

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

MARIELY VÁZQUEZ
SOTOMAYOR

Recurrente

v.

NEGOCIADO DE
SEGURIDAD EN EL
EMPLEO (NSE)

Recurrida

KLRA202100536

Revisión de
Decisión
Administrativa
procedente del
Negociado de
Seguridad de
Empleo (NSE)

Caso núm.:
SJ-01929-21

Sobre:
Inegibilidad a Los
Beneficios del
Seguro por
Desempleo Sección
4(b)(3) de la Ley de
Seguridad de
Empleo de Puerto
Rico, según
enmendada

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Rodríguez Flores y la Jueza Santiago Calderón¹

Rodríguez Flores, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de septiembre de 2022.

Comparece por derecho propio la señora Mariely Vázquez Sotomayor (Sra. Vázquez o recurrente) e impugna la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* emitida el 14 de septiembre de 2021, y notificada en la misma fecha, que le denegó los beneficios de seguro por desempleo.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos la determinación recurrida.

I.

El 25 de mayo de 2021, la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo determinó que la Sra. Vázquez era inelegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo. Ello, debido a

¹ Véase la Orden Administrativa Núm. OATA 2022-016 donde se designa, para entender y votar en el presente recurso, a la Hon. Grisel M. Santiago Calderón en sustitución de la Hon. Nereida Cortés González, debido a que la Jueza Cortés González se acogió a los beneficios del retiro el 31 de enero de 2022.

que ésta fue despedida de su empleo por haber incurrido en conducta incorrecta relacionada con su trabajo, según la Sección 4 (B) (3) de *la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, Ley Núm. 74 del 26 de junio de 1956, 29 LPRA sec. 704(b)(3).

No conforme, el 9 de junio de 2021, la Sra. Vázquez presentó una apelación ante la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 12 de julio de 2021, se celebró la vista evidenciaria ante la árbitra, mediante conferencia telefónica. El 16 de julio de 2021, notificada el 19 de julio de 2021, la árbitra de la División de Apelaciones emitió una *Resolución*, en la que confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo de denegar los beneficios del seguro por desempleo a la Sra. Vázquez.

Conforme surge de la *Resolución* de la árbitra de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo, la Sra. Vázquez trabajó para su patrono, Anestesia al Día CSP, como directora de la oficina de asistencia económica y, posteriormente, como oficial de asistencia económica. Consignó que el patrono despidió a la Sra. Vázquez porque ésta había violentado las normas patronales al apropiarse de material perteneciente a la oficina en la que laboraba, sin autorización para ello, mentir e incurrir en insubordinación. Pese al requerimiento de su patrono, la Sra. Vázquez se negó a hacer entrega del material en su poder por entender que le pertenecía. La árbitra apuntó que el contrato de empleo firmado por las partes establece que toda información, datos suministrados, obtenidos y producidos como parte de los servicios objeto del contrato, son considerados confidenciales y propiedad del patrono y, como tal, su divulgación sin el consentimiento por escrito del patrono queda estrictamente prohibida.

La árbitra concluyó que la Sra. Vázquez no presentó prueba que sustentara su alegación de que las carpetas y el material objeto de controversia eran de su propiedad. Señaló que ésta testificó haber

participado en un adiestramiento en Estados Unidos costado por el patrono y admitió haber removido de la oficina el material allí provisto; específicamente, una (1) carpeta blanca. Los demás adiestramientos fueron gratuitos, pero tomados en horario laborable. En su testimonio, la Sra. Vázquez reconoció que había material que no podía ser sacado de la oficina, pero no mostró evidencia de que sólo se llevó copias y dejó en su oficina el original de los documentos.

Por lo anterior, la árbitra resolvió que la Sra. Vázquez había incurrido en conducta incorrecta en su trabajo, al negarse a entregar el material que contenía información confidencial perteneciente al patrono. Por tanto, denegó los beneficios de la *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico* conforme a la sección 4(B)(3), *supra*, que dispone para la descalificación del derecho a recibir el beneficio del seguro por desempleo a aquellos reclamantes que incurran en una conducta incorrecta relacionada con su empleo.

Inconforme, el 7 de agosto de 2021, la Sra. Vázquez presentó un recurso de apelación ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El 14 de septiembre de 2021, notificada en la misma fecha, el Secretario emitió una decisión, mediante la cual confirmó la determinación emitida por la árbitra el 16 de julio de 2021.

En desacuerdo, el 14 de octubre de 2021, la Sra. Vázquez presentó por derecho propio el recurso que nos ocupa, en el que señaló que:

A. Erró el Negociado de Seguridad en el Empleo del Departamento del Trabajo al declarar a la Recurrente como inelegible para recibir los beneficios por desempleo por alegada conducta impropia, mediante Resolución con fecha del 14 de septiembre de 2021, notificada el 14 de septiembre de 2021.

B. Erró el Negociado de Seguridad en el Empleo del Departamento del Trabajo al reiterar su decisión de que la Recurrente es inelegible para los beneficios del desempleo por alegada conducta impropia, no empece a que la Recurrente ya había sido entrevistada por la

Policía de Puerto Rico, la cual determinó no causa contra la Recurrente por alegada apropiación ilegal.

En síntesis, arguye que las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho del dictamen recurrido no se ajustan a la evidencia contenida en el expediente administrativo. Por ello, solicita la aprobación de los beneficios de compensación del seguro por desempleo.

El 27 de diciembre de 2021, el Negociado de Seguridad de Empleo, por conducto de la Oficina del Procurador General, compareció mediante *Escrito en cumplimiento de Resolución*. En síntesis, apuntó que debemos conceder deferencia a la determinación recurrida, por haberse emitido conforme a los parámetros de la ley aplicable.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II.

-A-

La Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico* (Ley de Seguridad de Empleo), 29 LPRC secs. 701, *et seq.*, tiene como propósito “promover la seguridad de empleos facilitando las oportunidades de trabajo por medio del mantenimiento de un sistema de oficinas públicas de empleo y proveer para el pago de compensación a personas desempleadas por medio de la acumulación de reservas”. 29 LPRC sec. 701; *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000).

La sección 3 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRC sec. 703(a), establece que “se pagarán beneficios del fondo a trabajadores que estén desempleados y sean elegibles a beneficios”. A esos fines, la sección 4 indica las condiciones de elegibilidad para recibir los beneficios de desempleo y las causas que descalifican a un

reclamante de recibirlos. 29 LPRa sec. 704 (b). Así pues, si bien el carácter de la 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*, supra, pág. 98.

En lo pertinente, la sección 4 (b) dispone que:

(b) Descalificaciones- Un trabajador asegurado no será descalificado para recibir crédito por semana de espera o beneficios por cualquier semana de espera o beneficios por cualquier semana de desempleo a menos que, con respecto a dicha semana, el Director [del Negociado de Seguridad de Empleo] determine que:

.
(3) fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo, (...).

29 LPRa sec. 704(b)(3). (Énfasis nuestro).

Cónsono con lo anterior, el despido o suspensión de un empleado por conducta indebida relacionada con el trabajo es motivo para su descalificación. Debido a ello, el patrono tiene potestad para adoptar las reglas de eficiencia o normas de conducta necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que estas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689- 690 (2004).

-B-

Es norma firmemente establecida que los tribunales apelativos han de conceder gran consideración y deferencia a las decisiones de los organismos administrativos. Ello, dado que las agencias administrativas cuentan con vasta experiencia y conocimiento especializado en cuanto a los asuntos que les han sido encomendados. *Moreno Lorenzo y otros v. Depto. Fam.*, 207 DPR 833, 839 (2021), citando a *OCS v. Universal*, 187 DPR 164, 178 (2012); *The Sembler Co. v. Mun. de Carolina*, 185 DPR 800 (2012); *Pagán Santiago, et al. v. ASR*, 185 DPR 341, 358 (2012).

Como resultado, la decisión de una agencia administrativa gozará de una presunción de legalidad y corrección que será respetada, siempre que la parte que la impugna no produzca evidencia suficiente para rebatirla. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 215 (2012). Así, en cuanto a las determinaciones de hecho que realiza una agencia, el Tribunal Supremo ha resuelto que los tribunales revisores tienen que sostenerlas si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad. *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 432 (2003). Véase, además, Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675. Por evidencia sustancial se entiende “aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. *Rolón Martínez v. Superintendente*, 201 DPR 26, 36 (2018); *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 277 (2013); *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 728-729 (2005).

Por lo tanto, la parte afectada deberá reducir el valor de la evidencia impugnada o demostrar la existencia de otra prueba que sostenga que la actuación del ente administrativo no estuvo basada en evidencia sustancial. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 728. En fin, el tribunal debe limitar su intervención a evaluar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo. *Íd.*

Por otro lado, respecto a las conclusiones de derecho, la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, Ley Núm. 38-2017, señala que éstas pueden ser revisadas en todos sus aspectos. Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675. Ahora bien, lo anterior “no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia”. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 729. Consecuentemente, cuando un tribunal llega a un resultado distinto

al de la agencia, éste debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba. *Otero v. Toyota*, supra, pág. 729. Dicho de otro modo, “[e]l tribunal podrá sustituir el criterio de la agencia por el propio solo cuando no pueda hallar una base racional para explicar la decisión administrativa”. *Íd.*

Por consiguiente, la deferencia concedida a las agencias administrativas únicamente cederá cuando: (1) la determinación administrativa no esté basada en evidencia sustancial; (2) el organismo administrativo haya errado en la aplicación o interpretación de las leyes o los reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) cuando el organismo administrativo actúe arbitraria, irrazonable o ilegalmente, al realizar determinaciones carentes de una base racional; o, (4) cuando la actuación administrativa lesione derechos constitucionales fundamentales. *Super Asphalt v. AFI y otros*, 206 DPR 803, 819 (2021); *Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico*, 196 DPR 606, 628 (2016); *IFCO Recycling v. Aut. Desp. Sólidos*, 184 DPR 712, 744-745 (2012).

III.

En el presente recurso, nos corresponde determinar si el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos incidió al confirmar la *Resolución* emitida el 16 de julio de 2021, por la árbitra de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que, a su vez, confirmó la determinación inicial de la Oficina Local del Negociado de Seguridad de Empleo de 25 de mayo de 2021, que denegó a la Sra. Vázquez los beneficios de compensación del seguro por desempleo. Analizados los hechos a la luz del derecho aplicable, concluimos que a la recurrente no le asiste la razón. Veamos.

Un análisis del expediente refleja que Anestesia al Día CSP despidió a la Sra. Vázquez por haber violentado las normas de la empresa, al apropiarse de material perteneciente a la oficina en la que laboraba, sin autorización para ello; por mentir e incurrir en insubordinación. Entonces, la Sra. Vázquez acudió al Negociado de Seguridad de Empleo para que se le adjudicaran los beneficios del seguro por desempleo. Sin embargo, el Negociado determinó que la recurrente era inelegible para recibir los beneficios del seguro por desempleo, pues había incurrido en conducta incorrecta relacionada con su trabajo.

La División de Apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tras celebrar una vista evidenciaria, confirmó la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo. Conforme surge de la *Resolución* de la árbitra de la División de Apelaciones, en dicha vista telefónica, celebrada el 12 de julio de 2021², la Sra. Vázquez no presentó prueba que sustentara su alegación de que las carpetas y el material objeto de controversia eran de su propiedad. Señaló que ésta testificó haber participado en un adiestramiento en Estados Unidos costado por el patrono y admitió haber removido de la oficina el material allí provisto. Los demás adiestramientos fueron gratuitos, pero tomados en horario laborable. En su testimonio, la Sra. Vázquez reconoció que había material que no podía ser sacado de la oficina, pero no mostró evidencia de que sólo se llevó copias y dejó en su oficina el original de los documentos. De tal forma, el foro administrativo concluyó que la recurrente había incurrido en conducta incorrecta relacionada a su trabajo.

En consonancia con lo anterior, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos confirmó la *Resolución* emitida por la árbitra de la División de Apelaciones que, a su vez, confirmó la determinación

² Este Tribunal no tuvo la oportunidad de escuchar la grabación de la prueba testifical desfilada en esa vista telefónica.

inicial del Negociado de Seguridad de Empleo, que denegó a la Sra. Vázquez los beneficios del seguro por desempleo.

Según el derecho expuesto, la Ley de Seguridad de Empleo dispone para la descalificación del derecho a recibir el beneficio del seguro por desempleo a aquellos reclamantes que fueron despedidos por conducta incorrecta en relación con su trabajo. Según indicamos anteriormente, si bien el carácter de la Ley de Seguridad de Empleo es remedial, ello no significa que su interpretación liberal se extienda a tal extremo que se le reconozcan beneficios a quien no cualifica.

Cual citado, toda determinación administrativa está protegida por una presunción de corrección y validez. Por tanto, la parte que acude ante nos tiene el deber de colocar a este foro en posición de conceder el remedio solicitado. Así, le correspondía a la Sra. Vázquez, en su recurso, establecer que la agencia recurrida incidió en su evaluación de la prueba. No obstante, ésta incumplió con la carga probatoria de demostrar que existía prueba en el récord que sustentara su alegación de que nunca ocurrió la conducta impropia por la cual resultó inelegible para recibir los beneficios de seguro por desempleo. En particular, la Sra. Vázquez no nos proveyó una transcripción de la prueba oral³, ni presentó prueba que permitiera alcanzar otra conclusión. Por tanto, no nos ha provisto de evidencia que nos mueva a sustituir el criterio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

³ Hay que destacar que, al argumentar que la agencia administrativa erró en la apreciación de la prueba, la Sra. Vázquez tenía el deber de presentar la transcripción oral de la vista adjudicativa y cumplir fielmente el trámite prescrito en el Reglamento de este Tribunal para el perfeccionamiento de los recursos. En específico, la Regla 66 (A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA, Ap. XXII-B, dispone que:

Quando se apuntare error en la apreciación de la prueba oral o que alguna determinación de hechos no esté sostenida por la prueba y sea necesario recurrir a la reproducción de la prueba oral, la parte recurrente lo hará constar en moción por separado, presentada junto al escrito inicial de revisión.

El Tribunal Supremo ha puntualizado que el hecho de que las partes comparezcan por derecho propio, por sí solo, no justifica que incumplan con las reglas procesales. *Febles v. Romar*, 159 DPR 714, 722 (2003).

Aclarado lo anterior, concluimos que las determinaciones de hechos articuladas por la árbitra de la División de Apelaciones están apoyadas en la prueba que obra en autos. A tales efectos, las hacemos formar parte del presente escrito:

De las alegaciones y evidencia contenida en el expediente del caso, se dio crédito y encontró probado lo siguiente:

1. La parte reclamante trabajó para el patrono Anestesia al Día CSP. Se desempeñó primero como directora de la oficina de asistencia económica y posteriormente como oficial de asistencia económica.
2. La reclamante fue despedida de su empleo ya que el patrono le atribuyó violación a las normas patronales, conocidas por ésta, al apropiarse de material perteneciente a la oficina donde laboraba, sin autorización del patrono para ello, mentir e incurrir en insubordinación.
3. El 6 de abril de 2021 el Sr. Borrero advino en conocimiento que la reclamante se llevó varias carpetas de la oficina de asistencia económica que contenían políticas y procedimientos e información confidencial y privilegiada de la empresa.
4. El 7 de abril de 2021 el patrono se reunió con la reclamante para conocer acerca del material sacado de las facilidades de la compañía por la reclamante; ésta aceptó que solamente se había llevado solamente una (1) carpeta.
5. El patrono le requirió a la reclamante que cursara dicho día, un correo electrónico informando el material que se llevó; la apelante envió nueve (9) fotografías sobre el material que poseía, ver *exhibit 1*.
6. Al patrono advenir en conocimiento que la reclamante poseía equipo y material de la oficina, el cual no debía ser movido de dicho lugar, le requirió a ésta, mediante correo electrónico, que hiciera entrega del mismo antes de las 5:00 p.m., del 7 de abril de 2021, ver *exhibit 2*.
7. La reclamante se negó a hacer entrega del equipo y material en su poder, ya que alegó que era de su pertenencia; no devolvió el mismo.
8. El contrato de empleo, firmado por las partes, establece en su inciso número 16 que toda información, datos suministrados, obtenidos y producidos como parte de los servicios objeto del contrato serán considerados confidenciales y propiedad del patrono y como tal, su divulgación sin el consentimiento por

escrito del patrono queda estrictamente prohibida, ver *exhibit 3*.⁴

De los hechos que la División de Apelaciones encontró probados, no surge que ésta hubiera incurrido en prejuicio o parcialidad, sino que basó sus determinaciones en la prueba testifical y documental presentada en la vista en sus méritos.

Según afirma la Sra. Vázquez, no existió causa para su despido y, por tanto, para que se decretara su inelegibilidad para recibir los beneficios del seguro por desempleo. Ello, porque el Ministerio Público determinó no radicar en su contra cargos criminales por apropiación ilegal.⁵ Sin embargo, debe recordarse que el procedimiento administrativo es distinto e independiente del procedimiento criminal. Por ello, la absolución en un proceso criminal no confiere inmunidad en el proceso administrativo por los mismos hechos. *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 DPR 85, 96-97 (1997). Además, surge de la prueba evaluada por la árbitra de la División de Apelaciones, que el patrono pudo acreditar la infracción a las normas de la empresa incurridas por la Sra. Vázquez.

A la luz de lo anterior, luego de un examen minucioso del recurso instado, así como de la *Resolución* recurrida, resulta forzoso colegir que la Sra. Vázquez no derrotó la presunción de corrección que cobija a las determinaciones administrativas. Así pues, colegimos, tal y como lo hizo el foro recurrido, que la Sra. Vázquez incurrió en conducta incorrecta relacionada con su trabajo, por lo que no reúne los requisitos de elegibilidad, y, consecuentemente, no es acreedora de los beneficios por desempleo. Así pues, resolvemos que no erró el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al denegarle la compensación por desempleo.

⁴ Véase, *Resolución*. Apéndice del recurso, págs. 102-106, a la pág. 103.

⁵ A su vez, tomamos conocimiento de la *Sentencia* por desistimiento decretada el 7 de agosto de 2022, en el caso civil núm. SJ2021CV01930, *Mariely Vázquez Sotomayor v. Anestesia al Día CSP h/n/c Escuela de Enfermeras/os Anestelistas de Puerto Rico*, sobre despido injustificado, discrimen, represalias y daños y perjuicios.

La norma reiterada indica que las decisiones de los organismos administrativos merecen la mayor deferencia judicial, pues son estos los que cuentan con el conocimiento experto de los asuntos que le son encomendados. En otro extremo, este Tribunal está impedido de variar aquellas determinaciones de una agencia administrativa que sean razonables y encuentren apoyo en el expediente.

En el presente caso no surge prueba alguna que justifique variar la determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La Sra. Vázquez tampoco demostró que la agencia hubiese actuado de manera arbitraria, ilegal o irrazonable. En fin, concluimos que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos actuó correctamente al determinar que la Sra. Vázquez no era elegible para recibir los beneficios de compensación del seguro por desempleo. Por ello, procede confirmar la decisión impugnada.

IV.

Por los fundamentos antes expresados, confirmamos la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* emitida el 14 de septiembre de 2021, que denegó los beneficios de seguro por desempleo a la señora Mariely Vázquez Sotmayor.

Notifíquese.

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

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