

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**UNITED PARCEL SERVICES OF  
PUERTO RICO  
(PATRONO)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-06-870**

**SOBRE: DESPIDO POR INCUMPLIR LOS  
TÉRMINOS DEL ACUERDO DE  
REHABILITACIÓN  
SR. MANUEL MOLINA SANTIAGO**

**ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA**

**I N T R O D U C C I Ó N**

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, el 10 de abril de 2006; compareció el Patrono de epígrafe representado por el Lcdo. Juan J. Casillas Ayala<sup>1</sup>, Asesor Legal y Portavoz. En representación de la Unión, compareció la Lcda. María E. Suárez Santos<sup>2</sup>, Asesora Legal y Portavoz.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 9 de junio de 2006,

---

<sup>1</sup> En calidad de testigos comparecieron el Sr. John Morales, Gerente General en Puerto Rico; y la Sra. Lilliam Alonso, Asistente de Recursos Humanos.

<sup>2</sup> También compareció el Sr. Manuel Molina Santiago, Querellante. En calidad de testigos, comparecieron la Sra. Sheila Torres y el Sr. Héctor Torres.

fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

### **SUMISIÓN**

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si el despido del Sr. Manuel Malona estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el acuerdo de rehabilitación suscrito por el querellante. De no estarlo, que la Honorable Ábitro determine el remedio apropiado sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

#### **POR LA UNIÓN**

Que la Honorable Ábitro determine, en primera instancia, a la luz del Convenio Colectivo vigente entre las partes, así como de la prueba desfilada, si el despido del Querellante Manuel Molina Santiago estuvo o no justificado.

De la Honorable Ábitro determinar que la acción disciplinaria del despido impuesta fue sin justa causa y/o excesiva, ordene:

1. la reinstalación inmediata del querellante Manuel Molina Santiago en su puesto en la Compañía, con todos los derechos que ello representa;
2. la eliminación de dicha acción disciplinaria de su expediente de personal;

3. el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta el momento en que ocurra la reinstalación en su puesto;
4. el pago de honorarios de abogada;
5. con cualquier otro remedio que proceda.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión, el Convenio Colectivo<sup>3</sup>, y la evidencia admitida; conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante Manuel Molina Santiago, estuvo o no justificado. De no estarlo, la Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

### DISPOSICIÓN PERTINENTE

#### *ACUERDO DE REHABILITACIÓN PARA EMPLEADOS*

1. *Manuel A. Molina (el empleado) reconoció ante representantes de UPS que tiene un problema de uso y abuso de alcohol;*
2. *De conformidad con la Política para Mantener la Compañía Libre de Sustancias Controladas y alcohol, UPS, le dará al empleado la oportunidad de permanecer como empleado de UPS.*
3. *El empleado acepta la oportunidad brindada por UPS y en consideración a la misma acepta:*
  - a. *Someter a UPS una certificación de que está participando en un programa de rehabilitación indicando el nombre de la institución, el*

---

<sup>3</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de julio de 2008. Exhibit 1 Conjunto.

- nombre de la persona contacto y una descripción del programa de rehabilitación.*
- b. Abstenerse totalmente de utilizar alcohol o sustancias controladas ilegales o no autorizadas, en o fuera de horas de trabajo, dentro o fuera de los predios de UPS, dentro o fuera del sitio de trabajo.*
  - c. Mantener un desempeño y conducta ejemplar en su trabajo,*
  - d. Que UPS podrá requerirle que se someta a todas las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo.*
  - e. Someterse a todas las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas que UPS le requiera, en cualquier momento, sin aviso previo.*
  - f. Que si se niega a someterse a las referidas pruebas, UPS podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.*
  - g. Que de resultar positivo en alguna de las pruebas antes mencionadas, UPS podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.*
  - h. No violar la Política para Mantener la Compañía Libre de Sustancias Controladas o Alcohol promulgada por UPS.*
  - i. Cumplir con todas las reglas, normas y políticas de UPS.*
  - j. Que una violación a cualquiera de las condiciones del programa de rehabilitación o de este Acuerdo será causa justificada para su despido.*
- 4. El empleado expresamente autoriza a Lucy Roig (proveedor del programa de rehabilitación) a que, a petición de UPS, a través de \_\_\_\_\_, [sic] provea informes escritos periódicos a UPS con relación a su participación y progreso en el programa de rehabilitación, incluyendo los resultados de las pruebas de alcohol o sustancias controladas a que sea sometido.*
  - 5. El empleado autoriza expresamente a Lucy Roy (proveedor del programa de rehabilitación) y/o cualesquiera técnico, tecnólogo médico, médico, enfermero o cualquier profesional de la salud, hospital, institución, laboratorio, asociación, corporación, agencia y/o a cualquier persona o entidad que lo esté tratando y/o*

*que de alguna forma haya intervenido en su tratamiento, a que notifique sobre su progreso, incluyendo información relacionada a los resultados de las pruebas para la detección de alcohol o sustancias controladas, al personal de UPS y/o al funcionario de UPS, que tenga necesidad de conocer sobre el desarrollo del tratamiento a que está siendo sometido.*

- 6. El empleado renuncia libre y expresamente a cualquier intromisión que el tratamiento de rehabilitación y/o las pruebas para la detección de alcohol o sustancias controladas y/o la divulgación del progreso del tratamiento de rehabilitación y/o de los resultados de las pruebas para la detección de alcohol o sustancias controladas puedan tener en su persona, su intimidad o privacidad.*
- 7. En su consecuencia, el empleado releva de toda responsabilidad a UPS, sus oficiales, funcionarios, agentes, empleados, representante, sucesores, cesionarios y a cualquier institución relacionada con las que éstos actualmente representan, por cualquier intromisión que el tratamiento de rehabilitación, la prueba para la detección de alcohol, o sustancias controladas y/o la divulgación del progreso del tratamiento de rehabilitación y/o de los resultados de las pruebas para la detección de alcohol o sustancias controladas a UPS y/o a sus oficiales, pueda tener sobre su persona, intimidad o privacidad.*
- 8. El empleado acepta que ha sido orientado de todo lo anteriormente expresado, y entiende cabalmente sus alcances.*
- 9. El empleado acepta que ha suscrito el presente Acuerdo de manera voluntaria, y sin que haya mediado coacción o intimidación de clase alguna, por lo que lo firma coloca sus iniciales al margen de cada una de sus páginas.*

*Suscrito por*

- Empleado*
- Representante de UPS*
- Representante de la Unión*

## **TRASFONDO DE LA QUERELLA**

### **HECHOS CONCLUIDOS**

1. El Sr. Manuel Molina Santiago, querellante, se desempeñaba como Chofer. Su supervisor inmediato era el Sr. Víctor Sánchez.

2. El 27 de febrero de 2004, las partes suscribieron un Acuerdo de Rehabilitación Para Empleados<sup>4</sup>, supra, ante la admisión del querellante de tener problemas de alcoholismo. Dicho acuerdo fue firmado por un Representante del Patrono, un Representante de la Unión y por el querellante. El mismo, en lo pertinente, establece lo siguiente:

...

*El empleado acepta la oportunidad brindada por UPS y en consideración a la misma acepta:*

- d. Que UPS podrá requerirle que se someta a todas las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo.*
- e. Someterse a todas las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas que UPS le requiera, en cualquier momento, sin aviso previo.*
- f. Que si se niega a someterse a las referidas pruebas, UPS podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.*

3. Así las cosas, el 29 de noviembre de 2004, por instrucciones de la Sra. Vilma De Jesús, Directora de Recursos Humanos, se citó a varios empleados para realizarle unas pruebas médicas en la Oficina del Dr. Vidal. Entre los empelados

citados se encontraba el querellante. A esos efectos, la Sra. Lilliam Alonso, Asistente de Recursos Humanos, se comunicó con el supervisor del querellante, Sr. Víctor Sánchez, para que se comunicara con el empleado. Ese día, en horas de la mañana, el querellante había notificado que no iba a asistir a trabajar, ya que se encontraba indispuesto de salud. No obstante, el supervisor Víctor Sánchez, se comunicó con él y le indicó que tenía que comunicarse con la Sra. Lilliam Alonso en Recursos Humanos.

4. Aproximadamente a las 8:20 a.m., el querellante se comunicó con la Sra. Lilliam Alonso, quien le indicó que tenía que comparecer a la Oficina del Dr. Vidal a realizarse una prueba de orina; a lo que el querellante le respondió que estaba tomando unos medicamentos que le impedían conducir, pero que iba a hacer los arreglos para llegar.

5. Horas más tarde, llamaron de la Oficina del Dr. Vidal, para informar que el Sr. Manuel Molina no había asistido a realizarse la prueba.

6. Ante esa situación la Sra. Lilliam Alonso le comunicó lo sucedido con el querellante al Sr. John Morales, Gerente General.

7. El Sr. John Morales se comunicó con el querellante para indagar sobre la razón por la cual no había asistido a realizarse la prueba; a lo que el querellante

---

<sup>4</sup> Exhibit 3 Conjunto.

le respondió que se sentía mal y que estaba tomando medicamentos que le impedían conducir, por lo que no podía llegar a la oficina del Dr. Vidal. Ante la respuesta del querellante, el señor Morales insistió para que asistiera y le ofreció varias alternativas incluyendo hacer los ajustes para que en la oficina del Dr. Vidal lo esperaran; además, le ofreció transportación. No obstante, el querellante no compareció a realizarse la prueba.

8. El señor Morales realizó una investigación sobre el incidente, y se reunió con el querellante y su delegado. Finalmente, éste recomendó el despido del querellante por haber violado los términos del Acuerdo de Rehabilitación. El despido fue efectivo el 1 de diciembre de 2004.<sup>5</sup>

## OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido del Sr. Manuel Molina estuvo o no justificado.

El Patrono sostuvo que el despido estuvo justificado, ya que el empleado había violado las disposiciones del Acuerdo de Rehabilitación suscrito entre las partes, al no comparecer a realizarse una prueba de orina para detectar el uso de sustancias controladas o alcohol. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la Sra. Lilliam Alonso y del Sr. John Morales.



La señora Alonso declaró, en síntesis, que el 29 de noviembre de 2004, le notificó al querellante que tenía que comparecer a la oficina del Dr. Vidal a realizarse una prueba. Sostuvo que el querellante le indicó que estaba tomando unos medicamentos que no le permitían conducir, pero que iba a hacer los arreglos para llegar a la oficina del Dr. Vidal. Sostuvo que de la oficina del Dr. Vidal la llamaron para notificarle que el Sr. Manuel Molina no había asistido a su cita, y que ella se lo notificó al Sr. John Morales.

El señor Morales, por su parte, declaró que en varias ocasiones se comunicó con el querellante para exhortarlo a que fuera a realizarse la prueba y declaró que le ofreció varias alternativas, incluyendo el proveerle transportación y hacer los ajustes en la Oficina del Dr. Vidal para que lo esperaran. Sostuvo que el querellante le dio varias excusas para no comparecer, entre ellas: por motivos de salud, falta de transportación, problemas con su hijo, etc.. También declaró que en una de sus conversaciones con el querellante, éste le indicó que iba con su papá de camino a Carolina a recoger sus hijos a la escuela, a lo que él le contestó que le pidiera a su papá que lo llevara a la oficina del Dr. Vidal en Río Piedras, ya que él iba a hacer los arreglos para que lo esperaran. Declaró que el querellante

---

<sup>5</sup> Exhibit 1 Patrono.

le respondió que su papá no podía llevarlo.

De otro lado, la Unión sostuvo que el despido fue injustificado ya que el día en cuestión (29 de noviembre de 2004), el querellante había informado que estaba enfermo.

Para sustentar su posición presentó, entre otros, el testimonio del querellante. Este declaró, en síntesis, que el día de los hechos informó que estaba enfermo y que fue después que le notificaron que tenía que hacerse la prueba. Sostuvo que no compareció porque se sentía indispuerto y porque no tenía transportación. Alegó que en ningún momento el señor Morales le ofreció transportación. No obstante, a preguntas del Portavoz del Patrono, éste admitió que fue con su papá a recoger a sus hijos a la escuela y que no le pidió a su papá que lo llevara a la oficina del Dr. Vidal. También declaró que no se comunicó con su esposa u otro familiar para que lo llevara a realizarse la prueba.

Aquilatada la prueba documental y testifical presentada durante la vista de arbitraje, determinamos que el despido estuvo justificado. Veamos.

El 27 de febrero de 2004, el Patrono y la Unión suscribieron un Acuerdo de Rehabilitación para Empleados, supra, con relación al Sr. Manuel Molina Santiago. Mediante dicho acuerdo el empleado reconoció tener un problema de

uso y abuso de alcohol y aceptó someterse a un programa de rehabilitación, además de cumplir con los términos estipulados en el Acuerdo.

Dicho acuerdo en el Inciso 3(b) establece que el empleado tiene que abstenerse totalmente de utilizar alcohol o sustancias controladas ilegales o no autorizadas, **en o fuera de horas de trabajo, dentro o fuera de los predios de UPS, dentro o fuera del sitio de trabajo.** Más adelante el Inciso 3(e) establece que el empleado tiene que someterse a **todas** las pruebas de detección de alcohol o sustancias controladas que UPS le requiera, **en cualquier momento, sin previo aviso.** Finalmente, el Inciso 3(f) establece que **si el empleado se niega a someterse a las referidas pruebas, UPS podrá despedirlo y dicho despido será considerado justificado.** (Énfasis nuestro).

En el caso de autos, el querellante fue despedido por su negativa a realizarse una prueba de orina para identificar el uso de sustancias controladas o alcohol. La Unión, sostuvo que el Patrono no podía penalizarlo por no asistir a realizarse dicha prueba, ya que ese día el empleado se había acogido a una licencia por enfermedad. No obstante, debemos señalar que el alcance del Acuerdo suscrito entre las partes es sumamente amplio al establecer que UPS le podrá requerir someterse a las mencionadas pruebas **en cualquier momento.**

Luego de un análisis de la totalidad del acuerdo podemos concluir que el término “cualquier momento” comprende las veinticuatro (24) horas del día, trescientos sesenta y cinco (365) días al año durante la vigencia del Acuerdo. Más aún, si analizamos el Inciso 3(b) reforzamos nuestra conclusión respecto al alcance del Acuerdo ya que el mismo establece que el empleado acepta abstenerse totalmente de utilizar alcohol **en o fuera de horas de trabajo, dentro o fuera de los predios de UPS, dentro o fuera del sitio de trabajo.** A esos efectos consideramos que el argumento de la Unión no procede.

Por otro lado, consideramos preciso señalar que el requerimiento del Patrono para que el empleado asistiera a realizarse dicha prueba no fue uno arbitrario ni caprichoso, toda vez que ese día el querellante no fue el único empleado citado para realizarse pruebas de orina. Consideramos que el Patrono le brindó amplia oportunidad al empleado para realizarse dicha prueba y éste no presentó una justificación válida para su incomparecencia; tampoco demostró haber realizado un esfuerzo legítimo para comparecer a su cita.

El Acuerdo de Rehabilitación, supra, suscrito entre el Patrono y la Unión en relación al querellante, es sumamente claro en cuanto al proceder en caso de que el empleado se niegue a realizarse las pruebas requeridas por el Patrono. Reconocemos pues, que éste pudo demostrar mediante prueba afirmativa, clara

y convincente que el querellante incurrió en la conducta imputada, al no comparecer a realizarse la prueba requerida por UPS el 29 de noviembre de 2004; por lo que procede la aplicación de la medida disciplinaria. Por cuanto antecede, resolviendo la controversia planteada en la sumisión, emitimos el siguiente:

### **L A U D O**

Determinamos que el despido del Sr. Manuel Molina Santiago, estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 21 de junio de 2006.

**YOLANDA COTTO RIVERA**  
**ÁRBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos, hoy 21 de junio de 2006, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

**LCDO. JUAN J. CASILLAS AYALA**  
**FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ**  
**PO BOX 363507**

SAN JUAN PR 00936-3507

LCDA. MARÍA E. SUÁREZ SANTOS  
421 AVE MUÑOZ RIVERA OFIC B-1  
SAN JUAN PR 00918

SR. JUAN L. CORTÉS  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR. JUAN MORALES  
GERENTE LABORAL  
UNITED PARCEL SERVICES  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA