

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**TELFÓNICA DE PUERTO RICO.**  
**(Patrono o Compañía)**

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE**  
**EMPLEADOS TELEFÓNICOS**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-3247**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-03-2735**

**SOBRE: DESPIDO**

**CARLOS G. VILÁ GALÁN**

**ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista se celebró el 15 de septiembre de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El caso quedó sometido el 1 de diciembre de 2008, fecha concedida para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación de la Compañía, el Lcdo. José Santiago, asesor legal y portavoz; el Sr. Miguel Rolón, representante y testigo; la Sra. Gisella Mondecit, administradora del Programa de Sustancias Controladas y testigo; el Sr. Antonio Colorado, psicólogo y testigo.

En representación de la Unión, comparecieron, el Lcdo. Oscar Pintado, asesor legal y portavoz; la Sra. Nivea Rivera, representante y el Sr. Carlos Vilá, querellante.

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión. Por lo que presentaron sus respectivos proyectos:

### UNIÓN

Determinar si el despido de Carlos G. Vilá Galán estuvo o no justificado. De determinar que no, que la árbitro ordene la reposición con el pago de todos los salarios dejados de percibir, más una suma razonable de honorarios de abogado.

### COMPAÑÍA

Que la árbitro determine si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que es arbitrable, que la árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que el despido no estuvo justificado, que la árbitro provea el remedio adecuado.

A tenor con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje concluimos que la sumisión a resolver es la presentada por la Compañía.<sup>1</sup>

**SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO NUM. A-10-3247**

### **DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE** **ARTICULO 54 PROCEDIMIENTO PARA QUERELLAS**

Sección 6-Tercera Etapa

a. De no estar conforme la Unión con la decisión emitida en el caso en la segunda etapa o transcurrido el término para contestar, cualquier oficial de la Unión podrá apelar radicando la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo

---

<sup>1</sup> **ARTICULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN**

b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes, y la evidencia admitida. Éste tundra amplía latitud para emitir remedios.

de la decisión o de la terminación del período para contestar en la etapa anterior si es que no ha sido contestada.

La apelación será radicada ante la oficina del Director de Asuntos Laborales y del Empleado por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

b. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querrela dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querrela indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la citación.

c. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, el Presidente de la Unión o su representante, la persona que tomó la acción que dio base para la querrela cuando las alegaciones de la querrela así lo requieran, así como el querellante se reunirán a los efectos de tratar de resolver o conciliar la querrela. Disponiéndose que en esta etapa en aquellos casos de suspensión o despido la Compañía le suministrará al empleado o a la Unión, copia de la prueba documental en que se base la acción disciplinaria.

d. Una vez discutida la querrela, el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, contestará la misma por escrito, mediante correo certificado, dentro de los siguientes diez (10) días laborables. La decisión emitida en el caso podrá:

1. Confirmar la determinación:
2. Modificar la determinación incluyendo la reducción de las medidas disciplinarias.
3. Archivar y dejar sin efecto la determinación.
4. Ampliar la investigación del caso si se determina la necesidad de ello.
5. Otorgar cualquier otro remedio que considere apropiado.

e. De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado, ésta podrá recurrir a arbitraje según se indica más adelante.

f. Las quejas sobre reclamación de salarios serán radicadas por escrito en primera instancia en la tercera etapa dentro del término de quince (15) días laborables desde que surge la querella o que el empleado tenga conocimiento de ésta. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado o su representante citará al Presidente de la Unión o a su representante una vez se haya recibido la querella dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la querella indicando la hora, lugar y fecha, la cual será no más tarde de diez (10) días siguientes a la fecha de la citación. El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o su representante, tendrá un término de quince (15) días laborables para contestar la querella luego de celebrada la reunión para considerar la misma.

#### Sección 7- Arbitraje

a. Cuando la querella no haya sido resuelta en la etapa anterior, la misma podrá ser sometida a arbitraje dentro de los veinte (20) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Asuntos Laborales y del Empleado transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero. La Unión someterá a la Compañía copia de la solicitud y la fecha en la cual fue sometida en Arbitraje. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del árbitro será final e inapelable, la cual será seguida y cumplida por las partes, siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse.

b. Las reclamaciones de salarios quedan excluidas de este procedimiento de arbitraje. No obstante, las reclamaciones de salario hasta \$1,500.00 se tramitarán según el procedimiento de arbitraje aquí establecido. La Unión se reserva el derecho de llevar los casos de reclamaciones de salarios en exceso de \$1,500.00 a los tribunales siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos. Se aclara que todos los demás tipos de casos, tales como pero sin limitación, peticiones de reclasificación, dietas, ascensos y/o reclamaciones de que se están

realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de arbitraje.

#### Sección 8- Casos de Suspensión y Despido

a. La Unión reconoce que es una prerrogativa gerencial inherente a la administración del negocio de la Compañía establecer normas de conducta para sus empleados durante la operación del negocio y aplicar normas disciplinarias por justa causa cuando se violen dichas normas.

b. La Compañía, a su vez, reconoce que en los procesos de administración y aplicación de las normas de conducta y disciplina aplicables a los empleados, dichos procesos deben ser justos y razonables, con el fin de mantener unas relaciones obrero-patronales saludables. Los procesos cumplirán con lo siguiente:

1. La aplicación de la norma disciplinaria se efectuará dentro de un término razonable, luego de conocerse la violación o falta imputable al empleado.
2. La Compañía llevará a cabo una investigación de los hechos en que se fundamente una acción disciplinaria.
3. Se le notificará por escrito al empleado con copia a la Unión, de la violaciones que se le imputan y la medida disciplinaria a imponerse y la fecha aproximada de la reunión que se describe en el número 4 de esta Sección, 8b.
4. La Compañía, siempre que sea posible, llevará a cabo una reunión con el empleado al imponerle una medida disciplinaria.
5. En los casos de suspensión o despido de empleados, se seguirá el siguiente procedimiento cuando la Unión o el empleado consideren injustos la suspensión o la acción de despido:
  - a) De un empleado considerar injusta su suspensión o despido deberá presentar su querrela a la Unión.

- b) En caso de que la Unión también considere injusta la suspensión o despido del empleado la Unión presentará una querrela por escrito dentro de quince (15) días laborables subsiguientes a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Director de Asuntos Laborales y del Empleado o la persona que él delegue de la Compañía. De no resolverse la querrela, la Unión podrá solicitar una reunión con el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, personalmente. El procedimiento ante este Departamento será uno expedito, entendiéndose que los casos de suspensión y despido serán atendidos e investigados con prioridad a cualquier otro caso sometido con anterioridad e igualmente, en estos casos se solicitará, de ser necesario, el arbitraje expedito.
- c) El Director de Asuntos Laborales y del Empleado, al evaluar la acción tomada, tendrá las mismas facultades dispuestas en la Sección 6 (d) de este Artículo.
- d) Se procederá de aquí en adelante, como se dispone en la Sección 6, inciso e, antes mencionado.

Debemos determinar si la querrela es procesalmente arbitrable o no.

El Convenio Colectivo suscrito entre las partes contiene, dentro del artículo 54, supra; el procedimiento a utilizar para la radicación de querrelas, en casos de suspensiones o despidos.

La Sección 8 establece que en los casos de suspensiones y despidos, la Unión presentará una querrela por escrito dentro de quince (15) días laborables subsiguiente a la suspensión, o notificación del despido ante el Director de Asuntos Laborales y del Empleado, o ante en quien éste delegue. De no resolverse la querrela, la Unión podrá solicitar una reunión con dicho Director. También establece esta Sección 8-b-5-b, que el procedimiento será expedito.

La Sección 8-b-5-c establece que dicho Director tendrá las facultades que se contemplan en la Sección 6-d del mismo artículo; así como también dispone en la Sección 8-b-5-d, que de ahí en adelante, se procederá tal y como dispone la Sección 6-e.

La Sección 6 contempla el procedimiento a seguir en Tercera Etapa. La Sección 6-d establece, entre otras cosas, que el mencionado Director o su representante, contestará la querrela por escrito dentro de los siguiente diez (10) días laborales.

La Sección 6-e dispone que la Unión podrá recurrir a arbitraje, de no estar de acuerdo con la contestación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado.

Todo lo relacionado con el arbitraje está contenido en la Sección 7-a. En la misma se dispone que:

“Cuando la querrela no haya sido resuelta en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje dentro de los veinte (20) días laborables siguientes al recibo de la decisión del Director de Asuntos Laborales y del Empleado, transcurrido el término para contestar, lo que ocurra primero”.

En el caso ante nuestra consideración el patrono sostiene que la querrela no es procesalmente arbitrable, ya que la Unión incumplió con el término señalado en la Sección 7-a, sobre la radicación de la querrela en arbitraje.

Sostiene el patrono que, habiéndose discutido la querrela el 11 de febrero de 2003, en esa fecha comenzó el término de diez (10) días laborables para que el Director de Asuntos Laborales y el empleado contestara la misma. Dicho término venció el 26 de febrero de 2003.

El 13 de febrero de 2003, el Director contestó la querrela, pero la misma no fue recibida por la Unión sino hasta el 19 de marzo de 2003, por tanto, para efectos de la Unión, el término del Director para contestar, había vencido el 26 de febrero de 2003 y ahí comenzó a transcurrir el término de veinte (20) días laborables para recurrir al foro arbitral. Dicho término venció el

25 de marzo de 2003, por lo que la solicitud de arbitraje, radicada el 4 de abril de 2003, estuvo fuera del término contemplado en el Convenio Colectivo.

La Unión por su parte, sostuvo que el patrono incumplió con el procedimiento de querrela en dos instancias: primero, una vez recibió la querrela en tercera etapa el 29 de enero de 2003, tenía que discutir la misma dentro de los siguientes diez (10) días pero, citó a la reunión para el 18 de febrero, fuera del término establecido.

En segundo lugar, una vez discutida la querrela el 11 de febrero, el patrono tenía diez (10) días para contestar la misma. El patrono contestó el 13 de febrero, pero no fue recibida por la Unión, sino hasta el 19 de marzo, en exceso del término acordado.

En este caso, ambas parte sostienen que la otra parte incumplió con el procedimiento de querellas.

Durante la vista de arbitraje, la Compañía presentó como testigo al Sr. Miguel Rolón, quien se desempeña como Administrador de Asuntos Laborales y quien testificó entre otras cosas, que la discusión de la querrela en tercera etapa se llevó a cabo el 11 de febrero de 2003 y que el preparó la carta confirmando lo discutido en dicha reunión, con fecha de 13 de febrero<sup>2</sup>; carta que fue recibida por la Unión el 19 de marzo. También testificó que la Unión fue citada el 18 de febrero, pero que dicha reunión fue adelantada. El testigo sostuvo que era común que se variaran las fechas del procedimiento de querellas.

La Unión presentó como testigo a Nivea Rivera, Sargento de Armas, quién testificó que en éste caso mediaron varias estipulaciones con el fin de resolverlo, ya que el empleado era el único que trabajaba las cuentas de Hacienda, era muy buen empleado y no querían despedirlo.

---

<sup>2</sup> Exhibit número dos del patrono.

Sostuvo además que legales, el departamento laboral y la Unión estaban tratando de llegar a acuerdo. También planteó que en los casos de drogas, el procedimiento de querellas toma más tiempo que el contemplado en el Convenio Colectivo.

Analizados los testimonios de ambas partes, podemos concluir que el incumplimiento del procedimiento de querella fue uno avalado por éstas.

En el arbitraje obrero patronal esto es lo que se conoce como la Doctrina de las manos limpias; la que dispone que cuando ambas partes violan los límites de tiempo, la querella podía verse en sus méritos.

Esta doctrina fue discutida en el caso Anchor Rome Mills Inc. and Textile Workers Union of America, Local 787, 9 La 595, donde se dispuso que:

“Time limits are set in contracts by agreement of the parties. Both sides must abide by the contract or utter confusion will result. When one party violates the contract and one party is in compliance, the innocent party must not be made to suffer. However, when both parties are in violation of the time limits, the grievance can be heard on its merits. Violation by both sides, unless by mutual agreement, provides the only circumstance that justifies an arbitration board in ignoring the time limits. If this exception is not recognized, one party can impose intolerable conditions, upon the other party by deliberate delays. In brief, the complainant must appear before the Board with “clean hands” when it desires to enforce time limits”.

Aplicada la doctrina, no nos queda más que determinar que la querella es arbitrable procesalmente.

**MÉRITOS**  
**CASO NÚM. A-03-2735**

**DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE**

**ARTICULO 20**  
**PROGRAMA DE PRUEBAS DE DROGAS**

## Sección 1

La Unión y la Compañía reconocen que el uso y abuso de sustancias controladas es un problema alarmante en el país y afecta negativamente a la fuerza trabajadora. La Unión, preocupada por la salud y seguridad de sus miembros, reconoce los riesgos a que pueden ser expuestos sus empleados por uso y abuso de las sustancias controladas.

## Sección 2

La Compañía, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y seguridad de sus empleados y clientes, así como de su responsabilidad de velar por la productividad y la realización eficiente de los servicios que prestan sus empleados al pueblo, desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso y abuso de drogas por los empleados.

## Sección 3

A estos propósitos y para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso y abuso de sustancias controladas; y para proteger la salud y seguridad de los empleados cubiertos en esta Unidad Apropiaada, las partes luego de un análisis ponderado y consciente de todos los elementos involucrados en esta problemática, voluntariamente y en libre ejercicio de sus facultades contractuales conforme a la ley, acuerdan que la Compañía podrá adoptar un Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados, de acuerdo a la Ley Número 59 del 8 de agosto de 1997.

Los criterios rectores del Programa serán:

- La protección de la confidencialidad, los derechos civiles y constitucionales de los empleados.
- La no-discriminación contra el empleado.
- La identificación de usuarios de drogas a los efectos de brindar a los empleados la oportunidad de tratamiento y rehabilitación de conformidad con la ley, el Programa de Detección del Uso de Sustancias Controladas para los Empleados de la Compañía y los programas internos o externos de ayuda al empleado de la Compañía.

La Ley #59 del 8 de agosto de 1997, conocida como la Ley Para Regular las Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado, entró en vigor el 4 de febrero de 1998. De su exposición de motivos surge, que es parte de la política pública mantener el lugar de trabajo libre de drogas.

El 12 de mayo de 2000, la "PRTC" puso en vigor la Política Número PC-007 ED. 1, para mantener la empresa libre de drogas<sup>3</sup>.

En consideración a ésta política y a lo negociado por las partes en el artículo 20, supra, del Convenio Colectivo, el 3 de enero de 2001, se aprobó el Reglamento del Programa de Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas<sup>4</sup>, el cual dispone en la Parte H, lo siguiente:

- a. "No constituirá justa causa para el despido de un empleado el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas sin antes exigirle y permitirle al empleado asistir al programa de rehabilitación o recuperación apropiado.
- b. Cualquier empleado que participe en un programa de rehabilitación o recuperación, luego de su primer resultado positivo, que se negar de manera expresa a continuar en el programa o si el resultado de pruebas adicionales fuera positivo estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, conforme al Reglamento de Disciplina.
- c. La negativa injustificada de un empleado a someterse a la prueba de orina, cuando así se le requiera, constituirá evidencia prima facies de que el resultado habría sido positivo y conllevará la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento de Disciplina.
- d. Cualquier empleado que se le concede la oportunidad de someterse a un programa de asistencia, recuperación o rehabilitación y rechace, viole o incumpla cualquiera de las

---

<sup>3</sup> Exhibit número uno conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit número dos conjunto.

obligaciones impuestas en el programa se le impondrán medidas disciplinarias conforme al Reglamento de Disciplina.

- e. Cualquier empleado que por razón de sus funciones tenga acceso a información sobre la administración de las pruebas de drogas y sus resultados que viole la confidencialidad requerida estará sujeto a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Reglamento de Disciplina.”

Como parte del programa anti drogas, la Compañía practicó una prueba de drogas al Sr. Carlos Vilá Galán, aquí querellante, el 10 de mayo de 2001<sup>5</sup>, la que resultó positiva.

Ante dicho resultado, el querellante se sometió al Programa de Ayuda al Empleado, evitando su despido de acuerdo a lo establecido en la Regla 44 del Reglamento de Disciplina, la que dispone lo siguiente:

“Resultar positivo en las prueba para detectar el uso de sustancias controladas, excepto el primer positivo si el empleado se a coge y cumple con el Programa de Tratamiento, Rehabilitación o Recuperación: incurrir en una negativa injustificada a realizarse una prueba (lo que también será considerado como positivo); rehúsa someterse o resultar positivo en pruebas adicionales mientras se participa en el Plan de Tratamiento, Recuperación o Rehabilitación; abandonar o incumplir con los términos del Plan o Rehabilitación. Medida Disciplinaria: Despido”.

Entre otras cosas, Vilá acordó que sería sometido a pruebas de seguimiento periódicas de detección de sustancias controladas, cuando la Compañía lo estimara conveniente.

El querellante fue despedido el 16 de enero de 2003,<sup>6</sup> fecha en que se le ofreció una nueva oportunidad, la que no fue aceptada por él y luego de haber arrojado un

---

<sup>5</sup> Exhibit número cinco conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit número séis conjunto

segundo positivo a cocaína en una muestra de orina que le fue tomada el 9 de julio de 2002.

En dicha ocasión, se le imputó al querellante una segunda violación a la Regla 44, supra y a la Regla 46:

“Presentarse al trabajo bajo los efectos de sustancias controladas. Solicitar, manufacturar, distribuir, comprar, ofrecer, vender, transportar, poseer o utilizar sustancias controladas durante horas de trabajo o en los predios o en los vehículos de la compañía. Medida Disciplinaria: Despido.”

Debemos determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

La unión, para sustentar su posición respecto a la justificación del despido, sostuvo básicamente, que el mismo era ilegal; que la Ley #59 del 8 de agosto de 1997 incorpora el “Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Program”; que dicho reglamento prohíbe que el médico revisor (MRO)<sup>7</sup> tenga relación económica alguna con el laboratorio y que en este caso el Dr. Alfredo Santa Ana, médico revisor, era a su vez el Director Médico de Caribbean Medical Testing, lugar a donde es referido un empleado que arroja positivo en una prueba de dopaje.

El patrono por su parte sostuvo que el despido estuvo justificado. Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo a la Sra. Gisella Mondecit, Administradora del Programa de Beneficios, el que incluye sustancias, desde 1996.

---

<sup>7</sup> El M.R.O. es el médico encargado de revisar todos los casos positivos; no positivos y negativos de pruebas de dopaje

La testigo manifestó que para el 2001, el querellante fue referido a Inspira<sup>8</sup> por arrojar un positivo en una prueba de drogas, y que estando bajo tratamiento, para el 10 de julio de 2002, volvió a arrojar un positivo a cocaína.

Sostuvo la testigo que Inspira refiere al empleado a pruebas sorpresas en Caribbean Medical Testing; que una vez arroja un positivo, estos se envían a Estados Unidos, a Lab Corp. Y que allá corroboran el resultado e informan las cantidades a base de Nanogramas.

De acuerdo a la señora Mondecit, el querellante, en la prueba de cocaína arrojó 212 nanogramas, siendo 150 el mínimo.

Estos resultados son informados a Caribbean Medical Testing, en este caso, el Dr. Santa Ana confirmó el positivo del empleado, se lo notificó y ella refirió el caso al Departamento Laboral.

Sostuvo, que en el caso del señor Vilá, éste no aceptó la estipulación que se redactó, por lo que fue despedido.

Entre otras cosas declaró que el querellante arrojó varios positivos mientras estuvo en la hospitalización parcial y luego arrojó algunos negativos, todos ellos a la prueba de cocaína.

La Compañía también presentó como testigo al Dr. Alfredo Santa Ana, quien manifestó que él hacía las revisiones de las pruebas de dopaje para la Telefónica.

---

<sup>8</sup> Instituto Psicoterapéutico de Puerto Rico

Testificó que entrevistó al querellante en dos ocasiones: la primera vez arrojó un positivo, y fue referido al Programa de Ayuda al Empleado, luego de haber aceptado el uso de sustancias controladas.

Aclaró que lo entrevistó nuevamente cuando arrojó un segundo positivo, pero que el empleado negó el uso de cocaína, argumentando que había tomado analgésicos y le habían puesto lidocaína.

El testigo manifestó que la lidocaína no podía afectar a Vilá en la prueba, que la misma resulta ser un anestésico local que permanece en el cuerpo de una y media a dos horas y que ni siquiera debe arrojar un falso positivo.

Sostuvo el doctor, que en todos los casos se hace una prueba de discernimiento, con un 98 a 99% de efectividad. También se hace una prueba de espectomatografía de masa que tiene un 100% de efectividad, y que en caso del querellante, se le hicieron ambas, arrojando positivo en éstas.

También sostuvo que la cocaína hidrocloreae se utiliza para ciertos procedimientos, que es un medicamento legal y que al hacerse la prueba de detección de cocaína, arroja positivo, pero que ninguna otra droga puede arrojar positivo a la cocaína.

Durante el conainterrogatorio declaró que el no está presente cuando se hace el recogido de la muestra ni cuando esta se envía a Carolina del Norte y que recibe el resultado por correo.

La Compañía también presentó como testigo al Dr. Antonio Colorado, quién se desempeña como Psicólogo en Inspira y quién compareció como custodio del expediente del querellante en esta institución.

La Unión presentó como testigo al Dr. Rafael Ramírez Brunet, Endodoncista, quién declaró que para el 2002 el querellante era su paciente.

Testificó que con el querellante utilizó una anestesia llamada “prilocaína”, la que se caracteriza por ser metabolizada por el hígado y el riñón, lo que puede durar de 24 a 26 horas, pudiendo producir otros químicos.

En el conainterrogatorio sostuvo que en la metabolización de la prilocaína podría haber un químico parecido a la cocaína; que no está familiarizado con las pruebas que se utilizan para la adicción de sustancias controladas y que atendió al querellante los días 9, 18 y 29 de julio de 2002.

El querellante Carlos Vilá testificó que el 9 de julio de 2002, el doctor Ramírez le puso una inyección, que salió de la oficina como al medio día; que se dirigió a hacerse una prueba de dopaje y que allí dio su muestra de orina.

Sostuvo que en la próxima cita con el psicólogo, éste le informó que había arrojado positivo en la prueba de dopaje; que él le indicó que estaba equivocado y que el médico le dijo que lo informaría a su patrono.

Manifestó que se negó a firmar la estipulación porque entendía que se había cometido un error.

Indicó que estaba presente en la vista de arbitraje con el fin de que se mejore la forma en que el programa de drogas se está implantando.

Durante el conainterrogatorio declaró que el tratamiento es efectivo, pero no la forma en que se implementó el programa; que sólo recuerda haber arrojado positivo en la prueba de detección de drogas en la primera ocasión y el día en que visitó a su dentista; que para noviembre de 2002, no visitó al dentista; que no recuerda haberse reunido con el doctor Santa Ana en una segunda ocasión y que no recuerda haber arrojado un positivo para noviembre de 2002.

Analizada la prueba, nos vemos en la obligación de concluir que el despido estuvo justificado.

Como todos sabemos, la jurisdicción del árbitro emana del Convenio Colectivo. La función del árbitro se limita a lo contemplado en el Convenio Colectivo, sin obviar, claro está, las leyes sustantivas del país.

Nuestro deber es velar porque se cumpla con lo pactado por las partes, no señalar si se puede o no mejorar un programa de drogas, tal y como la Unión lo ha planteado en el caso de autos.

En los casos de despido, corresponde al patrono probar que el despido fue uno justificado. Así fue probado en este caso.

El Convenio Colectivo que es la ley entre las partes, contempla en su Artículo 20, supra; la preocupación de la Unión y la Compañía con respecto al uso y abuso de

sustancias controladas en el país y de la manera negativa que ello afecta a la fuerza trabajadora.

En dicho artículo, las partes acordaron que la Compañía podría adoptar un Programa de Detección de uso de Sustancias Controladas para los Empleados, de acuerdo a la Ley número 59 del 8 de agosto de 1997.

El Reglamento del Programa de Pruebas Para la Detección de Sustancias Controladas, en su parte H-a dispone, que no constituirá justa causa para el despido de un empleado, el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas, sin antes exigirle y permitirle al empleado asistir a un programa de rehabilitación o recuperación.

La Parte H-b dispone que luego de arrojar un primer positivo, un empleado estará sujeto a medida disciplinara, si se niega a continuar en un programa o si arrojará positivo a pruebas adicionales.

Las reglas 44 y 46, supra: del Reglamento de Disciplina de la Telefónica contemplan el despido como medida disciplinaria.

De la prueba se desprende que la Telefónica aplicó correctamente al querellante, todo lo concerniente al uso de sustancias controladas.

Luego del primer positivo, que arrojó el querellante, el 13 de noviembre de 2001, se firmó una estipulación mediante la que el querellante aceptó recibir un tratamiento de rehabilitación, por lo que la Compañía no procedió con el despido.

Al arrojar positivo a la prueba de seguimiento durante tratamiento, la Compañía procedió con el despido, tal y como está dispuesto en el Programa puesto en vigor.

Concluimos que al querellante se le dieron más oportunidades de lo contemplado, ya que, luego de ese segundo positivo, tanto la Unión como el patrono, dedicaron meses en tratar de llegar a un acuerdo, reconociendo el buen empleado que era el señor Vilá.

No obstante, el querellante optó por no firmar una nueva estipulación, la que le permitiría continuar trabajando. Al no aceptar la misma, no le quedó otro remedio a la Compañía que proceder de acuerdo, no solo al Programa de Detección de Sustancias Controladas, sino también con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Por otro lado, la Unión sostuvo lo siguiente:

La propia prueba patronal estableció que el laboratorio que ellos tienen contratado es el Caribbean Medial Testing (CMT), que el médico revisor es el Dr. Alfredo Santana y que éste, a su vez, es el Director Médico de CMT.

La Ley 59 del 8 de agosto de 1997, incorpora el "Mandatory Guidelines For Federal Workplace Drug Testing Program. Este reglamento prohíbe que el médico revisor (MRO) tenga relación económica alguna con el laboratorio.

El doctor Santana durante el contra interrogatorio aceptó que él nunca tuvo control de la cadena de custodia de la muestra de orina, que el análisis no se hizo en Puerto Rico, que no tiene acceso al procedimiento de corroboración, que no está presente en el recogido de la muestra, que no estuvo presente cuando la muestra se envió a Carolina del Norte, que no sabe cómo, cuándo y quién recibió la muestra en Estado Unidos y más grave aún, que no conoce ni sabe quien realizó la prueba.

Sin embargo, la Unión no probó cuál, si alguna, es la relación económica del doctor Santa Ana con el laboratorio. Independientemente de saber que es el Médico

Revisor y el Director Médico del Caribbean Medical Testing, lo cierto es, que la Unión tenía que presentar prueba para sostener sus alegaciones en cuanto el aspecto económico.

En relación al testimonio del doctor Santa Ana con respecto a su participación en la toma de muestras de orina y en el procedimiento a ser observado para la detección de sustancias controladas, fue parte de la prueba que una vez detectados los positivos, éstos son enviados a Lab Corp. para la corroboración de los mismos, o sea, que es un tercero quien examina dichas pruebas en una segunda instancia, lo que nos obliga a concluir que en efecto hubo un resultado positivo en el caso del querellante.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La querrela es arbitrable procesalmente. El despido del Sr. Carlos Vilá estuvo justificado.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

En Hato Rey, Puerto Rico, a 7 de julio de 2010.

---

**MARÍA E. APONTE ALEMÁN**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 7 de julio de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSE SANTIAGO  
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA ZORAIDA BAEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
TELEFÓNICA DE PR  
PO BOX 360998  
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO OSCAR PINTADO  
EDIF MIDTOWN STE 204  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

SRA NIVEA RIVERA  
URB LAS LOMAS  
753 CALLE 31  
SAN JUAN PR 00921

---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III