audiencia telefónica,³ tras lo cual una árbitra emitió una *Resolución*, que fue notificada el 24 de julio de 2020.⁴ Mediante esta, revocó al Negociado y determinó que el señor Sanz Estrella era elegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo.

Inconforme con el referido dictamen del Negociado, RF Maintenance apeló la *Resolución* ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Secretario del Trabajo).⁵ En síntesis, adujo que no contó con oportunidad razonable de participar de la

¹ La relación de hechos narrada hasta el momento surge de las determinaciones de hechos formuladas por la árbitra del Negociado de Seguridad en el Empleo en la *Resolución* recurrida. Véase, anejo V, págs. 20-22 del apéndice del alegato en oposición.

² *Solicitud de Apelación*, anejo XI, pág. 23 del apéndice del alegato en oposición.

³ *Orden y Señalamiento de Audiencia*, anejo X, págs. 21-22 del apéndice del alegato en oposición.

⁴ *Resolución*, anejo IX, págs. 19-20 del apéndice del alegato en oposición.

⁵ *Carta del patrono solicitando apelación*, anejo VIII, pág. 17-18 del apéndice del alegato en oposición.

audiencia llevada a cabo, por lo que reclamó que la decisión fue tomada sin el beneficio de su postura.

Tras evaluar la solicitud de apelación de RF Maintenance, el Secretario del Trabajo notificó una *Decisión* el 14 de octubre de 2020.⁶ Mediante esta, ordenó la devolución del expediente a la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y le ordenó al Negociado llevar a cabo una nueva vista evidenciaria en la que ambas partes tuviesen oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivos planteamientos.

En cumplimiento con la orden del Secretario del Trabajo, la árbitro llevó a cabo una vista evidenciaria y emitió la *Resolución* recurrida, que fue notificada el 28 de enero de 2021.⁷ Mediante esta, confirmó la determinación original que emitió el Negociado respecto a la inegibilidad del señor Sanz Estrella para recibir los beneficios de compensación del seguro por desempleo, de conformidad con la Sección 4(b)(3) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como *Ley de Seguridad en el Empleo*, 24 LPRA sec. 701 et seq. En esencia, la árbitra se basó principalmente en la credibilidad que le adjudicó al testimonio de la señora Betzaida Jiménez, Gerente de Recursos Humanos de RF Maintenance, que fue vertido por la parte patronal.

Insatisfecho, el 1 de febrero de 2021, el señor Sanz Estrella volvió a manifestar su intención de apelar la decisión de la árbitra ante el Secretario del Trabajo.⁸ Tras evaluar el recurso de apelación y luego

⁶ *Decisión*, anejo VII, págs. 14-16 del apéndice del alegato en oposición.

⁷ *Resolución*, anejo V, págs. 10-11 del apéndice del alegato en oposición.

⁸ *Solicitud de Apelación*, anejo IV, pág. 9 del apéndice del alegato en oposición.

de analizar el caso a base de la evidencia que obra en el expediente administrativo, el Secretario del Trabajo emitió una *Decisión*, que notificó el 12 de marzo de 2021.⁹ Mediante esta, confirmó la *Resolución* recurrida.

Insatisfecho, el señor Sanz Estrella presentó una solicitud de reconsideración oportuna ante el Secretario del Trabajo.¹⁰ Sin embargo, esta fue declarada *No Ha Lugar* mediante una *Decisión* notificada el 6 de mayo de 2021.¹¹

Aún inconforme, el 1 de junio de 2021, el recurrente compareció ante este foro revisor por derecho propio y en *forma pauperis*, y presentó un *Recurso de Revisión Especial*, al amparo de la Regla 67 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R.67.¹² En esencia, adujo que el Negociado erró al favorecer los intereses de RF Maintenance con su determinación. Además, expresó que la árbitra que emitió la *Resolución* recurrida actuó de forma parcializada al brindar credibilidad al testimonio -a su juicio- mendaz, vertido por la representante de quien fuera su patrono durante la vista. Como remedio, nos solicita que revoquemos al Negociado, debido a que, según expresó, el desenlace del caso de epígrafe le afecta en futuras solicitudes de empleo, pues el testimonio vertido por RF Maintenance le dificulta conseguir empleo.

El 6 de julio de 2021, el Negociado compareció, por conducto de la Oficina del Procurador General (el Procurador), y rechazó que el Negociado incurriera en

⁹ *Decisión*, anejo III, págs. 6-8 del apéndice del alegato en oposición.

¹⁰ *Solicitud de Reconsideración*, anejo II, págs. 4-5 del apéndice del alegato en oposición.

¹¹ *Decisión*, anejo I, págs. 1-3 del apéndice del alegato en oposición.

¹² Sobre "Procedimiento de Recurso de Revisión Especial".

algún error al adjudicar la reclamación presentada por el recurrente. Enfatizó que la árbitra de la División de Apelaciones resolvió el caso a base de la prueba presentada, especialmente de la credibilidad que le adjudicó al testimonio vertido por el patrono recurrido.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a atender los asuntos ante nuestra consideración.

II.

-A-

La doctrina de revisión judicial nos encomienda "examinar si las decisiones de las agencias administrativas fueron hechas dentro de los poderes delegados y son compatibles con la política pública que las origina". *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 35 (2018); *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 625-626 (2016). Al efectuar tal encomienda, debemos "otorgar amplia deferencia a las decisiones de las agencias administrativas". *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde, LLC*, 202 DPR 117, 126 (2019).

La normativa jurisprudencial ha reiterado que existe en el derecho puertorriqueño una presunción de legalidad y corrección a favor de los procedimientos y decisiones realizadas por las agencias administrativas. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra. Lo anterior responde "a la experiencia y pericia que se presume tienen dichos organismos para atender y resolver los asuntos que le han sido delegados". *Íd.*

Así, el estado de derecho vigente nos impone otorgarle deferencia a la agencia administrativa, siempre que la parte que la impugne no demuestre evidencia suficiente que rebata la presunción de

legalidad y corrección. *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde, LLC*, supra, citando a *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728 (2005) (*per curiam*). Por tanto, al realizar nuestra función revisora debemos enfocarnos en determinar: (1) si el remedio fue el apropiado; (2) si las determinaciones de hechos están **sostenidas por el principio de evidencia sustancial**; y (3) si las conclusiones de derecho fueron correctas. *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 626-627; *Pagán Santiago et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012). (Negrillas suplidas).

La evidencia sustancial ha sido definida como "aquella [evidencia] pertinente que una mente razonable pueda aceptar como adecuada para sostener una conclusión". *Ramírez v. Depto. de Salud*, 147 DPR 901, 905 (1999). Así, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que los tribunales no deben intervenir o alterar las determinaciones de hechos de un organismo administrativo si están sostenidas por evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad. Sección 4.5 de la Ley Núm. 38-2017, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme* (LPAU), 3 LPRA sec. 9675. Véase, además, *Otero v. Toyota*, supra, págs. 727-728.

De este modo, si al realizar nuestra función revisora no nos encontramos ante alguna de las situaciones previamente mencionadas, tenemos el deber de validar la determinación realizada por la agencia administrativa. *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 628. Ello, aun cuando exista más de una interpretación posible en cuanto a los hechos. *Íd.* Ahora bien, es preciso recordar que las conclusiones de

derecho, por el contrario, serán revisables en todos sus aspectos. Véase, sección 4.5 de la LPAU, *supra*.

-B-

La Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, 29 LPRA sec. 701 *et seq.*, conocida como *Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico*, establece un esquema de compensación económica, de carácter remedial, a favor de toda persona desempleada. *Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo*, 105 DPR 803, 808 (1977). Esta provee el mecanismo necesario para que un trabajador desempleado solicite y reciba beneficios económicos, por determinado periodo, mientras se encuentre desprovisto de empleo. El propósito de este precepto legal es aliviar las repercusiones de una cesantía, tanto en el obrero, como en su familia.

Así, si bien el carácter de esta legislación es remedial, ello no significa que su interpretación liberal se extienda a tal extremo que se le reconozcan beneficios a quienes no cualifican. *Castillo v. Depto. Del Trabajo*, 152 DPR 91, 98, 101 (2000). La sección 4 de la Ley Núm. 74, 29 LPRA sec. 704, versa sobre las condiciones para recibir el beneficio del desempleo. En lo pertinente, el inciso (b) sobre "descalificaciones", establece lo siguiente:

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:

[...]

(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 esta ley 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;

[...]

Sección 4(b)(3) de la Ley Núm. 74, 29 LPRA sec. 704. (Negrillas suplidas).

III.

Mediante el presente *Recurso de Revisión Especial*, el señor Sanz Estrella nos solicita que revoquemos la *Resolución* recurrida. Mediante esta, el Negociado determinó que, tras su despido, el recurrente no es elegible para recibir los beneficios de seguro por desempleo. Ello, tras concluir, a base de la prueba presentada durante la vista, que la sección 4(b)(3) de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, 29 LPRA sec. 704, "le descalifica para recibir el beneficio de compensación de seguro por desempleo a los reclamantes que son despedidos por haber incurrido en conducta incorrecta relacionada con su empleo".¹³

Así, y tras reconocer que, en estos casos, es el patrono quien carga con el peso de la prueba, el Negociado concluyó que "[l]a parte reclamante cometió una falta de insubordinación y violentó el Manual del Empleado, al entrar a la Empresa y llevarse unas llaves del área de trabajo durante el periodo de suspensión".¹⁴

El recurrente sostiene en su recurso, que las alegaciones de ex patrono son falsas y carecen de evidencia física; además, que la árbitro debió ser más objetiva. De otra parte, en su comparecencia, el Procurador argumentó que la conclusión del Negociado se sostiene en la prueba oral presentada por RF

¹³ *Resolución*, anejo V, pág. 11 del apéndice del alegato en oposición.

¹⁴ *Íd.*

Maintenance. Así, el Procurador considera que no debemos intervenir con la adjudicación de credibilidad por parte de la agencia respecto a dicho testimonio. Tiene razón el Procurador.

Según destacáramos previamente, el estándar aplicable a la revisión judicial de las determinaciones administrativas exige que brindemos deferencia a los hechos que estos foros determinan, siempre que se basen en la evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. Así, en cuanto a la prueba que presentan las partes, particularmente aquella que consta de testimonio oral, debemos deferencia al ejercicio de adjudicación de credibilidad que le adjudica el foro administrativo. En cambio, tal y como surge también de la sección 4.5 de la LPAU, *supra*, podemos revisar las conclusiones de derecho en toda su extensión, debido a que nos encontramos en la misma posición que el foro administrativo.

En el caso de epígrafe, luego de escuchar el testimonio de la señora Betzaida Jiménez, Gerente de Recursos Humanos de RF Maintenance, la árbitra determinó que el señor Sanz Estrella incurrió en un acto de insubordinación que provocó su despido. Ello, según explicó la testigo, debido a que este acudió al área de trabajo y se llevó unas llaves, a pesar de que su patrono expresamente le había prohibido entrar al lugar de empleo, mientras transcurría un proceso investigativo debido a un incidente ocurrido.

En síntesis, no estamos en posición de intervenir para variar dicha determinación. Recalamos que esta surge como resultado de un ejercicio de adjudicación de credibilidad respecto a la prueba oral presentada por RF

Maintenance quien, como patrono, contaba con el peso de probar que el recurrente no es elegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo. El recurrente no demostró la existencia de otra prueba en el expediente administrativo que no fuese considerada.

Por último, en el ejercicio de nuestra función revisora delegada, la cual nos permite pasar juicio sobre las conclusiones de derecho del Negociado en toda su extensión, concluimos que el foro administrativo recurrido también resolvió conforme a derecho. Como reseñáramos, la *Ley de Seguridad en el Empleo* dispone expresamente que un empleado que fue despedido o suspendido de su empleo como resultado de **conducta incorrecta** en relación con su trabajo -lo cual ciertamente incluye actos de insubordinación- queda descalificado para recibir beneficios de desempleo. En consecuencia, procede confirmar la *Resolución* recurrida.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se **CONFIRMA** la *Resolución* recurrida.

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

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