

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

UNITED PARCEL SERVICE, INC.
(Compañía o Patrono)

y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO, TEAMSTER
LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3726

**SOBRE: DESPIDO POR USO
DE SUBSTANCIAS
CONTROLADAS**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se realizaron los días 28 de noviembre de 2007 y 22 de enero de 2008, ambas en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para consideración y adjudicación, el 3 de junio de 2008.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por **la Compañía o el Patrono:** el Lcdo. Juan J. Casillas Ayala, asesor legal y portavoz, la Lcda. Tania Rodríguez Flores, asesora legal; el Sr. David Rosa Quiles, representante del Patrono y testigo; la Sra. Ilka Ramón y los señores Carlos Santiago, Carlos Ortiz, y el Dr. Wilfredo Avilés, testigos. **Por la Unión:** el Lcdo. José Carreras Rovira, representante legal y portavoz; el Sr. José Adrián López, representante; los señores Edgardo Rivera Delgado y Osvaldo Gierbolini, testigos; y el Sr. Víctor R. Ortiz Vidal, querellante.¹

¹ Las siguientes personas comparecieron únicamente a la audiencia de 22 de enero de 2008: la Lcda. Tania Rodríguez Flores, la Sra. Ilka Ramón y los señores Carlos Santiago Colón, Juan C. Ortiz Girau, Wilfredo J. Avilés, David Rosa Quiles, Osvaldo Gierbolini, y Edgardo Rivera Delgado.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión.

Patrono:

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado conforme al convenio, la prueba presentada y el derecho aplicable. De determinar que no lo fue, que provea el remedio provisto por ley.

Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al convenio colectivo. De determinar que no lo estuvo que se emita un remedio adecuado que incluya la reposición del empleado en su puesto, más el pago de los salarios y haberes dejados de percibir.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,² entendemos, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Árbitra emita el remedio adecuado.

² Véase el Artículo XIII- **Acuerdo de Sumisión**: b) En la eventualidad de 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 resueltos tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³**ARTÍCULO 7 - MANTENIMIENTO DE
CONDICIONES DE TRABAJO****Sección 3 - Acuerdo con Empleados**

La Compañía no llevará a cabo acuerdos individuales ni colectivos, con individuos cubiertos por este Acuerdo, en caso de esto ocurrir, tales acuerdos serán nulos e inválidos. Solo el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito o las personas por ellos designadas, pueden enmendar este contrato y los cambios serán por escrito y firmados por la parte.

ARTÍCULO 15 - ACCIÓN DISCIPLINARIA**Sección 3 - Notificación**

C. El Patrono reconoce el derecho del empleado de ser representado por un Delegado, o el delegado alterno designado, al momento que el empleado razonablemente contempla acción disciplinaria. Cuando solicitado por la Unión o el empleado, habrá un delegado presente siempre que el Patrono se reúna con un empleado, relacionado a querellas, disciplinas o entrevistas investigatorias. En tales casos, la reunión no se continuará hasta que el delegado alterno esté presente. **Si algún empleado no desea tener un delegado de la Unión presente en ninguna reunión donde el empleado tiene el derecho a una representación de la Unión bajo éste Artículo, el empleado firmará una renuncia a representación de la Unión, y una copia será suplida a la Unión a su solicitud. (sic)**

³ Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de julio de 2008.

**ANEXO I⁴ - POLÍTICA PARA MANTENER LA
COMPAÑÍA LIBRE DE SUSTANCIAS
CONTROLADAS**

A. Esta política se ha establecido de conformidad con el Drug Free Workplace Act de 1988 y para cumplir con la Ley 59 de 8 de agosto de 1997, conocida como la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Sector Privado. La fecha de vigencia de esta política es el 1 de agosto de 2002, y aplica a todos los empleados de la Compañía. Es la política de United Parcel Service, que la manufactura, distribución, venta, despacho, importación, posesión, transportación, compra o uso ilegal o no autorizado de una sustancia controlada por un empleado está prohibido en o fuera de la propiedad de la Compañía, en o fuera del sitio de trabajo, en o fuera de horas de trabajo. Igualmente, está prohibido estar bajo la influencia de sustancias controladas, en o fuera de la propiedad de la Compañía, en o fuera del sitio de trabajo, en o fuera de horas de trabajo.

...

I. Cuando un empleado voluntariamente informe al Departamento de Recursos Humanos que tiene un problema de uso y abuso de sustancias controladas, la Compañía le dará una oportunidad de permanecer como empleado, si se compromete por escrito a: someterse a un tratamiento de rehabilitación adecuado y perseverar en él hasta su rehabilitación; no violar la política para mantener la compañía libre de sustancias controladas; **someterse a todas las pruebas para la detección de sustancias controladas que la Compañía le requiera, sin aviso previo, durante un (1) año**; cumplir con todas las normas, reglas y políticas de la Compañía; **aceptar que una violación a cualquiera de las condiciones mencionadas, o a los términos y condiciones de un programa de rehabilitación, será causa justificada para su despido.**

⁴ Forma parte del Convenio Colectivo.

ANEXO II⁵**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN
DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS****C: EMPLEADOS QUE OCUPEN POSICIONES
SENSITIVAS**

La Compañía podrá requerir a los empleados que ocupen posiciones sensitivas a que se sometan mandatoriamente a pruebas de detección de sustancias controladas en cualquier momento y sin aviso previo. Esto es independientemente de que exista sospecha razonable individualizada, de que haya ocurrido un accidente o de que se trate de un programa de pruebas por sorteo. Se considerará que un empleado ocupa una posición sensitiva si sus funciones conllevan el control o manejo de cualquier vehículo de motor que se utilice para el acarreo de carga por cualquier vía pública terrestre o cuyas funciones conlleven el manejo y control de drogas y sustancias controladas, explosivos, gases, materiales peligrosos, inflamables, radioactivos, tóxicos, de alto voltaje o sustancias similares.

D. TODOS LOS EMPLEADOS

...

3. La Compañía podrá establecer un programa de pruebas de detección de sustancias controladas para promover la salud y bienestar de sus empleados, según métodos de selección por sorteo que escoja la Compañía de manera objetiva.

Sorteo consistirá de la colocación de números de empleados mediante lotería, tómbola o cualquier otro método, mediante el cual se seleccionarán por mera casualidad aquellos empleados que deberán someterse a la prueba.

⁵ Forma parte del Convenio Colectivo.

E. NORMAS

11. Si la prueba resulta positiva, **en una primera ocasión**, la compañía le dará al empleado una oportunidad para permanecer en el empleo, siempre y cuando el empleado se comprometa, por escrito, a participar en un programa de rehabilitación, bajo los términos y condiciones allí estipulado, los cuales incluyen, entre otras cosas, el acuerdo del empleado a someterse a todas las pruebas de detección de sustancias controladas que la Compañía le requiera, sin previo aviso, y **su aceptación de que si vuelve a resultar positiva una prueba, ello será causa suficiente y justificada para su despido**. La Compañía podrá, a su entera y total discreción, trasladar al empleado a otra posición, si entiende que mantenerlo en la actual constituye un riesgo. El costo del programa de rehabilitación será sufragado por el empleado.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía se dedica a la industria de acarreo de paquetes.
2. El señor Víctor R. Ortiz Vidal, aquí querellante, se desempeñó como chofer de entrega de paquetes en el Centro de Distribución de la Compañía en Caguas, Puerto Rico.
3. El 8 de agosto de 2004, el Querellante le notificó a la Sra. Vilma de Jesús, gerente de Recursos Humanos de la Compañía, que deseaba participar del Programa de Ayuda al Empleado (PAE) porque tenía problemas de uso y abuso de sustancias controladas.
4. Ese día, el Querellante renunció a la representación de un delegado de la Unión por entender que se trataba de un asunto confidencial; y firmó un Acuerdo de

Rehabilitación con la Compañía, donde se comprometió a someterse a un proceso de rehabilitación y a perseverar en él.⁶

5. El Querellante recibió ayuda profesional desde el 12 hasta el 25 de agosto de 2004, fecha en que fue dado de alta.⁷
6. El 9 de abril de 2007, en horas de la mañana, se presentó en el Centro de Distribución en Caguas un Técnico del Laboratorio EMSI. El Técnico le indicó al Sr. Carlos Santiago Colón, supervisor a cargo de la operación en el área de *"la correa"*,⁸ que estaba en el lugar con el fin de realizarle una prueba de dopaje al Querellante.
7. El Supervisor se dirigió al área de *"la correa"* donde se encontraba el Querellante cargando un camión con los paquetes que entregaría ese día.
8. El Supervisor le indicó al Querellante que lo acompañara al área administrativa en el segundo nivel porque había una persona esperando para hacerle una prueba de dopaje.
9. El Querellante se trasladó junto al Supervisor hacia donde se encontraba el Técnico.
10. El Técnico le dijo al Querellante que se encontraba allí para realizarle una prueba de sustancias controladas y le solicitó una identificación. Luego, se dirigió junto al Querellante hacia el baño para tomar la muestra de orina necesaria para la prueba. La muestra tomada no fue suficiente por lo que el Técnico la desechó y le indicó al

⁶ Exhíbit 2 de la Unión.

⁷ Exhíbit 6 conjunto.

⁸ Es el lugar en donde se cargan los vehículos que saldrán a hacer las diferentes rutas para la entrega de paquetes, y era el lugar donde laboraba el Querellante.

Querellante que no se podía ir hasta que se recolectara la cantidad de orina requerida.

11. El Querellante le contestó que conocía el procedimiento y que regresaría a su área de trabajo hasta que pudiera producir la cantidad de orina requerida para la prueba.
12. El Querellante regresó al área de *"la correa"* donde le indicó al Supervisor que la muestra de orina no fue suficiente y que tenía que esperar porque había ido al baño en su casa.
13. En ese momento, la supervisora Ilka Ramón⁹ se percató de la presencia del Querellante en el área y se dirigió hacia donde éste se encontraba para saber por qué no había salido a realizar su ruta.
14. El Querellante le explicó a la supervisora que no había salido a realizar su ruta porque le habían tomado una muestra para una prueba de dopaje y la misma no fue suficiente por lo que tenía que esperar hasta que produjera la cantidad requerida. La Supervisora le sugirió entonces que tomara mucha agua que eso lo ayudaría.
15. Una hora más tarde, la Supervisora regresó a las oficinas administrativas, allí el Técnico le informó que el Querellante tenía cierto tiempo para producir la muestra o, de lo contrario, se entendería que se estaba negando a realizar la prueba.¹⁰

⁹ Ese día, el volumen de paquetes en el Centro aumentó al doble, razón por la cual se asignó a la Sra. Ilka Ramón para que asistiera al supervisor del Centro, Sr. Carlos Santiago. La señora Ramón se desempeña al presente como supervisora de Mercadeo de la Compañía.

¹⁰ En UPS existe una política de tres (3) intentos o tres (3) horas para tomar la muestra de lo contrario se entiende que el empleado se negó a proveer la muestra.

16. La Supervisora le indicó al Técnico que esperara un tiempo más ya que el Querellante estaba tomando agua para poder producir la muestra y se dirigió nuevamente al área de “la correa” donde se encontraban el Querellante y su Supervisor. Allí le indicó, nuevamente, al Querellante, que tomara mucha agua para que pudiera producir la muestra.
17. Habiendo tomado suficiente líquido el Querellante acudió al baño junto a su Supervisor y el Técnico para producir la muestra. El Supervisor abandonó el baño y el Técnico verificó que el mismo se encontrara vacío al momento de la prueba con el propósito de preservar la integridad y seguridad de la muestra.
18. El Técnico sacó dos paquetes (“kits”) nuevos que contenían los envases de plástico para recolectar la muestra, dichos envases vienen envueltos en una bolsa plástica. El Querellante escogió uno de los paquetes, lo abrió y lo utilizó para depositar la muestra.¹¹ Esta vez produjo la cantidad necesaria para poder realizar la prueba y el Técnico se marchó.
19. Posteriormente, el Querellante recibió una llamada del “Medical Review Officer” del laboratorio que realizó la prueba en los Estados Unidos. El oficial le preguntó al Querellante si había utilizado algún medicamento el día en que se tomó la muestra y si deseaba que se realizara una segunda prueba de la muestra. El Querellante le contestó que no.

¹¹ El tipo de prueba realizada al Querellante era al azar (“random”) y la orina recolectada se dividió en dos envases (“split”) por requerimientos del Departamento de Transportación Federal.

20. El 24 de abril de 2007, el laboratorio Quest Diagnostics le informó a la Compañía, vía fax, el resultado de la prueba de dopaje: positivo al metabolito de cocaína.
21. En consecuencia, la Compañía suspendió al Querellante y posteriormente lo despidió.
22. El 15 de mayo de 2007, la Unión interpuso la presente querrela ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no. La Compañía, alegó que el despido del Querellante estuvo justificado debido a que éste violó, en dos ocasiones, el Convenio Colectivo y la Política para mantener la Compañía Libre de Sustancias Controladas.

La Unión, argumentó que la Compañía violó el principio de representación exclusiva al llegar a un acuerdo con el Querellante sin que mediara un delegado de la Unión. Alegó además, que la Compañía violentó la Política Para Mantener la Compañía Libre de Sustancias Controladas al someter al Querellante a una prueba de dopaje transcurrido el año dispuesto en el mencionado Anexo y expresó dudas sobre el manejo de la muestra. Manifestó, por último, que se violó el Inciso D, Acápite 3 sobre los métodos de selección por sorteo del Reglamento para la Administración de Pruebas de Sustancias Controladas.

En este caso, el Querellante renunció, libremente y por escrito, a la representación de un delegado de la Unión, por entender que se trataba de un asunto

confidencial, y suscribió un Acuerdo de Rehabilitación¹² con la Compañía donde se comprometió a someterse a un proceso de rehabilitación y a perseverar en él.¹³ Dos años y ocho meses más tarde, al Querellante se le realizó una prueba de dopaje, al azar, que arrojó positivo al metabolito de la cocaína. Situación que propició su despido.

Analizada y aquilatada la prueba, entendemos que le asiste la razón a la Compañía. Ésta no violentó en forma alguna el principio de representación exclusiva. La Compañía no llegó a ningún acuerdo con el Querellante que tuviera el efecto de enmendar el Convenio Colectivo.

El Artículo 15, Inciso C, del Convenio Colectivo, *supra*, indica en lo pertinente que: **Si algún empleado no desea tener un delegado de la Unión presente en ninguna reunión donde el empleado tiene el derecho a una representación de la Unión bajo éste Artículo, el empleado firmará una renuncia a la representación de la Unión, y una copia será suplida a la Unión a su solicitud.**

Tampoco violentó el Convenio Colectivo el hecho de que se le haya realizado una prueba de dopaje, al azar, luego de transcurrido el año que se estipula en la Política para Mantener la Compañía Libre de Sustancias Controladas. Tanto el Acuerdo de Rehabilitación como el Convenio Colectivo, respectivamente, contienen disposiciones muy claras sobre dicho particular, a saber:

¹² Exhíbit 2 de la Unión.

¹³ Exhíbit 2 de la Unión.

Que la Compañía le daría una oportunidad de permanecer como empleado, si se comprometía a: abstenerse totalmente de utilizar alcohol o sustancias ilegales o no autorizadas; **someterse a todas las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas** que la UPS le requiera, **en cualquier momento, sin previo aviso; de resultar positivo en alguna de las pruebas antes mencionadas, UPS podría despedirlo y dicho despido sería considerado justificado; una violación a cualquiera de las condiciones del programa de rehabilitación o de este Acuerdo sería causa justificada para su despido.**

Que la Compañía le podrá requerir a los empleados que ocupen posiciones sensitivas que se sometan a pruebas de detección de sustancias controladas **en cualquier momento y sin previo aviso.** Tal fue el caso del Querellante, quien ocupaba una posición sensitiva al manejar un vehículo de motor que se utilizaba para el acarreo de carga por la vía terrestre.

Respecto al procedimiento para tomar la muestra para la prueba, encontramos que el mismo fue hecho conforme al Reglamento de la Compañía y la Ley.

Por último, rechazamos la alegación de la Unión de que la Compañía despidió al Querellante de forma injusta, sin brindarle la oportunidad de rehabilitarse. Dicha oportunidad se le brindó al Querellante el 8 de agosto de 2004, **cuando aceptó que era usuario de drogas,** cuando solicitó y obtuvo la ayuda de la Compañía para rehabilitarse. Dos años y nueve meses más tarde, éste arrojó positivo en una prueba de

dopaje, violentando **por segunda vez** el Convenio Colectivo y la Política para Mantener la Empresa Libre de Sustancias Controladas.

El uso ilegal de sustancias controladas es incompatible con el buen estado de salud mental y física de los empleados en el comercio y la industria privada del país, y representa un grave riesgo para ellos mismos, la seguridad de sus compañeros de trabajo y la ciudadanía en general.⁵ El puesto de chofer en la Compañía es uno de carácter sensitivo para el cual es fundamental estar en buen estado de salud físico y mental. La reinstalación de empleados que ocupen posiciones sensitivas y hayan violado la política del patrono de mantener la empresa libre de drogas **en dos ocasiones** es una violación a la política pública para tales fines.⁶

VII. LAUDO

El despido del Sr. Víctor R. Ortiz Vidal estuvo justificado, se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 4 de marzo de 2009.

Lilliam M. Aulet Berríos
Árbitro

⁵ Ley para Reglamentar las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Privado, Ley Número 59 de 8 de agosto de 1997.

⁶ Gulf Coast Indus. Workers v. Exxon Co. USA, 991 F.2d 244, 143 LRRM 2375 (5th Cir.1993)

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JUAN J CASILLAS
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207
SAN JUAN PR 00918-3416

OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

MARGARITA RIVERA GONZÁLEZ
ADM. DE SISTEMAS DE OFICINA I