

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE CAROLINA  
PANEL VIII

RAFAEL PLANAS

APELADO

v

BRINKS PUERTO RICO,  
INC.

APELANTE

KLAN201401864

Apelación  
procedente del  
Tribunal de Primera  
Instancia  
Sala de Carolina

Civil Núm.  
F PE2014-0479

Sobre: DESPIDO  
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Varona Méndez, la Jueza Gómez Córdova y la Juez Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de mayo de 2015.

Comparece ante nosotros Brink's Puerto Rico, Inc. (Brink's o apelante) y solicita la revocación de una sentencia dictada el 16 de octubre de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Carolina. El foro primario declaró ha lugar la demanda sobre despido injustificado instada por el Sr. Rafael A. Planas Santos (señor Planas o apelado) en contra de Brink's. Mediante el referido dictamen, el TPI ordenó el pago de la mesada al señor Planas, más las costas, gastos y honorarios de abogado.

**I.**

El 29 de agosto de 2003, el señor Planas fue contratado por Brink's como empleado para el puesto de *PIT Guard*. A través del tiempo que laboró para esta compañía, el señor Planas logró varios ascensos y así ocupó varias posiciones tales como: conductor de camión, mensajero, cajero y supervisor de bóveda. Sin embargo, el señor Planas fue despedido el 21 de junio de 2013 de su puesto de supervisor de bóveda. Al momento de ser despedido, devengaba un salario de \$2,200 mensuales. La carta de despido le informó al

señor Planas que se prescindía de sus servicios por éste haberse negado a cumplir instrucciones impartidas por la supervisora. Según la referida carta, el señor Planas afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa al expresarse con un tono de voz elevado e inapropiado frente a otros dos empleados. Añadió la misiva, que la actitud del señor Planas fue hostil, amenazante y desafió la autoridad de la supervisora. Todo ello, en violación del manual de empleados.

Ante esta situación, el señor Planas presentó una querrela en contra de Brink's donde alegó que fue despedido injustificadamente y solicitó el pago de la mesada más el 15% por honorarios de abogado.<sup>1</sup> El señor Planas se acogió al procedimiento sumario establecido en la Ley de Procedimiento Sumario Laboral, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 L.P.R.A. secs. 3118-3132. Brink's contestó la querrela y expresó que el señor Planas fue despedido debido a alegados actos de reiterada insubordinación y, por consiguiente, hubo justa causa.<sup>2</sup>

Luego de los trámites procesales de rigor, el TPI celebró la vista en su fondo donde evaluó prueba testifical y documental. En lo pertinente al recurso apelativo, las determinaciones de hechos del foro apelado fueron las siguientes:

8. Durante los más de nueve (9) años que el Sr. Planas laboró para Brink's, este fue objeto de tres (3) amonestaciones, ninguna de ellas relacionadas con actos de insubordinación.

9. A pesar de haber sido amonestado en tres (3) ocasiones anteriores, el Sr. Planas disfrutó de varios aumentos de puestos, los cuales iban acompañados de aumentos de salario, incluyendo el puesto de supervisor que ocupaba al momento de ser despedido.

10. Al momento en que el Sr. Planas dejó de trabajar para Brink's ocupaba el puesto de Supervisor de Bóveda y su salario era de \$2,200.00 mensuales. No obstante, el salario más alto recibido por el Sr. Planas fue de \$28,600.00 anuales.

---

<sup>1</sup> Recurso de apelación, Apéndice, págs. 167-168.

<sup>2</sup> Íd., pág. 165.

11. El día 21 de junio de 2013, se llevó a cabo una reunión en las facilidades de Brink's. En dicha reunión estaban presentes la Sra. Zulaika Ortiz [Ocasio (señora Ortiz)], Supervisora de Operaciones de Brink's y del Sr. Planas; y otros empleados.

12. Durante la referida reunión la Sra. Ortiz inquirió al querellante sobre una entrada de datos que éste había realizado en el sistema de forma incorrecta.

13. La señora Ortiz instruyó al Sr. Planas a que realizara una entrada de datos al sistema. Sin embargo, el Sr. Planas le manifestó a la Sra. Ortiz que había asignado a otra persona a realizar las funciones de entrada de datos en el sistema. No obstante la contestación del Sr. Planas, la Sra. Ortiz continuó exigiéndole que fuera él quien realizara la tarea de la entrada de datos al sistema.

14. El Sr. Planas le indicó a la Sra. Ortiz que no haría el trabajo, levantando sus manos sobre su cabeza y reclinándose hacia atrás en la silla que ocupaba.

15. La Sra. Ortiz se retiró de la reunión y, posteriormente, le entregó una carta al Sr. Planas que le informaba que se prescindiría de sus servicios debido a que se había negado a realizar las tareas impartidas por su supervisora.

16. Brink's no brindó al Sr. Planas alguna medida correctiva o sanción en la alternativa previa al despido.<sup>3</sup>

El foro primario entendió que la conducta del señor Planas constituyó una falta aislada y que Brink's no logró demostrar que dicha conducta afectara la buena marcha de la empresa.<sup>4</sup> El TPI determinó que el señor Planas no recibió amonestaciones por actos de insubordinación y, en cambio, recibió ascensos en puestos y salario a lo largo de sus 9 años de trabajo.<sup>5</sup> En ese sentido, dicho foro concluyó que el patrono no demostró un patrón de actos de insubordinación.<sup>6</sup> Además, indicó que la conducta del señor Planas, durante la reunión, no constituyó un acto de insubordinación.<sup>7</sup>

El TPI declaró ha lugar la demanda y le ordenó a Brink's pagarle al señor Planas \$17,600 de mesada, las costas y gastos del

---

<sup>3</sup> Íd, pág. 17.

<sup>4</sup> Íd., págs. 24-25.

<sup>5</sup> Íd.

<sup>6</sup> Íd.

<sup>7</sup> Íd.

pleito, y \$2,640 por honorarios de abogado.<sup>8</sup> Insatisfecho con el dictamen del foro primario, Brink's acudió ante nosotros mediante recurso de apelación. Los señalamientos de error formulados fueron los siguientes:

Erró el Tribunal de Primera Instancia e incurrió en error manifiesto al determinar que el despido del apelante fue injustificado basándose en determinaciones de hechos incorrectas, incompletas y contradictorias.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al determinar que para que un empleado sea objeto de disciplina progresiva, según dispone la [Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80),] Ley Núm. 80 [de 30 de mayo de 1976, según emendada, 29 L.P.R.A. sec. 185a-185m], se requiere que éste haya incurrido en violaciones repetidas a la misma norma.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido del apelado fue injustificado.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al establecer una cuantía en concepto de indemnización por Ley Núm. 80, *supra*, contraria a Derecho y a las estipulaciones de las partes aprobadas por el propio Tribunal.

La apelante argumentó que el TPI debió añadir varios datos a las determinaciones de hechos. En síntesis, la apelante expresó que entre las determinaciones de hechos, debió hacerse constar lo siguiente: (1) que las expresiones del señor Planas fueron en un tono de voz elevado y frente a otros empleados; (2) que la actitud del señor Planas fue hostil y amenazante; (3) que el señor Planas retó y desafió la autoridad de la supervisora; (4) que el señor Planas conocía que el incumplimiento de instrucciones o advertencias podían motivar el despido; (5) que el señor Planas admitió haber recibido amonestaciones verbales y escritas previo al despido; (6) que el señor Planas incumplió las instrucciones de la supervisorA en varias ocasiones; y (7) que la conducta del señor Planas minó la credibilidad de la supervisora.

La justa causa alegada por Brink's es la presunta insubordinación reiterada del señor Planas hacia las instrucciones

---

<sup>8</sup> Íd., pág. 26.

específicas de la supervisora directa. La parte apelante arguyó que fue incorrecto catalogar la conducta del señor Planas como una aislada y de un primer ofensor. A esos efectos, además de aludir a las amonestaciones previas, la apelante arguyó que el señor Planas se negó en varias ocasiones a cumplir con las instrucciones de la supervisora. En la alternativa, manifestó que de tratarse de un solo acto, aun se justificaba el despido. Brink's hizo referencia al manual de empleados que decía, en lo pertinente, lo siguiente:

Múltiples violaciones de regulaciones menos importantes o el incumplimiento de advertencia o instrucciones también podrán motivar que Brinks a su discreción suspenda o despidan a un empleado.<sup>9</sup>

Por otro lado, el señor Planas sometió el alegato en oposición. El apelado manifestó que los tribunales deben examinar la razonabilidad de los reglamentos de los patronos. En esencia, el planteamiento del apelado es que Brink's debió aplicar sanciones disciplinarias de manera progresiva. Además, indicó que el apelado le dijo a la supervisora que él mismo no podía entrar los datos debido a la carga de trabajo, pero la tarea se hizo por un subalterno. Añadió que el haber delegado la entrada de datos a otro empleado no afectó negativamente el funcionamiento de la empresa, pues los datos se entraron. Asimismo, expresó que las amonestaciones previas no estuvieron relacionadas con el alegado acto de insubordinación que motivó el despido.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver el recurso de apelación que tenemos ante nuestra consideración.

## **II.**

### **A. Ley de Despido Injustificado**

El empleado que fuere despedido de su cargo, sin justa causa, tiene derecho a recibir de su patrono el sueldo que hubiere

---

<sup>9</sup> Alegato suplementario de Brink's Puerto Rico, Inc., pág. 15; Transcripción de la Prueba Oral, pág. 82.

devengado. Art. 1 de la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. sec. 185a. Además, el empleado tiene derecho a una indemnización equivalente a dos, tres y seis meses de sueldos dependiendo de los años que trabajó para el patrono al momento del despido. Íd. Asimismo, el estatuto le concede al empleado otra indemnización progresiva que equivale a una, dos o tres semanas por cada año de servicio según los años que el empleado lleve laborando para el patrono al momento del despido. Íd.

El fin de esta legislación es proteger económicamente al empleado del sector privado y desalentar el despido injustificado. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, 2014 TSPR 115, 191 D.P.R. \_\_\_\_\_. El referido estatuto presume toda separación, terminación o cesantía de empleados como un despido sin justa causa. Íd.; Art. 1 de la Ley de Despido Injustificado, *supra*. El patrono es la parte que debe probar que hubo una justificación para despedir al empleado. Íd. Ahora bien, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 L.P.R.A. sec. 185b, dispone en lo pertinente lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un establecimiento:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se hayan suministrado oportunamente al empleado.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

Como puede observarse, alguna de estas causales le son imputables a la conducta del empleado y otras están relacionadas

con los aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als*, supra. Las situaciones que contempla el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, son ejemplos de las posibles causas que justifican el despido. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 D.P.R. 681, 689 (2004). De igual manera, el Tribunal Supremo ha indicado que, como norma general, “un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como “justa causa” para el despido de un empleado”. (Énfasis nuestro). *Íd.*, pág. 690. Ahora bien, debemos recordar que la Ley Núm. 80 debe ser interpretada de manera liberal y favorable para el empleado. *Íd.*, pág. 688; véase, además, *Jusino te als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001).

A esos efectos, el Tribunal Supremo ha expresado que la Ley Núm. 80 no favorece despedir a un empleado por la primera falta. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). La excepción a esta norma se materializa cuando la falta incurrida pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia del establecimiento. *Íd.* Asimismo, puede justificarse un despido si el empleado viola “reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en faltas de honradez”. *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215, 236 (1998). A esos efectos, los patronos pueden adoptar reglas razonables para el buen funcionamiento de la empresa. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 689. En dicho reglamento, el patrono debe definir las conductas prohibidas y las sanciones correspondientes tales como reprimenda, suspensión o despido. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, 542.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Como fuente persuasiva, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió mediante sentencia el caso *Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo*, 170 D.P.R. 734 (2007). En dicho caso, el Tribunal confirmó el despido de un empleado que se apropió ilegalmente de unas cajas de cervezas y estaba consciente de la política de no tolerancia que tenía el patrono establecida en el manual de normas de

El Tribunal Supremo ha validado como una falta mayor, cuyo incumplimiento justifica el despido, el mentir en una solicitud de empleo acerca de delitos cometidos previamente. *Aut. Edif. Púb. v. Unión Indep. Emp. A.E.P.*, 130 D.P.R. 983 (1992). Asimismo, dicho foro ha resuelto que no debe esperarse la reiteración de ciertas acciones cuando se trata de un empleado que realiza un acercamiento sexual no deseado hacia otro empleado. Véase *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 D.P.R. 643, 657 (1994). En esta última instancia, constituiría una imprudencia esperar la reiteración para despedir al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 690; *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, supra, pág. 650; *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra, pág. 544.

Al analizar la razonabilidad de los reglamentos del patrono, el Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente:

[E]n atención a la importante política pública a favor de los trabajadores, tales exigencias, requisitos y sanciones deben ser razonables y, sobre todo, claras y detalladas, de modo que el trabajador tenga presente cuáles son sus deberes, así como las consecuencias que acarrea su incumplimiento”. *Rivera v. Pan Pepín*, supra, pág. 695.

A esos efectos, no basta con clasificar alguna conducta como “falta grave” para despedir a un empleado que incurre por primera vez en dicha conducta. Íd. El criterio que se debe analizar, para aplicar la excepción del despido por la primera falta, es la gravedad reconocida por la jurisprudencia. Íd. Además, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que la violación a las reglas de un patrono puede motivar un despido justificado si: (1) se trata de una violación reiterada a los reglamentos; (2) los reglamentos son razonables; (3) se le entrega copia escrita del reglamento al empleado; y (4) el despido no se hace por mero capricho o sin una

---

conductas acerca de las apropiación indebida de propiedad. Íd., págs. 739-740. Asimismo, el empleado había cometido otras infracciones anteriormente y el patrono le había advertido que podía ser despedido. Íd., pág. 742.



razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 D.P.R. 368, 381-382 (2011).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha comparado los reglamentos de los patronos con un contrato de adhesión donde las cláusulas obscuras o ambiguas deben interpretarse liberalmente a favor del empleado. Íd, pág. 385 citando a *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 776 (1992). En *Feliciano Martes*, dicho foro resolvió que las ausencias reiteradas de un empleado, sin excusarse de acuerdo con el reglamento, eran suficientes para justificar el despido. Íd., págs. 403-405. El Tribunal Supremo destacó que el reglamento del patrono establecía el despido como la consecuencia de tres ausencias consecutivas. Íd., pág. 404. Asimismo, indicó que las ausencias sin excusas le ocasionaban un serio problema a la operación de la empresa. Íd., págs. 404-405.

#### B. Apreciación de la prueba

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que los foros apelativos no deben intervenir con las determinaciones de hechos del TPI para sustituir el criterio del juzgador ante quien declararon los testigos, y tuvo la oportunidad de observarlos y apreciar su *demeanor*. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 D.P.R. 717, 741 (2007); *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, 113 D.P.R. 357, 365 (1982). Sin embargo, esta norma no es absoluta, pues la apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de los tribunales. Íd. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy Inc.*, supra, citando a *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978). Los foros apelativos pueden intervenir con la apreciación de la prueba testifical que haga el juzgador de hechos, cuando éste actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al

aquilatarla. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, supra; *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 D.P.R. 139, 152 (1996); *Rodríguez v. Concreto Mixto, Inc.*, 98 D.P.R. 579, 593 (1970).

### III.

En el presente caso, debemos resolver si actuó correctamente el TPI al declarar con lugar la demanda de despido injustificado. El primer señalamiento de error planteó que las determinaciones de hechos del TPI son incorrectas, incompletas y contradictorias. El segundo señalamiento de error argumentó que no se requerían violaciones repetidas a la misma norma para despedir al señor Planas. Por último, en el tercer señalamiento de error, Brink's arguyó que el despido del señor Planas fue justificado porque la actuación de éste minó la credibilidad de la supervisora y afectó el buen funcionamiento de la empresa. Discutiremos los señalamientos de error de manera conjunta, por estar íntimamente relacionados, a la luz de los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico.<sup>11</sup>

Según el testimonio del apelado, el Sr. Wilfredo Marcano ejecutaba las instrucciones impartidas por la supervisora, pero ésta quería que fuese el primero quien lo hiciera. Todo ello a pesar que el apelado, como supervisor de bóveda, podía delegar estas funciones en los 4 empleados que tenía a su cargo.<sup>12</sup> Asimismo, el señor Planas testificó que le expresó a la supervisora que no podía cumplir con lo ordenado. En relación al tono de voz utilizado por el señor Planas, éste negó que hubiese sido alto y que estuviese molesto. La Sra. Ana Angélica Díaz Figueroa testificó que el señor Planas hizo las expresiones en un tono de voz alto.<sup>13</sup> Sin embargo,

---

<sup>11</sup> Entendemos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido claramente los criterios que deben evaluarse en situaciones como las de auto y no es necesario acudir a otras fuentes persuasivas del Derecho.

<sup>12</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 40-41 y 72-73.

<sup>13</sup> *Íd.*, pág. 52.

en el contrainterrogatorio, la señora Díaz admitió que redactó un documento sobre el incidente y omitió describir el tono de voz del señor Planas como uno alto.<sup>14</sup> En ese sentido, la única prueba que presentó Brink's, para demostrar el tono de voz utilizado por el señor Planas, fue testifical.

Anteriormente mencionamos que la jurisprudencia establece que los tribunales apelativos debemos concederle deferencia a la adjudicación de credibilidad hecha por el juzgador de los hechos. En ausencia de otra prueba que corrobore las versiones de los testigos, no vamos a intervenir con la credibilidad adjudicada por el TPI. El foro primario creyó el testimonio del señor Planas. No surge del expediente prueba que demuestre la existencia de pasión, prejuicio, imparcialidad o error manifiesto, por parte del TPI, al no concluir que el señor Plano se expresó en la reunión en un tono de voz elevado y con actitud hostil o amenazante.

Por otro lado, Brink's arguyó que el apelado recibió el manual del empleado donde se establecía el despido como una posible sanción ante el incumplimiento de instrucciones. Es un hecho estipulado que el señor Planas recibió el manual de empleados y el contenido de este documento. Como expresamos al inicio, el manual del empleado establecía lo siguiente:

Múltiples violaciones de regulaciones menos importantes o el incumplimiento de advertencia o instrucciones también podrán motivar que Brinks a su discreción suspenda o despida a un empleado.<sup>15</sup>

No obstante, este hecho por sí solo no justifica el despido. Es de notarse que la regla invocada por Brink's no establece de manera clara una política de no tolerancia hacia el incumplimiento de instrucciones. La regla citada contempla dos posibles sanciones, la suspensión o el despido. A nuestro juicio, el manual

---

<sup>14</sup> Íd., pág. 56.

<sup>15</sup> Íd., pág. 82.

es ambiguo en cuanto a las consecuencias que conllevaba la conducta incurrida. De hecho, la propia disposición regula las situaciones donde existen múltiples violaciones de las normas establecidas por el patrono.

En ese sentido, y cónsono con la jurisprudencia citada, entendemos que el hecho estipulado por las partes no es suficiente para concluir que el despido inmediato era la consecuencia conocida por el señor Planas. Muy bien el apelado pudo pensar que la acción del patrono, según el correo electrónico de la supervisora, era la suspensión. La jurisprudencia citada nos permite evaluar esta cláusula de la manera más favorable para el señor Planas y así hemos optado por hacerlo. Además, resultaría irrazonable concluir que todo tipo de insubordinación (no sujetarse a una orden o mandato) ocasionaría un despido inmediato. Para ello es necesario conocer cómo se afectó el funcionamiento del establecimiento comercial. Véase *Feliciano Martes v. Sheraton*, supra, pág. 404.

La parte apelante arguyó que el señor Planas admitió en la deposición que sus actos constituyeron insubordinación.<sup>16</sup> Sin embargo, hemos revisado dicho documento y no surge dicha admisión. El documento contiene expresiones a los efectos de que la señora Ortiz impartió las instrucciones, el señor Planas dijo no poder hacer lo ordenado y que el Sr. Wilfredo Marcano entraba los datos en ese momento. Por lo tanto, no podemos concluir lo propuesto por la apelante acerca de la admisión del apelado.

Además, Brink's se refirió a las amonestaciones previas que recibió el señor Planas para justificar el despido. Las amonestaciones escritas fueron estipuladas por las partes en el informe de conferencia con antelación a juicio. El TPI determinó que estas amonestaciones no estaban relacionadas con actos de

---

<sup>16</sup> Alegato de Brink's Puerto Rico, Inc., pág. 5 esc. 1.

insubordinación y, por tanto, lo ocurrido en la reunión fue la primera falta del apelado. Brink's no está de acuerdo con este análisis y argumentó que el foro primario debió tomar en consideración las amonestaciones previas como parte de la justa causa.

Las amonestaciones escritas que constan en el expediente están relacionadas con la comisión de errores en el envío de valores de algunos de los clientes de Brink's. En estas amonestaciones, se le advirtió al señor Planas que otras situaciones similares podían conllevar la suspensión del empleo o el despido. Entendemos que estas amonestaciones fueron dirigidas a la competencia del empleado antes de ser supervisor de bóveda y no están relacionadas con el acto de insubordinación que ocasionó el despido. La prueba demostró la existencia de dos amonestaciones de los años 2008 y 2011 respectivamente. Consideramos que estas amonestaciones son remotas y están relacionadas con otras posiciones. Por consiguiente, el TPI atendió correctamente este asunto al evaluar el alegado acto de insubordinación y su vínculo con el funcionamiento de las operaciones de Brink's. En ningún momento Brink's alegó que el despido fue causado por un patrón de conducta violatorias del manual de empleados.

Asimismo, es preciso mencionar que la justa causa alegada por Brink's no trató sobre la competencia del señor Planas para realizar el trabajo como supervisor de bóveda. El señor Planas reconoció el error cometido en las entradas de datos. Era la primera vez que el apelado realizaba ese tipo de tarea conocida como "four way".<sup>17</sup> y la supervisora, luego de examinar el expediente de personal, optó por despedir al apelado por el alegado

---

<sup>17</sup> Transcripción de la Prueba Oral, pág. 41-42.

acto de insubordinación.<sup>18</sup> En consecuencia, la cuestión de umbral en este caso es si lo sucedido en la reunión fue de tal gravedad que afectó el buen funcionamiento de la empresa.

A preguntas del TPI, la señora Ortiz declaró que, tras el despido del apelado, los mismos empleados se encargaron de entrar los datos y no hubo reclamaciones de los clientes de la compañía.<sup>19</sup> Hemos examinado con detenimiento la transcripción de la prueba oral y tampoco encontramos prueba que demuestre cómo la situación minó la autoridad de la supervisora ante los demás empleados. Todo lo contrario, la señora Ortiz continuó sus funciones como supervisora y el trabajo de entrada de datos siguió su curso.<sup>20</sup> En fin, coincidimos con el TPI en que el despido del señor Planas no fue justificado. Brink's no logró probar ninguna de las causas que justifican un despido al amparo del Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, pues no demostró cómo las funciones de la empresa se vieron afectadas y el manual de empleados guardó silencio al respecto.

Finalmente, en el cuarto señalamiento de error, Brink's expone que la indemnización concedida por el TPI no es conforme a Derecho y contraviene las estipulaciones sometidas por las partes y aprobadas por dicho foro sentenciador. Sobre este asunto, el señor Planas expresó en el alegato que el TPI debió confundirse entre lo alegado en la querrela y lo estipulado entre las partes. En ese sentido, entendemos que no existe controversia en que la cantidad correcta de la mesada estipulada ascendió a \$17,049.99.<sup>21</sup> Por lo tanto, se declara con lugar el cuarto señalamiento de error por acuerdo entre las partes y se modifican las cuantías de conformidad con lo estipulado en el informe de conferencia con antelación al juicio.

---

<sup>18</sup> Íd., pág. 70 y 77.

<sup>19</sup> Íd., pág. 83 y 87.

<sup>20</sup> Íd., pág. 83-84.

<sup>21</sup> Alegato del apelado, pág. 9.

Por los fundamentos expuestos, modificamos la *Sentencia* dictada por el TPI para reducir a \$17,049.99 la mesada y a \$2,557.50 los honorarios de abogado. Así modificada, confirmamos la *Sentencia* apelada.

Notifíquese.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones