

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

AMANDA Z. ALONSO CALDERÓN

Recurrente

Vs.

NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE
EMPLEO (NSE)

Recurrido

KLRA201401135

Revisión administrativa
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
CR-01014-14

Sobre: Inelegibilidad a
los beneficios de
compensación por
desempleo

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández
Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh¹

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2015.

Amanda Z. Alonso Calderón (Sra. Alonso Calderón o recurrente) nos solicitó la revisión y revocación de la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* del 23 de septiembre de 2014, notificada el 24 de septiembre de 2014, emitida por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Mediante la anterior determinación, se confirmó la *Resolución* del 25 de junio de 2014, notificada en la misma fecha, emitida por la árbitro de la División de apelaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la cual, a su vez, revocó la *Determinación* del

¹ Conforme a la Orden Administrativa TA-2014-308, la Jueza Soroeta Kodesh sustituye a la Juez Grana Martínez.

3 de julio de 2013 del Negociado de Seguridad de Empleo que le concedió a la Sra. Alonso Calderón los beneficios de compensación por desempleo bajo la Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, *infra*.

Con el beneficio del expediente administrativo, a base del derecho aplicable, revocamos la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*.

I

El 17 de junio de 2013, la Sra. Alonso Calderón presentó ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento del Trabajo) el documento intitulado *Entrevista Búsqueda de Datos Despidos*.¹ Solicitó los beneficios de desempleo que provee la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*. La Sra. Alonso Calderón informó que trabajó como artista gráfico para su patrono, Galería Petrus Inc., desde el 24 de enero de 2011² hasta el 5 de junio de 2013 cuando, mediante comunicación escrita, se le despidió.³ En esa comunicación, el patrono no informó las razones, si alguna, para despedir a la Sra. Alonso Calderón.

El 3 de julio de 2013, el Negociado de Seguridad de Empleo notificó que determinó que la Sra. Alonso Calderón no había

¹ Véase el expediente ante el Departamento del Trabajo.

² *Íd.*

³ Pág. 21 del apéndice de la Sra. Alonso Calderón.

incurrido en conducta incorrecta y le concedió los beneficios por desempleo, al amparo de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*.⁴

En la misma fecha, a través del documento intitulado *Aviso al Último Patrono sobre Determinación*⁵, el Negociado de Seguridad de Empleo le notificó al patrono de la Sra. Alonso Calderón que esta era elegible para los beneficios por desempleo e informó que:

Este trabajador solicitó los beneficios de seguro por desempleo y nos informó que ud. fue su último patrono. A continuación se indica la determinación emitida con respecto a su reclamación:

Elegible debido a que el despido o suspensión no se considera que fuera causado por conducta incorrecta relacionada con su trabajo.⁶

Además, en esa notificación se le indicó al patrono sobre la posible apelación del dictamen y se expresó que:

Si usted cumple con lo requerido en la Sección 6(B) de la Ley de Seguridad de Empleo y no está de acuerdo con esta decisión, puede apelar la misma dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su envío. Puede apelar por escrito utilizando este mismo formulario o personalmente en la Oficina local del Negociado de Seguridad de Empleo de su área.

El 17 de julio de 2013, mediante una comunicación escrita, el patrono expresó estar en desacuerdo con la determinación del Negociado de Seguridad de Empleo de concederle los beneficios por desempleo a la Sra. Alonso Calderón. El patrono entendía que la Sra. Alonso Calderón había incurrido en conducta incorrecta.⁷ En

⁴ Véase el expediente ante el Departamento del Trabajo.

⁵ Véase el expediente ante el Departamento del Trabajo.

⁶ *Íd.*

⁷ *Íd.*

consecuencia, se citó a las partes a una vista ante un árbitro de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo para auscultar si la Sra. Alonso Calderón había incurrido en el criterio descalificativo de los beneficios de desempleo de conducta incorrecta, bajo la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*.⁸

El 25 de junio de 2014, notificada en la misma fecha, luego de celebrada la audiencia señalada para el 23 de junio de 2014, la árbitro de la División de Apelaciones del Departamento del Trabajo emitió su *Resolución*.⁹ La árbitro determinó que la Sra. Alonso Calderón había incurrido en la conducta incorrecta de la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*, y dejó sin efecto los beneficios por desempleo otorgados a la Sra. Alonso Calderón. Al justificar su razonamiento, la árbitro expuso que:

En el caso ante nuestra consideración, la reclamante fue despedida debido a que se proponía vender obras de uno de los artistas representados por el patrono en una feria de arte fuera de Puerto Rico. Al participar en la feria en Barcelona representando al artista, el negocio de la reclamante estaba indirectamente compitiendo con el del patrono, quien vendía obras de dicho artista en Puerto Rico. La reclamante entendía que como la feria era fuera de Puerto Rico y no tenía interés pecuniario, sino de promoción cultural, no existía conflicto.

Se concluye que la conducta de la reclamante fue voluntaria, pues tenía conocimiento de que no podía vender obras de arte y que el artista estaba representado por el patrono. Aunque la intención de la reclamante no fuera así, dicha conducta, potencialmente hubiera podido tener el efecto de afectar los intereses pecuniarios

⁸ La Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*, permite que se le denieguen los beneficios de desempleo al trabajador cuando este “fue despedido o suspendido por conducta incorrecta en relación con su trabajo”.

⁹ Pág. 5 del apéndice de la Sra. Alonso Calderón. A ese caso se le asignó la clasificación alfanumérica CR-01014-14AE.

y comerciales del patrono. Por dichos fundamentos, la Sección 4b3 de la Ley de Seguridad de Empleo es de aplicación para descalificar a la reclamante de recibir el beneficio del seguro por desempleo.¹⁰

En desacuerdo, el 8 de julio de 2014, la Sra. Alonso Calderón presentó una apelación ante el Secretario del Departamento del Trabajo.¹¹ Indicó que no había incurrido en conducta incorrecta, pues, entre otras, no había violentado ninguna norma o reglamento de su patrono.

El 23 de septiembre de 2014, notificada el 24 de septiembre de 2014, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitió la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*.¹² Reiteró que la Sra. Alonso Calderón había quebrantado la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*, por lo que, al haber incurrido en conducta incorrecta, no procedía concederle los beneficios por desempleo. En lo pertinente, se concluyó que:

Si bien es cierto que el patrono no contaba con un manual que estableciera las políticas de la empresa o normas de conducta, el testimonio de la reclamante resulta claro en cuanto a las limitaciones existentes sobre la venta de obras de arte. La reclamante estuvo en acuerdo con las condiciones de trabajo. Durante la audiencia evidenciaría la reclamante admitió haber sostenido conversaciones con el patrono en cuanto a conflicto de interés y particularmente sobre la prohibición específica de vender obras de arte. El patrono sostuvo que el artista constituye uno de sus mayores suplidores. Del mismo modo, la reclamante admitió que inició conversaciones con el artista antes de informarle al patrono sobre su proyecto de gestión cultural. Igualmente, señaló que obtendría una comisión

¹⁰ Pág 6 del apéndice de la Sra. Alonso Calderón.

¹¹ Págs. 29 y 88 del expediente ante el Departamento del Trabajo.

¹² Pág. 46 del apéndice de la Sra. Alonso Calderón.

por cualquier venta de obras del artista que se produjera durante la Feria de Barcelona. Por tratarse de un negocio dedicado a la venta de obras de arte que depende de dichas ventas para su subsistencia en el mercado entendemos que la prohibición del patrono cumple con el criterio de razonabilidad. De la prueba surge que el patrono apoyó a la reclamante en su preparación y negocio como tasadora de obras de arte refiriéndole clientes de la propia empresa.

La reclamante no ha demostrado que existan circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, perjuicio, parcialidad o error manifiesto en la adjudicación de credibilidad del Árbitro que presidió la vista evidenciaria, por lo que este foro no sustituirá su Resolución. La reclamante no demostró la existencia en el récord de otra evidencia que razonablemente reduzca o menoscabe la prueba creída por el árbitro.

Por lo cual, un examen objetivo de los autos, nos lleva a concluir que la resolución recurrida está apoyada por prueba sustancial. Consideramos que se configuraron los criterios descalificativos que establece la Ley para denegarle a la reclamante los beneficios del seguro por desempleo.

Inconforme, el 24 de octubre de 2014, la Sra. Alonso Calderón presentó ante este Tribunal la petición de revisión judicial y realizó los siguientes señalamientos de error:

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 por haber incurrido en “conducta incorrecta”-definida como cualquier y toda actividad que afecte negativamente los intereses económicos del patrono-a pesar de la inexistencia de un manual de empleado o un contrato de no competencia.
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, a pesar de que el patrono no observó la disciplina progresiva exigida por nuestro ordenamiento laboral.

3. 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 cumplió con su peso de la prueba para demostrar la procedencia de dicha acción.
4. 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 de todo trabajador a escoger libremente su ocupación.

El 26 de noviembre de 2014, el patrono presentó el documento intitulado *Alegato del Patrono en Oposición a Petición de Revisión Judicial Presentada por la Recurrente*. Aseguró que la Sra. Alonso Calderón había incurrido en conducta incorrecta, por lo que quedaba descalificada de recibir los beneficios de desempleo. Resumió que la alegada conducta incorrecta que le imputó a la Sra. Alonso Calderón era:

[...] tratar de promocionar y representar en el extranjero obras de uno de los artistas principales de su patrono [...] recibiendo a cambio un beneficio económico. Con su actuación, la reclamante violentó normas de la compañía que ésta conocía que regulaban lo relacionado a los conflictos de interés y la prohibición de vender obras.¹³

No obstante, reconoció que esas alegadas normas no habían sido entregadas por escrito a la Sra. Alonso Calderón. Añadió que, en su caso, no tenía que practicar disciplina progresiva para despedir a la trabajadora.

En la misma fecha--26 de noviembre de 2014--la Oficina de la Procuradora General, en representación del Departamento del

¹³ Págs. 1-2 del recurso del patrono.

Trabajo, presentó el *Escrito en Cumplimiento de Orden*. Manifestó que la Sra. Alonso Calderón tenía conocimiento de las normas de su patrono, por lo que con sus actuaciones incurrió en conducta incorrecta lo que la descalificó de beneficiarse del seguro social de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*.

II

A. REVISIÓN JUDICIAL DE DETERMINACIONES ADMINISTRATIVAS

La revisión judicial nos permite asegurarnos que los organismos administrativos actúen de acuerdo a las facultades que legalmente les fueron concedidas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, 173 DPR 998, 1015 (2008). Particularmente, la revisión judicial permite que evaluemos si los foros administrativos han cumplido con los mandatos constitucionales que gobiernan su función, como por ejemplo, que respeten y garanticen los requerimientos del debido proceso de ley que le asiste a las partes. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, *supra*, pág. 1015. Así, “[l]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”. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property*, *supra*, pág. 1015.

Respecto al estándar que debemos utilizar al intervenir y revisar determinaciones administrativas, debemos concederle deferencia a las determinaciones administrativas y no debemos reemplazar el criterio especializado característico de las agencias por

el nuestro. *López Borges v. Adm. Corrección*, 185 DPR 603, 626 (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).

A tono con lo anterior, el alcance de nuestra intervención queda incorporado en la Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme (LPAU), 3 LPRA sec. 2175, que establece, en lo pertinente, 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.

De lo anterior, se colige que la revisión administrativa comprende tres áreas: 1) revisar que se concediera un remedio apropiado; 2) revisar que se hicieran las determinaciones de hechos de conformidad con el criterio de evidencia sustancial, y 3) revisar completamente las conclusiones de derecho, aunque se les debe deferencia. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 217; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010); *Mun. de San Juan v. J.C.A.*, 149 DPR 263, 279-280 (1999).

Al analizar las determinaciones de hecho del organismo administrativo, no intervendremos con estas si están sostenidas por

evidencia sustancial que surja del expediente, considerado este en su totalidad. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 216. La *evidencia sustancial* es aquella que se puede aceptar como adecuada para sostener cierta conclusión. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 216. El interesado en expresar que las determinaciones de hecho no quedan sostenidas por el expediente:

[...] debe demostrar que existe otra prueba en el récord que razonablemente reduzca o menoscabe el peso de tal evidencia, hasta el punto de que un tribunal no pueda, concienzudamente, concluir que la evidencia sea sustancial, en vista de la prueba presentada y hasta el punto que se demuestre claramente que la decisión (del organismo administrativo) no está justificada por una evaluación justa del peso de la prueba que tuvo ante su consideración. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, págs. 216-217.

En suma, al revisar las determinaciones e interpretaciones del foro administrativo, en un ejercicio de razonabilidad, nos limitaremos a analizar si se actuó de modo arbitrario, ilegal o de modo tan irrazonable que constituye un abuso de discreción. *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 216; *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 76 (2004). Si se incurriera en estas actuaciones entonces, podemos prescindir de la deferencia y no sostendremos o confirmaremos las actuaciones o determinaciones administrativas. *Comisión Ciudadanos v. G.P. Real Property, supra*, pág. 1013; *San Antonio Maritime v. P.R. Cement Co.*, 153 DPR 374, 396 (2001); *Misión Ind. P.R. v. J.C.A.*, 145 DPR 908, 929-930 (1998). Al revisar la determinación de la agencia el criterio a aplicarse no debe ser si la determinación administrativa es la más razonable o la mejor, según

el entender del foro revisor. Lo que gobierna estas situaciones es si la interpretación de sus reglamentos y de las leyes que le corresponde aplicar al ente administrativo es razonable. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006); *Rivera Concepción v. A.R.Pe.*, 152 DPR 116, 122-123 (2000). El foro judicial podrá sustituir el criterio administrativo por el suyo, cuando el del ente administrativo no encuentre una base racional que fundamente la actuación administrativa. *Rebollo v. Yiyi Motors, supra*, pág. 78.

B. LA LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE PUERTO RICO Y EL NEGOCIADO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE PUERTO RICO

La Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, según enmendada, *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*, 29 LPRA sec. 701 *et seq.* (Ley de Seguridad de Empleo), procura que se promueva el empleo público y se minimice la incertidumbre económica que produce el desempleo, mediante el pago de una compensación a personas desempleadas que cualifiquen para los beneficios. *Castillo v. Depto. del Trabajo*, 152 DPR 91, 97-98 (2000). En consecuencia, la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, que es un seguro social para el trabajador, creó un fondo de desempleo, distinto y separado de todos los dineros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual se alimenta de las contribuciones pagadas por los patronos conforme a las normas que se establecen en dicha ley. Sección 10 de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 710.

Las disposiciones de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, deben interpretarse liberalmente, de modo que se provea protección

al mayor número posible de empleados, toda vez que es un estatuto de tipo remedial. *Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo*, 105 DPR 803, 808 (1977); *Srio. del Trabajo v. Asoc. de Señoras Damas*, 94 DPR 137, 146-147 (1967). Las interpretaciones que del estatuto realicen los Tribunales, el Secretario del Departamento del Trabajo de Puerto Rico y el Negociado de Seguridad de Empleo, deben adelantar el objetivo principal del estatuto de “proteger contra la inseguridad económica y el riesgo del desempleo”. *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 98. Ahora bien, ello no puede extenderse a reconocérsele beneficios a aquellos que no cualifiquen. *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 101.

Naturalmente, como adelantáramos, sólo podrán recibir los beneficios de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, aquellas personas desempleadas y que cualifiquen para los beneficios bajo el estatuto. Sección 3(a) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 703(a). *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 98. Nuestro Tribunal Supremo, al analizar la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, explicó que para que una persona pueda recibir los beneficios del estatuto tendrá que cumplir, entre otros criterios, con: 1) haber abandonado su empleo involuntariamente y con justa causa, y 2) estar apto y disponible para trabajar. Sección 4(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, *infra*; *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 99. Entre los otros criterios que se deben cumplir están que:

- 1) se haya notificado oficialmente su desempleo;

- 2) se haya registrado para trabajar en una oficina del servicio de empleo;
- 3) se haya registrado para recibir crédito por semana de espera o sometido reclamación por beneficios, y
- 4) participe de los servicios de reemplazo disponibles, si el reclamante ha sido identificado como un posible agotador de los beneficios regulares con necesidad de recibir servicios de reemplazo. Sección 4(a)(1) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRC sec. 704(a)(1).

Por su parte, la Sección 4(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRC sec. 704(b), contiene las múltiples razones por las cuales una persona puede ser descalificada de recibir los beneficios de desempleo. Así, según la Sección 4(b) de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, un trabajador podrá ser descalificado de recibir los beneficios del estatuto si se determina que:

- 1) no estaba apto para trabajar o no estaba disponible para realizar un trabajo adecuado;
- 2) abandonó el trabajo adecuado voluntariamente y sin justa causa;
- 3) fue despedido o suspendido por **conducta incorrecta** en relación con su trabajo (Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRC sec. 704(b));
- 4) cuando sin justa causa hubiere dejado de solicitar un empleo disponible y adecuado a que hubiere sido referido por una oficina de empleo o que no aceptara un trabajo adecuado que le fue ofrecido;
- 5) por el período en que gestione el recibo de beneficios bajo otra ley de seguridad de empleo;
- 6) cuando su desempleo se debiera a un paro o disputa obrera;
- 7) cuando cometiera fraude para obtener beneficios que no le correspondían bajo este estatuto;

- 8) cuando reciba una pensión gubernamental o de cualquier otra naturaleza bajo un plan mantenido o al cual ha contribuido un patrono del período básico;
- 9) cuando la cantidad del beneficio que recibiría fuera igual o menor al pago por vacaciones regulares o por licencia de enfermedad acumulada;
- 10) cuando el servicio realizado corresponda a la participación en deportes;
- 11) cuando el servicio realizado fuera por un extranjero, o
- 12) cuando tenga una deuda por sustento de menores.

Por último, el Negociado de Seguridad de Empleo se creó para facilitar y poner en vigor las reglamentaciones de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*. El Director del Negociado de Seguridad de Empleo evalúa la solicitud de beneficios y el cumplimiento con los criterios de elegibilidad de la persona solicitante. Sección 5(d)(1) de la Ley de Seguridad de Empleo, 29 LPRA sec. 705(d)(1).

III

De entrada, en este caso, debemos resaltar que la Sra. Alonso Calderón compareció ante nosotros para solicitar la revisión judicial de la determinación que finalmente tomara el Secretario del Departamento del Trabajo, mediante la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos*. Así, comenzamos por atender el

primer señalamiento de error, según formulado por la Sra. Alonso Calderón. Veamos.¹⁴

Analizado el expediente ante nuestra consideración, a la luz del derecho aplicable, resulta que se erró en la aplicación del derecho al determinarse que la Sra. Alonso Calderón había incurrido en conducta incorrecta, por lo que no era acreedora de los beneficios del seguro social por desempleo que provee la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*. Así pues, debemos prescindir de la deferencia que merece la determinación administrativa. *López Borges v. Adm. Corrección, supra*, pág. 626. La presunción de corrección de la que gozan las determinaciones administrativas, en el presente asunto, quedó derrotada, toda vez que, como dijéramos se incidió en la aplicación del derecho. Sección 4.5 de la LPAU, *supra*; *Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra*, pág. 217; *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II, supra*, pág. 940; *Mun. de San Juan v. J.C.A., supra*, págs. 279-280.

¹⁴ El Negociado de Seguridad de Empleo, el Departamento de Trabajo y los patronos no deben perder de perspectiva que, según la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa, particularmente, el caso de *Acevedo v. Western Digital Caribe, Inc.*, 140 DPR 452, 466-468 (1996), en el proceso que se lleva a cabo ante el Negociado de Seguridad de Empleo para determinar la elegibilidad de los beneficios por desempleo de un empleado, las partes son el obrero y el Secretario del Departamento del Trabajo, representado por el Negociado de Seguridad de Empleo. En esa línea, invitamos al estudio del caso *Municipio de Guaynabo v. Negociado de Seguridad de Empleo*, KLRA201400099, en el cual resolvimos que un patrono carecía de legitimación para comparecer ante nosotros y cuestionar la determinación de elegibilidad de un empleado para recibir los beneficios de desempleo, cuando no hay controversia respecto a que el servicio prestado constituía un trabajo asegurado. En lo pertinente, allí resolvimos que:

Como cuestión de umbral, debemos determinar si poseemos jurisdicción para atender el recurso. A la luz de la normativa citada anteriormente, opinamos que el patrono carece de legitimación activa para solicitar la revisión judicial de la determinación de elegibilidad del empleado para recibir el beneficio de desempleo. Esto, pues las partes legitimadas para ello bajo esta legislación son el empleado y el Negociado, dado que en este caso no hay controversia en torno a si el servicio que prestó Santos constituye trabajo asegurado.

Como se mencionó, el hecho de que la ley le conceda al patrono el derecho a ser notificado sobre la elegibilidad para el desempleo de una persona que fue su empleado no lo convierte en "parte" con el derecho a acudir en revisión judicial. Además, en este caso el Municipio no ha alegado ni demostrado que haya sufrido daño o que esté "adversamente afectado" por la decisión recurrida.

Surge de la comparecencia ante este Tribunal del Departamento del Trabajo, aquella del patrono y el expediente ante el Departamento del Trabajo que no fue hasta que la Sra. Alonso Calderón le comunicó a su patrono su intención de presentar las obras de arte del señor Carlos Dávila Rinaldi en una feria de arte en la ciudad de Barcelona, que, entonces, se le informó que existía un alegado conflicto de interés, por lo que se le prohibía que llevara a cabo esa gestión a la empleada como parte de su empresa *Tasart*. No surge del expediente que el patrono se encargara de comunicarle a la Sra. Alonso Calderón, con anterioridad a ese evento, que dicha conducta constituía un impedimento o una prohibición bajo las normas de funcionamiento del negocio y aplicable a sus empleados. Asimismo, tampoco se estableció que la prohibición se le hiciera saber a la Sra. Alonso Calderón al momento de esta comenzar a laborar con el patrono u oportunamente, luego de ser empleada.

Entonces, al ser ese el caso, resulta que la Sra. Alonso Calderón no incurrió en conducta incorrecta, toda vez que su conducta no estaba proscrita, sino hasta el momento en que le informó al patrono sobre sus intenciones. La medida adoptada por el patrono, a destiempo y sin informarla previamente, resulta como una aleatoria y caprichosa. Es por ello que concluimos que el Foro revisado no ejecutó un análisis razonable del estatuto aplicable, lo cual, como hemos advertido, nos lleva a reemplazar su

determinación con la nuestra. *Hernández, Álvarez v. Centro Unido, supra*, pág. 616; *Rivera Concepción v. A.R.Pe., supra*, págs. 122-123.

Con lo anterior, no resolvemos que el patrono no pueda establecer la prohibición o acuerdo de no competencia que entienda necesario, de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico. Ahora bien, los empleados deben tener conocimiento de unas guías claras que gobiernan su desempeño en el ambiente laboral. Es injusto, bajo el estatuto reparador aquí analizado, que el patrono escoja e imponga inoportunamente reglas cuando entiende que le convienen. En este caso, no se estableció que dichas guías existieran clara y taxativamente y que, además, se le anunciaran a la Sra. Alonso Calderón, adecuadamente. Así, es un hecho, que el patrono nunca le entregó un manual de empleado que avisara sobre las normas de la empresa. Téngase presente, según avisáramos, que el propio estatuto, así como nuestro Tribunal Supremo nos llaman a que interpretemos liberalmente la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, de modo que el mayor número posible de empleados gocen del estatuto remedial y el seguro social que sosiega las dificultades que provoca el quedar desempleado. *Avon Products, Inc. v. Srio. del Trabajo, supra*, pág. 808; *Srio. del Trabajo v. Asoc. de Señoras Damas, supra*, págs. 146-147. En este caso, la interpretación liberal que se debe ejecutar revela que la Sra. Alonso Calderón no estaba descalificada de recibir los beneficios de desempleo. Además, con dicha conclusión, ciertamente, no se le están reconociendo beneficios de

desempleo a un trabajador para los cuales, de ordinario, no cualificaría. *Castillo v. Depto. del Trabajo, supra*, pág. 101.

Entonces, indicó el Secretario del Departamento del Trabajo en su *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* al determinar que la Sra. Alonso Calderón quedaba descalificada de los beneficios por desempleo al haber incurrido en la violación que establece la Sección 4(b)(3) de la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*. Al contrario, la Sra. Alonso Calderón es acreedora de los beneficios por desempleo que establece la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*.

La determinación explicada en los anteriores acápite, hace innecesario que procedamos a atender los demás señalamientos de error, según esgrimidos por la Sra. Alonso Calderón.

IV

Por los fundamentos expuestos, revocamos la *Decisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos* del Departamento del Trabajo que declaró inelegible a la Sra. Alonso Calderón para recibir los beneficios por desempleo. Se ordena que se proceda a conceder los beneficios, según aplicables bajo la Ley de Seguridad de Empleo, *supra*, así como a que se prescinda de cualquier reclamación en cobro de lo pagado a la Sra. Alonso Calderón.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones