

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**COMPAÑIA DE PARQUES
NACIONALES**
(Compañía)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-2213

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-04-1927

**SOBRE: DESPIDO POSITIVO EN PRUEBAS
DE DOPAJE**

ÁRBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

INTRODUCCIÓN

En primera instancia debemos determinar si la querrela de autos es arbitrable procesalmente. Esto, con relación a la prescripción de los términos del procedimiento de quejas y agravios. De determinarse que la querrela es arbitrable, entonces determinaremos conforme a derecho¹, si procedía o no la destitución del empleado Dan Cruz Rodríguez. De no proceder, impondremos el remedio adecuado. De lo contrario, se desestimaré la querrela.

ARBITRABILIDAD PROCESAL

Los hechos de este caso datan del 12 de agosto de 2003, cuando se le notificó oficialmente al empleado Dan Cruz su destitución al puesto de Salvavidas en el Balneario de Punta Salinas. Posteriormente, el 9 de noviembre se celebró la vista

¹ Sección 9 del Artículo 12 del Convenio Colectivo.

administrativa informal y efectivo al 2 de enero de 2004, el Empleado fue destituido de su puesto.

Planteó la Unión que la Compañía incumplió con los términos del Convenio dispuestos en la Sección 12 del Artículo 12. Los mismos expresan lo siguiente:

ARTÍCULO 12

...

Sección 3: Las controversias o quejas deberán presentarse a la brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos (12) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la controversia o queja. De demostrarse por la Unión que ni el trabajador, ni el delegado del área concernida, ni la Unión pudieron tener conocimiento de los hechos en la fecha en que sucedieron los mismos, en tal supuesto, el término referido comenzará a contar desde la fecha en que el trabajador, el delegado del área o la Unión tuvieron conocimiento de los hechos.

...

Sección 12: La Compañía celebrará una vista previa, a nivel de la Oficina de Recursos Humanos, a cualquier empleado que por razones de disciplina entienda que debe despedir. Al empleado se le dará la oportunidad de ser oído y de que se considere su punto de vista sobre el asunto. Dicha vista no se celebrará más tarde de los diez (10) días a partir de la fecha en que ocurrieron los incidentes. Existen ciertas situaciones extraordinarias de emergencia en que la retención del empleado puede constituir peligro significativo a la seguridad de otras personas o a la propiedad pública. En esos casos, se puede decretar una suspensión sumaria, limitada solamente a excluir al empleado temporariamente del empleo y se le celebrará la vista dentro de los siguiente diez (10) días laborables. La Compañía dará su decisión dentro de los (10)días siguientes a la celebración de dicha vista.

La Compañía notificará al unionado y a la Unión la intención de destitución, así como fecha y hora de la vista por correo certificado. Una vez la Compañía notifique a la Unión su determinación, ésta de entenderlo pertinente, podrá someter la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

El Patrono por su parte, sostuvo que los términos prescriptivos para la solución de controversias, usualmente, no son observados por las partes. Expresó además, que muestra de ello es que en las etapas pre-arbitrales del caso de autos, la Unión no levantó defensa alguna sobre este particular. Ello debe ser interpretado como una renuncia implícita por parte de la Unión y como una evidencia de la práctica que existe entre las partes.

El Convenio Colectivo contempla cláusulas de términos prescriptivos entre los distintos pasos para la solución de los conflictos. Sin embargo, hay que destacar que aún cuando el término entre el conocimiento oficial de los hechos, 12 de agosto de 2003, y la vista informal, 9 de noviembre de 2003, para dicha vista ya estaba prescrito el término, mas la Unión no levantó planteamiento procesal alguno. Por otra parte, aún cuando la Compañía utilizó este mismo caso para demostrar que en la práctica estos términos son letra muerta, la Unión no lo refutó ni presentó evidencia contrario a esto.

Cuando ambas partes consienten en ignorar los términos prescriptivos acordados en el Convenio Colectivo, tiene el efecto de enmendar el contrato laboral. Dicha enmienda se convierte en la práctica y el *modus operandi* entre las partes implicando ello un impedimento para que un planteamiento de arbitrabilidad procesal prospere. Finalmente, esto sería ir en contra de sus propios actos.

Cónsono con el anterior análisis, emitimos el siguiente **LAUDO**:

La querrela es arbitrable procesalmente.

MÉRITOS DEL CASO

En atención a los méritos de este caso, cabe destacar que el 12 de junio de 2003, se llevó a cabo la graduación para salvavidas de la Compañía de Parques Nacionales. En dicha actividad, la Compañía sometió a los empleados a pruebas para detección de sustancias controladas. Entre las personas a muestrear estuvo el Querellante.

En el momento de completar la documentación correspondiente de este Empleado, confrontó el problema de no tener consigo una identificación con foto. Para subsanar la situación, la compañera de trabajo del Querellante, Sra. Linda Mercado, sirvió para identificarlo como empleado de la Compañía. Para ello, el Técnico del Laboratorio del Instituto de Ciencias Forenses le solicitó a la señora Mercado su número de seguro social y lo anotó en el espacio correspondiente al número de seguro social del donante de muestra en el formulario del Querellante (formulario número 072713). No obstante, el Técnico no realizó una nota aclaratoria con relación a que el número de seguro social no era del donante a quien le correspondía el formulario. Por otra parte, en el espacio provisto para notas aclaratorias expresa “La Sra. Linda M. Mercado Rosado lo identificó”. El número de seguro social del Querellante no aparece anotado en ninguna parte de su formulario. La señora Mercado también fue objeto del muestreo y se le completó la información pertinente en el formulario asignado a ella.

Para el 2 de julio de 2003, la Compañía fue notificada oficialmente sobre el informe positivo del donante de la muestra del formulario 072713. Conforme a este informe el 12 de agosto de 2003, la Compañía le informó al Querellante su intención de destituirlo del puesto y le informó su alternativa de solicitar una vista administrativa.

Finalmente, el 10 de diciembre de 2003, se le informó al señor Cruz que estaba destituido de su puesto efectivo al 2 de enero de 2004.

La Unión impugnó la destitución del Querellante y alegó lo siguiente:

1. En el formulario que completó el Técnico del Laboratorio de Ciencias Forenses correspondiente a la muestra del Sr. Dan Cruz aparece el número de seguro social de la Sra. Linda Mercado Rosado.
2. La señora Mercado también fue sometida a las pruebas de detección de sustancias controladas.
3. Los dos recipientes de las muestras de orina tenían el mismo número de seguro social.
4. Todos los documentos y cartas relacionadas a este caso cargan el número de seguro social de la señora Mercado.
5. No existe garantía de que la muestra ofrecida por el Querellante fue la que efectivamente arrojó positivo.

La Compañía por su parte sostuvo lo siguiente:

1. Si bien es cierto que el formulario completado al tomar la muestra no contaba con el seguro social del Querellante, el número de control del formulario sí era el correspondiente.
2. El Laboratorio de Ciencias Forenses certificó un positivo en la muestra de orina del formulario correspondiente al Querellante.
3. El Empleado ocupa un puesto sensitivo por lo que la Compañía actuó conforme a lo establecido en ley.

Tenemos ante nos el despido del Sr. Dan Cruz. Este empleado fue despedido por que el Laboratorio de Ciencias Forenses certificó un positivo en la muestra correspondiente al formulario número 072713.

La Compañía de Parques Nacionales cuenta con un programa debidamente reglamentado para detección de sustancias controladas. Ello conforme a la Política Pública de Combatir el Problema del Uso Ilegal de Drogas En Puerto Rico. Como parte de las actividades del Programa, el Patrono efectuó un muestreo el 12 de junio de 2003 en el Parque Luis Muñoz Marín. Debido a que el Querellante no tenía una identificación consigo, lo que es requerido como parte del procedimiento, su compañera de trabajo fue la persona quien lo identificó. El Técnico del Instituto de Ciencias Forenses anotó el número de seguro social de la empleada Mercado en el formulario de muestra del Querellante.

Ante las preguntas del Portavoz de la Unión, la Sra. Denisse León, Oficial de Enlace del Programa de Prueba de Detección de Sustancias Controladas, afirmó que a raíz del proceso que se llevó a cabo para la identificación del Querellante, efectivamente, hubo dos muestras identificadas con el mismo seguro social. La señora León no pudo garantizar que la muestra del Querellante fue la que efectivamente arrojó positivo en los resultados.

Por otra parte quien realmente podía testificar sobre ese particular, no fue traído a testificar, oficiales del Instituto de Ciencias Forenses. A tenor con lo que implica la credibilidad y certeza en los procesos de muestras de laboratorios este evento constituye una irregularidad que trastoca la credibilidad del proceso. Quien tenía el

peso de la prueba en el caso de autos era el Patrono y no demostró que efectivamente el Querellante arrojó positivo en una prueba de drogas.

Cónsono con ello, concluimos que el despido estuvo injustificado.

A tenor con lo antes expuesto emitimos el siguiente

LAUDO:

La destitución del empleado Dan Cruz Rodríguez no procedía.

REMEDIO

Como parte de nuestra facultad² como árbitra en el caso de autos, ordenamos la restitución inmediata del Sr. Dan Cruz a su puesto de Salvavidas. Además, el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de abril de 2005.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

² JRT vs. Seguritas, Inc., 111 DPR, 580

La legislación sobre el derecho de mesada –que en caso de despido injustificado incluye el pago de una indemnización equivalente a un mes de sueldo más una semana por cada año de servicio- no impide que un árbitro, en un procedimiento de arbitraje obrero-patronal y bajo un acuerdo de sumisión que no limita claramente sus poderes, ordene la reposición de un empleado y el pago de los sueldos dejados de percibir, m intereses.

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 27 de abril de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

SRA IRBA BATISTA
REPRESENTANTE
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542 CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

SRA REINA E. QUIÑÓNEZ HERNÁNDEZ
REPRESENTANTE JURÍDICO
CIA PARQUES NACIONALES
PO BOX 9022089
SAN JUAN PR 00902-2089

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III