

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

JOSÉ L. CANALES CANCEL

Demandante - Apelado

v.

ASOCIACIÓN EMPLEADOS  
DEL GOBIERNO DE PUERTO  
RICO

Demandado - Apelante

KLAN201401675

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de San  
Juan

Civil Núm.  
K PE2011-3569  
(805)

Sobre: Despido  
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Ramos Torres y el Juez Sánchez Ramos<sup>1</sup>

Sánchez Ramos, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2015.

Comparece ante nosotros la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (el “Patrono” o la “Asociación”), mediante recurso de apelación, y nos solicita que revisemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, mediante la cual dicho foro concedió, luego de un juicio en su fondo, la demanda presentada por el señor José L. Canales Cancel (el “Empleado”), y ordenó al Patrono a pagar una indemnización de \$20,562.00, más \$5,141.00 por concepto de honorarios de abogado.

Por los fundamentos que discutiremos, se confirma la sentencia emitida.

I.

El Empleado comenzó a laborar en la Asociación el 16 de junio de 2005, como Funcionario Ejecutivo II. Al iniciar sus labores, le entregaron un número de documentos, incluyendo los siguientes: el Reglamento de la Asociación de Empleados del ELA;

<sup>1</sup> Orden Administrativa núm. TA-2015-044 de 9 de marzo de 2015, mediante la cual se designa al Juez Sánchez Ramos en sustitución de la Juez Ortiz Flores.

el Reglamento para Personal Gerencial y de Alta Gerencia; y el Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias para el Personal Gerencial (en conjunto, los “Reglamentos”).

En lo concerniente a la presente controversia, el Empleado fue trasladado a la Sucursal de Aguadilla, efectivo al 5 de mayo de 2010, para fungir como Gerente de la misma, bajo el título de Oficial Administrativo II. Como parte de sus deberes, era responsable de supervisar a una secretaria y dos oficiales de servicio. En aquél tiempo, el Empleado devengaba un salario de \$3,564.00 mensuales.

Ahora bien, aunque el horario de servicio de la sucursal era de 7:30 a.m. a 4:00 p.m., no existía una directriz expresa, verbal o escrita, que le prohibiera a un Gerente cerrar la sucursal 20 o 30 minutos antes de las 4:00 p.m. El viernes 8 de julio de 2011, el Empleado cerró la sucursal de Aguadilla aproximadamente a las 3:30 p.m. para atender al público que se encontraba dentro de la sucursal hasta vaciarla. El señor Francisco Ugarte Acevedo, quien era jefe inmediato del Empleado (el “Supervisor”), advino en conocimiento del cierre de la sucursal por conducto de su secretaria, luego de que ésta recibiera una llamada informándole sobre ello. Por lo tanto, a eso de las 3:50 p.m., el Supervisor se comunicó con el Empleado y le cuestionó sobre lo ocurrido. Sin embargo, no ordenó al Empleado a abrir la sucursal, sino que se limitó a llamarle la atención.

Por estos hechos, del 8 de julio, se impuso al Empleado una sanción de suspensión de empleo y sueldo por 30 días laborables, la cual le fue notificada mediante carta suscrita el 11 de julio y recibida el 12 de julio de 2011. En la misiva se le imputó al Empleado haber cometido las siguientes faltas:

Inciso B, Falta #1 – Falta de Interés en el Trabajo – Conlleva de 1 a 30 días de suspensión.

Inciso B, Falta #4 – Impedir o Limitar la Producción – Conlleva de 1 a 30 días de suspensión.  
Inciso F, Falta #1 – Insubordinación – Conlleva de 30 a 60 días de suspensión o despido.  
Inciso I, Falta #1 – Observar Conducta Incorrecta, Perjudicial o Lesiva al Buen Nombre de la Institución – Conlleva de 1 a 60 días de suspensión o despido.<sup>2</sup>

En la carta, el Director Ejecutivo de la Asociación hizo la salvedad de que, aunque las faltas alegadamente cometidas podían acarrear hasta el despido, éste utilizó su prerrogativa gerencial y decidió suspender al Empleado.

Así las cosas, el lunes 11 de julio de 2011, un día antes de que se le notificara al Empleado sobre su suspensión, éste cerró nuevamente la sucursal a las 3:30 p.m. Al enterarse de lo acontecido, el Supervisor se comunicó con el Empleado y le ordenó que abriera la sucursal. El Empleado se negó a abrirla sino hasta que “vaciará” la misma.

El 23 de agosto de 2011, la señora Edith N. Lúgaro Figueroa, Directora Interina del Departamento de Recursos Humanos (la “Directora”), preparó un Informe de Incidente (el “Informe”), en el cual expresó que el Empleado había incurrido en dos actos de insubordinación, uno el día 8 y otro el día 11 de julio 2011, por lo cual recomendó el despido del Empleado. En el Informe le imputó la comisión de las siguientes faltas adicionales a las contenidas en la carta de suspensión: desatender peticiones por parte de los socios, dueños, público o instituciones – primera infracción – suspensión de 1 a 30 días; suspender el trabajo durante horas laborables sin autorización – primera infracción – suspensión de 1 a 30 días.<sup>3</sup>

El Director Ejecutivo de la Asociación acogió la recomendación y, mediante carta del 1 de septiembre de 2011, le notificó al Empleado sobre su despido.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Pág. 608 del Apéndice que acompaña al recurso de Apelación (el “Apéndice”).

<sup>3</sup> Págs. 611-612 del Apéndice.

<sup>4</sup> Págs. 613-614 del Apéndice.

Inconforme con la determinación de su Patrono, el 4 de octubre de 2011, el Empleado presentó una querrela en el Tribunal de Primera Instancia (el “TPI”), alegando que su despido fue injustificado. El Empleado solicitó el remedio de mesada que dispone la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPR sec. 185 *et seq* (“Ley 80”).

El 17 de octubre de 2011, el Patrono contestó la querrela y adujo que el despido fue justificado porque se produjo tras un incidente de insubordinación ocurrido el 11 de julio de 2011.<sup>5</sup> Indicó que el Empleado había actuado de igual manera el 8 de julio de 2011.

Luego de varios trámites procesales, el 8 de julio de 2014, se celebró el juicio en su fondo, durante el cual declararon el Supervisor y la Directora como testigos del Patrono.

En el juicio, al ser confrontado con la carta de amonestación que había redactado, el Supervisor admitió que el 8 de julio de 2011, no ordenó al Empleado a que abriera la sucursal. Sobre este particular, destacamos las siguientes expresiones:

P. Sí. ¿Es decir que si usted se comunica con el señor Canales Cancel posterior a que ocurren los hechos no fue que usted le dijera al señor Canales Cancel en el momento en que está ocurriendo: “Mira, tienes que abrir la sucursal”. ¿Eso no ocurre así? ¿Verdad que no?

R. Discúlpeme. No entiendo la pregunta.

P. Okay. Está establecido que con relación al día 8 conforme a lo que usted puso en esa comunicación de--

R. Recibo una llamada y me comunico con el señor Canales--

P. Después de los hechos. Mire, ¿usted pone ahí-- ¿Mire a ver veo bien? “Me comuniqué con usted luego que mis compañeros de trabajo me informaron lo sucedido.”

R. Umjú.

P. Eso fue lo que usted puso ahí. Que usted se comunica con él después que ocurrió lo que ocurrió.

R. Umjú.

---

<sup>5</sup> Págs. 7-10 del Apéndice.

P. ¿Umjú es sí?

R. Sí.

P. Sí. Okay. ¿Quiere decir que no fue que usted llamó y le dijo al señor José Canales Cancel el día 8 “abre la sucursal”? ¿Eso no ocurrió así por lo que usted puso ahí?

R. Sí.

P. Sí. ¿De manera que el señor Canales Cancel no incurrió en la insubordinación ese día 8 por lo que usted puso ahí? ¿Verdad que sí?

R. No. (En voz baja.)

P. ¿Sí o no?

R. No.

P. No, no ocurrió. ¿Es decir que hasta el día 8 no tenemos una insubordinación? ¿Verdad que no? ¿Hasta el día 8? ¿Sí o no? Testigo, ¿sí o no?

R. ¿Puede repetirme la pregunta?

P. ¿Hasta el día 8 que usted escribe eso ahí, ese documento que usted tiene en sus manos el Exhibit “3”, no había incurrido en una insubordinación? ¿Sí o no?

R. Bueno, según el documento, no.

P. No. ¿O hay algún otro documento que señale que incurrió en una insubordinación, suyo, del día 8? El día 8.

R. No.<sup>6</sup>

Asimismo, al tratar de explicar a qué hora ocurrió la llamada del 8 de julio de 2011, durante la cual alegaba que le había ordenado al Empleado que abriera la sucursal, el Supervisor se contradijo. Veamos:

P. ¿A qué hora usted recibió la información de que el querellante había cerrado la Sucursal, la del día del 8 de julio?

R. La del día del 8 de julio aproximadamente como a las 3:30 de la tarde.

P. ¿Pero si a esa hora fue que alegadamente entre las 3:30, 3:40 fue que se cerró y como a esa hora es que usted recibe la llamada?

R. ¿Perdóneme?

P. ¿Cómo es que a esa hora es que usted recibe la llamada?

R. A las 3:30. O sea, cuando yo llamo al señor Canales—

P. ¿Anjá?

R. --y que le digo “que la Sucursal está cerrada, ¿qué por qué?”, él me alega, él me alega “que no se cerró a las 3:30 que la Sucursal había cerrado a las 3:40.”

<sup>6</sup> Págs. 99-101 de la transcripción del juicio en su fondo, presentada el 26 de mayo de 2015 (la “Transcripción”).

P. Por eso. ¿Pero si usted está hablando a las 3:30 con él --

R. Yo para--

P. --pues no puede decirle que era a las 3:40 ó sí?

R. Para las-- Para-- No. Cuando yo estoy hablando con él era un poco más. Era casi 3:45 de la tarde,--

P. ¿Umjú?

R. 3:45, casi 3:50 de la tarde cuando hablé con él. Cuando conseguí la llamada para que entrara a la Sucursal de Aguadilla.

P. O sea, ¿qué usted--

R. Fue antes--

P. ¿A qué hora es que usted--

R. --de las 4:00.

P. --pudo hablar con él?

R. Más o menos, de 3:45 a 3:50 de la tarde.

P. Okay. ¿Pero a preguntas del compañero usted indicó que fue a las 3:30 que habló con el señor Canales Cancel? ¿A qué hora usted habló entonces con él?

R. Yo hablé como a las 3:00. O sea, el día 8 es una cosa.

P. Sí, sí.

R. Cuando yo hablé con él a las 3:30 fue el día 11. La del día 8 como tal que me indica, cuando yo lo estoy llamando eran como las 3:45--

P. ¿Umjú?

R. --yo le digo: "que me habían informado de que la Sucursal está cerrada a las 3:30 de la tarde" y él me dijo, él personalmente me indica: "que no fue a las 3:30 de la tarde, que fue a las 3:40 de la tarde que él cerró la Sucursal".

P. Por eso. ¿Pero el día 8--

R. Por eso. El día 8-

P. --que fue lo que--

R. Es que le digo--

P. --se le estaba preguntando?

R. --que tuvo que ser, tuvo que ser como a las 3:45 ó 3:50 cuando conseguí la llamada.

P. ¿Pero esta llamada, esta información le llegó a usted de quién?

R. Entra es una llamada a través del Departamento de Cobros y el Departamento de Cobros y Seguros, si no me equivoco, se lo comunican a mi secretaria y mi secretaria me lo comunica a mí e inmediatamente es que yo llamo al señor Canales--

P. Umjú.

R. --para cotejar si la Sucursal verdaderamente está cerrada y él me indica "que sí". Y yo le digo: "que el horario

de trabajo es de 7:30 a 4:00 de la tarde y que la Sucursal no puede estar cerrada”.

P. O sea, ¿qué aquí se, si se cierra la Sucursal a las 3:30, de ahí hacen una llamada al Departamento de Seguros, luego de ahí se hace otra llamada al Departamento de cobros y del Departamento de Cobros luego se hace una llamada a su oficina y todo esto en menos de quince (15) minutos?

R. O sea, digo la de-- Le estoy diciendo cómo yo recibí la información.<sup>7</sup>

Por su parte, durante el contrainterrogatorio, la Directora admitió que desconocía si se le había entregado al Empleado una orden expresa y explícita indicando que el horario de la sucursal era de 7:30 a.m. a 4:00 p.m.<sup>8</sup> En cuanto a los actos de insubordinación imputados, la Directora expresó lo siguiente:

P. Ya tenemos claro que usted directamente no intervino con los hechos ocurridos el 8 y 11 de julio, que es después que llega esa información acá a la Oficina Central. ¿Es así?

R. Yo soy Directora de Recursos Humanos.

P. Yo no le pregunté eso. Señora Lúgaro, yo no le pregunté si es Directora o Gerente de Recursos Humanos. Le pregunté, ¿si lo cierto es que el 8 y 11 usted no intervino directamente allá en Aguadilla? Eso es lo que le pregunté.

R. No.

P. No.

R. Estaba en Hato Rey.

P. Mire, en esa carta del 23 de agosto usted en el primer párrafo indica “que el señor José Canales Cancel fue suspendido de empleo y sueldo por insubordinación al cerrar la Sucursal de Aguadilla el 8 de julio de 2011 en horas laborables y no siguió instrucciones de su Supervisor Inmediato el señor Francisco Ugarte”.

R. Umjú. Sí, señor.

P. Ya usted ha declarado que con relación al día 8 no existe allí ningún documento, en ninguno de los documentos que el señor Ugarte le haya dado instrucciones al señor Canales Cancel para que abriera el día 8. ¿Sí?

R. Escrito no.

P. Ahh-- Escrito no. ¿Fue de boca?

R. No. (En voz baja.)

P. ¿Eso se lo dijo a usted de boca? ¿Qué le dio instrucciones a él “abre” y él no quiso abrir? ¿Eso se lo dijo de boca? ¿Y es lo que usted le dice al Tribunal?

R. No.

<sup>7</sup> Págs. 111-115 de la Transcripción.

<sup>8</sup> Pág. 184 de la Transcripción.

P. ¡Ah!

R. El informe del 8 de julio dice que se insubordinó.

[...]

P. Okay. ¡Oiga!, ¿y en alguno, en alguna línea de todos esos documentos sobre los que usted ha declarado hoy en alguna de esas líneas usted dice el señor Ugarte me dijo a mí de boca que le había indicado el día 8 al señor José Canales Cancel “abre” y él no abrió? ¿En algún sitio usted plasmó-- eso que le dijo él verbalmente?

R. No.<sup>9</sup>

Adicional a ello, la Directora admitió que había una diferencia entre cometer un acto de insubordinación versus dos actos ya que la primera infracción daba la opción de suspensión mientras que, de probarse que hubo dos infracciones, el Director Ejecutivo de la Asociación no hubiese tenido discreción y venía obligado a despedir al Empleado.<sup>10</sup>

Concluido el juicio, las partes presentaron memorandos de derecho. El 5 de septiembre de 2014, el TPI dictó sentencia concediendo la demanda y ordenando al Patrono a pagar al Empleado una indemnización de \$20,562.00, más \$5,141.00 por concepto de honorarios de abogado. El TPI concluyó que el empleado no cometió un acto de insubordinación el 8 de julio y que la insubordinación del día 11 de julio no constituyó una ofensa tan grave que, conforme a los Reglamentos de la Asociación, mandara la destitución. Dicha sentencia fue notificada el 12 de septiembre de 2014.

El Patrono solicitó oportunamente la reconsideración de la sentencia emitida, pero la misma fue denegada mediante resolución del 6 de octubre de 2014, notificada el 9 de octubre del mismo año.

Inconforme con la determinación del TPI, el Patrono acudió ante nosotros mediante recurso de apelación presentado el 16 de octubre de 2014. En esencia, el Patrono cuestiona la apreciación

---

<sup>9</sup> Págs. 192-196 de la Transcripción.

<sup>10</sup> Págs. 214-216 de la Transcripción.

de la prueba que hiciera el TPI, particularmente al concluir que el Empleado sólo incurrió en un acto de insubordinación, y que era necesario que éste incurriera en dos actos de insubordinación para que el despido fuese justificado.

Con el beneficio de la comparecencia del Empleado, procedemos a resolver.

## II.

### **A. La Ley 80 y la presunción de que el despido fue injustificado**

La Ley 80 provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, *supra*.

Es norma conocida que la legislación laboral debe interpretarse liberalmente a favor del empleado y la exclusión de un empleado de los beneficios de la misma debe constar expresamente en el texto de la Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014). Así pues, la Ley 80 aplica a: (i) todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (ii) que trabaje mediante remuneración de alguna clase; (iii) contratado sin tiempo determinado; (iv) y que haya sido despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*. Por el contrario, la Ley 80 no aplica cuando el empleado fue contratado por tiempo cierto o para

un proyecto u obra determinada. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 109.

La Ley 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378. En cuanto al requisito de justa causa, el mismo está “vinculad[o] a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión”. *Íd* a la pág. 376. El patrono podrá justificar el despido demostrando que existían causas imputables a la conducta del empleado o a aspectos económicos relacionados a la administración de la empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*; 29 LPRa sec. 185b. Si el patrono no logra demostrar que hubo justa causa para el despido, vendrá obligado a pagar la mesada al empleado.

Es preciso señalar que la Ley 80 no favorece el despido como sanción por una primera falta. *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). Sin embargo, ello podría estar justificado “si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficacia que constituyen el funcionamiento del negocio”, en cuyo caso constituiría una imprudencia esperar a que ocurra nuevamente para despedir al empleado. *Íd.*

#### **B. La deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia**

Como norma general, al ejercer nuestra función revisora, le debemos gran respeto y deferencia a las determinaciones de hechos que hacen los foros de instancia, así como a su apreciación sobre la credibilidad de testigos y el valor de la prueba desfilada. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-772 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011). Lo anterior responde a que los jueces de primera instancia están en mejor posición para evaluar la prueba ya que

tienen la oportunidad de escuchar a los testigos mientras declaran y de observar su comportamiento. *Íd.*

Sin embargo, la norma de deferencia antes descrita no es absoluta. Por lo tanto, cuando un Tribunal de Primera Instancia haya actuado mediando pasión, perjuicio o parcialidad, o cuando haya incurrido en error manifiesto, podremos intervenir con las determinaciones de hechos emitidas. *Íd.* Para determinar si el foro primario cometió un error o incurrió en la conducta antes descrita, debemos analizar la totalidad de la evidencia presentada. *Íd.* Será meritoria nuestra intervención “cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba”. *Íd.*

### III.

El Patrono cuestiona la apreciación de la prueba que hiciera el TPI, particularmente al concluir que el Empleado sólo incurrió en un acto de insubordinación, y que era necesario que éste incurriera en dos actos de insubordinación para que el despido fuese justificado. No le asiste razón.

La prueba presentada ante el TPI demostró que, aunque el horario de servicio de la sucursal era de 7:30 a.m. a 4:00 p.m., no existía una directriz expresa, verbal o escrita, que le prohibiera a un Gerente cerrar la sucursal 20 o 30 minutos antes de las 4:00 p.m. En efecto, los dos ejecutivos de la Asociación así lo declararon durante el juicio. Por lo tanto, considerando que uno de los tres empleados de la sucursal estaba de vacaciones, no se nombró un sustituto y la sucursal estaba llena, el Empleado utilizó su prerrogativa gerencial y cerró las puertas de la sucursal para atender a las personas que estaban adentro. El Patrono no produjo documento alguno que le prohibiera al Empleado proceder de dicha manera, especialmente bajo las circunstancias particulares de este caso.

Ahora bien, en cuanto a los hechos que ocurrieron el 8 de julio de 2011, durante el contrainterrogatorio, el Supervisor admitió que, cuando habló ese día con el Empleado, no le ordenó a que abriera la sucursal. Además, aunque la Directora declaró que el Supervisor le había expresado, de forma verbal, que el Empleado desobedeció su orden el 8 de julio, admitió que no había incluido ese detalle en el Informe. Incluso, los otros documentos que preparó el Patrono sobre el incidente mencionan que, con relación a los hechos del día 8 de julio, “se le llamó la atención” al Empleado.<sup>11</sup> Ello es distinto a lo documentado sobre el incidente ocurrido el 11 de julio, en cuyo caso se hizo constar expresamente que se le había dado instrucciones al Empleado de que abriera la sucursal, y éste se negó a hacerlo.

Conforme con lo anterior, el TPI concluyó que el empleado no había cometido un acto de insubordinación el 8 de julio. Además, resolvió que la insubordinación del día 11 de julio no constituyó una ofensa tan grave que, conforme a los Reglamentos de la Asociación, mandara la destitución. Ello, pues el Director Ejecutivo tenía cierto grado de discreción ante una primera ofensa, mientras que, de haberse cometido una segunda ofensa, venía obligado a despedir al Empleado.

Asimismo, el TPI expresó que la decisión del Empleado no fue tomada como un acto displicente de su parte, o desvinculado de la operación del buen funcionamiento de la sucursal, sino que lo hizo para “vaciar” la sucursal del público en el interior, es decir, para beneficio del patrono. Puntualizó que la sucursal continuó trabajando a pesar de que había un empleado de vacaciones y no se nombró a un sustituto.

Merece nuestra deferencia la apreciación de la prueba que hizo el TPI, la cual no es claramente errónea, conforme nuestra

---

<sup>11</sup> Pág. 382 del Apéndice.

revisión de la prueba desfilada y, según la cual, el Patrono no presentó prueba amplia y vigorosa capaz de rebatir la presunción de que el despido fue injustificado.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia emitida el 5 de septiembre de 2014.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones