

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

ALTERNATE CONCEPTS  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1559

SOBRE: DESPIDO POR ARROJAR UN  
RESULTADO POSITIVO A LA PRUEBA  
DE DROGAS Y ALCOHOL DEL  
PATRONO

ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el 3 de noviembre de 2006, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico.

Por Alternate Concepts, Inc., en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron: el Lcdo. Alcides Reyes-Gilestra, asesor legal y portavoz; la Lcda. Iris Hernández, gerente de Recursos Humanos y representante; el Sr. Ildefonso Castro, oficial de estación ("Station Official"); la Sra. Isis Ramos, Contralora de Línea ("Line Controller"); y, el Dr. Leonel Schub, testigo perito.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante, "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y, el Sr. Danny Correa López, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó debidamente sometido el 13 de enero de 2009.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a resolver en el presente caso es el siguiente:

Que la Honorable Ábitro determine si en relación al despido del Sr. Danny Correa son de aplicación las disposiciones del Convenio Colectivo, en particular el Artículo 13 y/o el Artículo 21, incluyendo la política que hace referencia al mencionado artículo 21. Una vez haga la Honorable Ábitro su determinación, que emita un remedio adecuado. De determinar que es de aplicación lo dispuesto, o prevalece lo dispuesto en el Artículo 21 que celebre una vista para determinar si la Compañía tenía o no sospecha razonable. [Sic]

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO 13 REGLAS Y REGULACIONES DISCIPLINARIAS

**Sección A.** Las siguientes reglas y regulaciones aplicarán a todo empleado cubierto por este Convenio mientras éste se desempeña en el trabajo.

	1ra Ofensa	2da Ofensa	3ra Ofensa	4ta Ofensa
...				
9. Trabajar bajo la influencia de alcohol	Suspensión cinco (5) días	Despido		
...				

### **Sección B. Otras Ofensas**

Otras ofensas o eventos no cubiertos en las reglas enumeradas en la Sección A de este Artículo serán manejadas por la Compañía con disciplina progresiva razonable. La naturaleza y el alcance de la acción

disciplinaria llevada cabo por la Compañía serán proporcionales a la naturaleza de la ofensa.

#### **Sección C. Notificación**

Toda notificación disciplinaria será notificada por escrito al empleado, con copias al delegado, a la Unión y al expediente del empleado. La acción disciplinaria escrita establecerá los hechos que justifican dicha acción, incluyendo la fecha y el lugar.

#### **Sección D. Expiración de las Acciones Disciplinarias**

No se utilizarán las acciones disciplinarias con fechas de dieciocho (18) meses o más con anterioridad como evidencia en los procedimientos de arbitraje bajo este Convenio.

#### **Sección E. Circunstancias Mitigantes**

Cuando se considere las medidas disciplinarias impuestas de acuerdo a la Sección A, el árbitro podrá reducir la medida disciplinaria a la luz de circunstancias mitigantes. [Sic]

### **ARTÍCULO 21 CONDICIÓN FÍSICA PARA TRABAJAR: PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL**

Conforme a todos los reglamentos locales y federales, actuales y futuros, los candidatos a empleo por las clasificaciones de plazas cubiertas por este Convenio están sujetos a pruebas con anterioridad al empleo, como parte de un examen sobre su condición física para trabajar. Después de que la Compañía haga una oferta de empleo, se realizará una prueba para la detección de drogas y alcohol y un examen sobre la condición física para trabajar con anterioridad al empleo. Un resultado negativo a la prueba de drogas y alcohol es una condición para continuar en el empleo. La Compañía rescindiré la oferta de empleo a los candidatos que arrojen positivo para drogas o alcohol.

La Compañía además realizará bianualmente pruebas de drogas y alcohol obligatorias para todo empleado en plazas sensibles a la seguridad, incluyendo todo empleado cubierto por este convenio. Las personas cubiertas por este Convenio además están sujetas a pruebas por sospecha razonable, accidentes y seguimiento por drogas y alcohol.

Un empleado que arroje positivo por primera vez tendrá una sola oportunidad de rehabilitación ("el Programa"). Para cualificar para el Programa, el empleado efectuará un "Acuerdo de Rehabilitación" según provisto por la Compañía. En este "Acuerdo de Rehabilitación", el empleado está obligado matricularse en un programa de rehabilitación y sufragar los costos. Cumplirá con todos los requisitos del Programa incluyendo, pero no limitado a, comparecer a todas las citas y arrojar negativo en las pruebas de seguimiento para la detección de drogas y alcohol. Como parte del Programa, el empleado autorizará al proveedor de servicios de rehabilitación a divulgar los resultados de las pruebas de seguimiento para la detección de drogas y alcohol y el récord de asistencia a las citas. Los empleados matriculados en los programas discutidos en esta sección además autorizarán a la Compañía a realizar pruebas independientes de seguimiento para drogas y alcohol. Todo empleado que no cumpla con los requisitos de cualquier programa será despedido y no tendrá remedio a través del Procedimiento de Querellas y Agravios elaborado en el Artículo 14.

La compañía adoptará una política aparte sobre el Programa de Pruebas para la Detección de Drogas y Alcohol exigido por este Artículo. Dicha política cumplirá con los reglamentos locales y federales relacionados a este asunto. La Política sobre Drogas y Alcohol de la Compañía se encuentra como anejo a este Convenio. Como parte del requisito de los reglamentos federales y las leyes del Estado Libre de Puerto Rico, la Compañía periódicamente revisará y pondrá al día su Política sobre Drogas y Alcohol. La Compañía notificará por escrito a la Unión sobre cualquier cambio en la Política sobre Drogas y Alcohol de la Compañía y le proveerá copia de las enmiendas de la misma. [Sic]

#### IV. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

##### A. Hechos:

- 1) Que el empleado (Querellante) comenzó a trabajar el 19 de abril de 2004, como operador de tren.

- 2) Que fue sometido a una prueba de alcohol el 25 de agosto de 2006, bajo el concepto de sospecha razonable.
- 3) Que el empleado, según la evidencia del Patrono, dio positivo.<sup>1</sup>
- 4) Que fue despedido de su empleo.<sup>2</sup>
- 5) Que este es el único primer y único positivo del empleado de A.C.I.

B. Documentos:

- 1) Convenio Colectivo - vigente entre las partes de fecha del 15 de diciembre de 2004 al 15 de diciembre de 2014.<sup>3</sup>
- 2) "Employee Policies Handbook - Drug and Alcohol Policy."<sup>4</sup>
- 3) "Drug Screening & Breath Alcohol Test"<sup>5</sup>
- 4) Carta de despido de fecha 31 de agosto de 2006. A saber:

On August 25, 2006 you were taken to an alcohol test base on a reasonable suspicion of your supervisor and another ACI supervisor. The mandated Reasonable Suspicion Drug & Alcohol test as per ACI's policy, confirmed a Positive result.

As an ACI's employee you are subject to our Drug & Alcohol Policy. Pursuant to ACI policy the presence of Alcohol in the body at an concentration of 0.02 and above while on duty is strictly prohibited. Violation of such standard of conduct and a Positive Alcohol Test Result in a Reasonable Suspicion Alcohol Test is cause for discharge.

In light of the above, you will be terminated in employment effective August 25, 2006 for violating ACI's Drug & Alcohol Policy Part B and D. [Sic]<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit Núm. 3 - Conjunto.

<sup>2</sup> Exhibit Núm. 4 - Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 1 - Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 2 - Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 3 - Conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit Núm. 4 - Conjunto.

C. Prueba Pericial:

- 1) Testimonio del Dr. Leonel Schub, médico ocupacional de A.C.I. - testificaría que en su opinión profesional cuando el Querellante comenzó labores el 25 de agosto de 2006 a las 3:54 p.m., tenía un por ciento de alcohol en su sistema de no menos de 0.10%. [Sic]

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La compañía ACI, mediante contrato con el Gobierno de Puerto Rico, está a cargo de la operación y servicios de mantenimiento, entre otros aspectos, del sistema ferroviario de transporte masivo de pasajeros en Puerto Rico, para los municipios de San Juan, Guaynabo y Bayamón, conocido como Tren Urbano.

La Federal Transit Administration (la administración federal de tránsito) o FTA por sus siglas en inglés, es la agencia de gobierno federal que regula los sistemas de transportación pública en los Estados Unidos, incluyendo a Puerto Rico. La FTA rige los sistemas de transporte ferroviario, cubriendo las áreas de seguridad y mantenimiento.

El Artículo 13, Reglas y Regulaciones Disciplinarias, supra, del Convenio Colectivo, en su Sección A, dispone sobre las violaciones a las reglas a seguir por el empleado mientras de desempeña en el trabajo. Entre las mismas, se indica, que trabajar bajo la influencia de alcohol conlleva el castigo disciplinario de suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días en su primera ofensa, y el despido para una segunda ocasión.

Mientras, el Artículo 21, Condición Física para Trabajar: Prueba de Drogas y Alcohol, supra, del Convenio Colectivo, dispone sobre la administración de la prueba de drogas y alcohol, respecto a la condición física del empleado requerida para desempeñar el trabajo. Dichas pruebas incluyen las que se realizan a los candidatos a empleo para ocupar plazas cubiertas por el Convenio Colectivo, con anterioridad al empleo como parte de un examen sobre su condición física para trabajar; las que se realizan bianualmente, obligatorias para todo empleado en plazas sensibles a la seguridad, y todo empleado cubierto por el Convenio Colectivo; y las que se realizan a toda persona (empleado) cubierto por el Convenio Colectivo, por razón de sospecha razonable, accidentes, y para seguimiento por drogas y alcohol. En el caso de un resultado positivo, y se trate de una primera vez, el empleado tendrá la oportunidad de matricularse a un programa de rehabilitación, y deberá cumplir con los requisitos del mismo. Además, el artículo dispone, que la Compañía adoptará una política aparte sobre drogas y alcohol y para las pruebas para detección de drogas y alcohol, la cual deberá cumplir con los reglamentos locales y federales.

El "Handbook Employee Policies" de la Compañía contiene la política establecida por el Patrono sobre drogas y alcohol. En lo pertinente, señala lo siguiente:

**Title: DRUG AND ALCOHOL POLICY**

**Policy :** In keeping with our concern for the health and safety of our work force and for the safe operations of the Tren Urbano system, and in response to Commonwealth of Puerto Rico Act. No. 59 and in keeping with federal requirements for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs (49 CFR Part 40), ACI will strictly

enforce the Drug and Alcohol Policy and procedures described herein. All employees are prohibited from using drugs and/or alcohol, and are responsible for ensuring adherence to this policy.

**Purpose:** This policy sets forth ACI's rules to implement and enforce procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs that will ensure the safety of our workplace and the safe operation of the Tren Urbano system, in accordance with Commonwealth of Puerto Rico and federal regulations.

**Scope:** This policy applies to all employees and employee candidates in all levels of the organization.

...

## PART A: INTRODUCTION

### 1.0 HISTORY

#### 1.1 ....

1.3 Commonwealth of Puerto Rico laws regarding drug testing of private sector employees are established in Commonwealth of Puerto Rico Act. No. 59 of August 8, 1997. Drug testing of safety-sensitive positions is controlled by FTA regulations as noted herein, which would preempt Act. No. 59.

### 2.0 STATEMENT OF POLICY

2.1 This document comprises ACI's Drug and Alcohol Policy. It is intended to comply with FTA's drug and alcohol regulations and with Commonwealth of Puerto Rico laws. *This policy also contains additional AI testing requirements and initiatives applicable to all covered employees.*

...

### 4.0 DEFINITIONS AND ABBREVIATIONS



4.1 The following definitions and abbreviations are used throughout this Policy:

- ...
- **Reasonable Suspicion.** A specific contemporaneous and articulable observation that gives and ACI supervisor or other management personnel trained in detecting the signs and symptoms of drug and alcohol use cause to believe, in good faith, on the basis that a reasonable person would employ, that an employee has violated the alcohol prohibitions of this Policy or has used an illegal controlled substance. Slurred speech, unsteady gait, poor gross or fine motor functioning, unusual or uncharacteristic behavior, bloodshot eyes, extremely large or small pupils, unusual body or breath odor, poor conceptualization, a constant runny nose or persistent congestion characteristics which way give rise to Reasonable Suspicion. Violation of a serious safety rule by any employee may also give rise to Reasonable Suspicion. Reasonable suspicion will be established by at least two (2) supervisors of the employee, of which one shall be a direct supervisor.
- ...
- **Rehabilitation Suspension.** The status of an employee who has been removed safety-sensitive functions as the result of a confirmed positive random drug and or alcohol test, wherein it is a first offense for that employee and he/she is seeking treatment as a means to return to work. Rehabilitation Suspension ends when the employee returns to work.
- **Safety-Sensitive Employees.** Employees who perform Safety-Sensitive Functions or occupy Safety-Sensitive Positions.

- Safety-Sensitive Functions or Position. An employee who performs any of the following duties:
  - Operating a revenue service vehicle including when not in revenue service;
  - Operating non-revenue service vehicle, when required to be operated by a holder of a Commercial Driver's License.
  - Controlling movement dispatch or dispatch of a revenue service vehicle;
  - Maintaining a revenue service vehicle or equipment used in revenue service; or
  - Carrying a firearm for security purposes.Positions or duties in which a diminishment of the employee's ability to perform the necessary elements of the position may result in damage or injury to ACI's passengers, employees, other individuals, equipment, or operations.

...

## PART B: STANDARDS OF CONDUCT

### 1.0 PROHIBITIONS

- 1.1 ACI prohibits the following activities while employees are in duty, subject to duty, pre-duty, on ACI and/or Tren Urbano property, or while in possession of or operating ACI and/or Tren Urbano vehicles and/or equipment and tools.

- ...
- *The unauthorized distribution, sale, possession, use or measurable presence in the body of alcohol in any form, including beverages, foods, medications or other products; ...*

...

### 4.0 ALCOHOL USE

...

- 4.2 The consumption of beverages, food, or substances (including medication) containing alcohol and the presence of alcohol in the body at a concentration of 0.02 and above while on duty, Subject to Duty, Pre-duty, or on-call is strictly prohibited. Alcohol misused causes many problems for individuals in their health, work and personal life, such as anxiety, depression, insomnia, divorce, social isolation, job loss, and suicide. When misused in a safety-sensitive environment such as the transportation industry, alcohol may cause accidents, injury and death. Supervisors who, in the workplace, observe signs of alcohol use must confront the employee and take immediate and appropriate action, such as immediately removing the employee from service and ordering breath testing.

...

#### PART C: DRUG AND ALCOHOL TESTING

...

#### 2.0 TESTING OF EMPLOYEES UNDER FTA REGULATIONS

...

- 2.3 **Types of Drug and Alcohol Tests:** FTA requires the following types of tests:

- A. **Pre-employment/pre-placement (including transfer to a safety-sensitive position within the organization):** *ACI requires all candidates for employment to be tested for drugs and alcohol. All employment offers are conditional upon completion and negative results of said tests.* All candidates for employment for safety-sensitive positions shall be tested for drugs. All employees seeking to transfer from a non-safety-sensitive position to a safety-sensitive position shall be tested for drugs. All safety-sensitive employees whose individual status changes, or who are reclassified (i.e. leave of absence, out or temporarily reassigned due to injury or illness),

shall be subject to drug testing prior to performing a safety-sensitive function. If a candidate for employment or employee's drug test is canceled, ACI shall require the employee or candidate for employment to take another drug test.

B. **Reasonable Suspicion:** ACI shall conduct drug and alcohol test based on Reasonable Suspicion.

...

F. **Follow-up Testing:** ACI shall ensure that each Covered Employee who returns to duty after a Rehabilitation Suspension is subject to unannounced follow-up drug and alcohol testing for up to sixty (60) months, the number and frequency of such tests to be determined by the SAP except that there shall be a minimum of six follow-up drug tests with Verified Negative Results and six alcohol tests indicating and alcohol concentration of less than 0.02 during the first twelve months after returning to duty. Follow-up Testing will be in addition to (and not in place of) any Random Testing.

...

#### 4.0 TESTING OF EMPLOYEES UNDER ACI REGULATIONS

4.1 **General Notice, Authority to Test:** All employees and candidates for employment are subject to drug and alcohol testing under this Section. Employees who are also covered by one or more DOT regulations will be tested under those regulations when they apply.

...

#### 4.3 Types of Drug and Alcohol Tests

A. **Pre-employment:** All candidates for employment must submit to drug testing within 30 days prior to beginning their duties. If an applicant's or

employee's drug test is canceled, ACI shall require the employee or applicant to take another pre-employment drug test.

- B. **Reasonable Suspicion:** ACI shall conduct drug and alcohol test for all employees based on Reasonable Suspicion.

...

- H. **Follow-up Testing:** ACI shall ensure that each employee who is returned to duty under the provisions of Section f "return to Duty Testing", or returns to duty after a Rehabilitation Suspension is subject to unannounced follow-up drug and alcohol testing for 24 months, the number of frequency of such tests to be determined by the SAP, except that there shall be a minimum of six follow-up drugs tests with Verified Negative Results and six Alcohol tests indicating an alcohol concentration of less than 0.02 during the first twelve months after returning to duty.

...

#### PART D: CONSEQUENCES OF POLICY VIOLATIONS

##### 1.0 VIOLATIONS OF STANDARDS OF CONDUCT

...

- 1.2 Non-Probationary Employees: Non-probationary employees who violate Standards of Conduct shall be disciplined as follows:

###### A. Violations of Prohibitions

1. Any employee who engages in the unlawful manufacture, distribution, dispensing, sale, possession, or use of drugs or other unauthorized controlled substances shall be discharged.
2. ....
3. ....

4. **Measurable Presence of Alcohol.** An employee whose alcohol test indicates an alcohol lever greater than 0.02 but less than 0.04 shall be removed from her/his position without pay until the next regular work shift, or for eight hours, whichever is longer, and shall be treated as a Mandatory Referral. An employee's second violation of this provision during the course of his employment with the company shall result in discharge.

...

## 2.0 CONSEQUENCES OF A POSITIVE DRUG OR ALCOHOL TEST RESULT

...

### 2.2 Non-probationary Employees

- A. **Random:** A non-probationary employee who receives a Verified Positive Drug Test Result or Positive Alcohol Test Result in a Random Test administered under this Policy shall be discharged if the employee has previously tested positive for drugs and/or alcohol in a test conducted for any reason. A non-probationary employee who receives a Verified Positive Drug Test Result or a Positive Alcohol Test in a Random Test administered under this policy and it is the employee's first positive in the course of his employment with the company shall be removed from safety-sensitive functions and placed on Rehabilitation Suspension. As part of this non-rehabilitation suspension the employee will be required to executed a rehabilitation agreement as a condition for continuing employment with ACI.
- B. **Other Test:** A non-probationary employee who receives a Verified Positive Drug Test Result or Positive Alcohol Test Result in any other test under this policy shall be discharged.

...

**PART E: EDUCATION AND TREATMENT****1.0 DRUG AND ALCOHOL AWARENESS PROGRAM**

...

1.2 Additionally, supervisors who may make reasonable suspicion determinations shall receive at least 60 minutes of training on the physical, behavioral, and performance indicators of probable drug use, plus 60 minutes of training on the physical, behavioral, and performance indicators of probable alcohol misuse.

... [Sic] <sup>7</sup>

La política de drogas y alcohol del Patrono establece los estándares de conducta aplicables a los empleados de ACI y/o tren Urbano, respecto a drogas y alcohol, disponiéndose la prohibición de manufactura ilegal, distribución no autorizada, venta, posesión, uso o presencia de alcohol medible en el cuerpo; así como sobre las pruebas para la detección de drogas y alcohol, bajo las regulaciones de la F.T.A., y las de A.C.I. Además, disponiendo sobre las consecuencias por la violación a la política de drogas y alcohol establecida por el Patrono, respecto a los estándares de conducta señalados en la misma, y por arrojar un resultado positivo a la prueba de drogas y alcohol administrada, incluyendo educación, tratamiento, suspensión por rehabilitación, entre otros aspectos.

Bajo la F.T.A. y las reglas de la Compañía ACI, las pruebas de drogas y alcohol que se realizan incluyen las que se realizan a los candidatos a empleo, al azar, post-accidentes, por retorno al trabajo, de seguimiento, y las que se originan por sospecha

---

<sup>7</sup> Exhíbit Núm. 2 - Conjunto.

razonable, entre otras. La política de drogas y alcohol de la Compañía, dispone, que A.C.I podrá conducir pruebas de drogas y alcohol a base de una sospecha razonable. En los casos de uso de alcohol los supervisores pueden observar señales indicativas de uso de alcohol en el empleado y tomar medidas inmediatas y acción apropiada, como lo es removerlo del servicio y ordenar una prueba de aliento.

El Artículo 13, supra, del Convenio Colectivo, dispone la acción disciplinaria a aplicar cuando el empleado se encuentre trabajando bajo la influencia de alcohol. Mientras, el Artículo 21, supra, como la política de drogas y alcohol del Patrono, establece que las pruebas de drogas y alcohol a realizarse son aquellas que se realizan a los candidatos a empleo, como parte de un examen sobre su condición física, las que se realizan dos veces al año (bianualmente) a todo empleado cubierto por el Convenio Colectivo, y las que surgen como resultado de sospecha razonable, accidentes y de seguimiento por drogas y alcohol. En el caso que un empleado arroje positivo por primera vez tendrá la oportunidad de rehabilitación.

Considerado lo anterior, podemos concluir que las partes dispusieron en el Convenio Colectivo, la acción a seguir y la disciplina a aplicar cuando el empleado incurre en conducta no deseada, como lo es "trabajar bajo la influencia de alcohol" bajo el Artículo 13, supra; y cuando el empleado arroja negativo o positivo como resultado de la prueba de drogas y alcohol, bajo el Artículo 21, supra. En el mismo, el Patrono hace referencia a la política a adoptarse por la Compañía sobre el programa de pruebas



para la detección de drogas y alcohol como parte de la política sobre drogas y alcohol del Patrono, que formará parte del Convenio Colectivo.

En la carta de despido dirigida al Querellante, el Patrono determinó que el Querellante violó la política de drogas y alcohol de la Compañía al arrojar positivo a la presencia de alcohol en el cuerpo en una concentración mayor de 0.02 %, como resultado de la prueba para detección de drogas y alcohol que se le administró a base de una sospecha razonable. La prueba de detección de drogas y alcohol administrada al Querellante surgió como consecuencia de una sospecha razonable generada por los supervisores del Querellante. La sospecha razonable es uno de los elementos contemplados tanto en la política de drogas y alcohol del Patrono como en el Artículo 21, supra, como una de las bases bajo las cuales el Patrono puede realizar pruebas de detección de drogas y alcohol.

En el caso, tanto el Artículo 13, supra, como el Artículo 21, supra, contienen disposiciones que podrían ser aplicables al caso, sin embargo, entendemos que el Artículo 21, supra, es de mayor aplicación a los hechos del caso conforme las razones expuestas por el Patrono para el despido del Querellante. El Artículo 21, supra, además de hacer referencia a la política de drogas y alcohol del Patrono y la política sobre el programa de pruebas para la detección de drogas y alcohol que el Patrono adoptará aparte, dispone sobre los tipos de pruebas de drogas y alcohol que podrán realizarse en la Compañía, donde incluye el concepto de sospecha razonable, y sobre la sola

oportunidad de rehabilitación del empleado en los casos que arroje un positivo a la prueba de drogas y alcohol por primera vez.

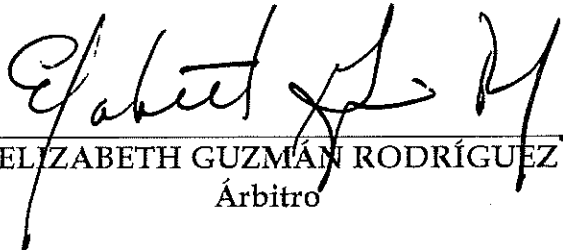
Conforme el asunto planteado por las partes, nos resta determinar si hubo o no una sospecha razonable de parte del Patrono para someter al Querellante a una prueba de drogas y alcohol.

## VI. LAUDO

En el caso de despido del querellante Danny Correa López aplica el Artículo 21, Condición Física para Trabajar: Pruebas de Drogas y Alcohol, del Convenio Colectivo entre las partes. Procedemos a citar el caso a vista de arbitraje para determinar si el Patrono tenía o no una sospecha razonable para someter al Querellante a la prueba de drogas y alcohol.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 20 de noviembre de 2012.



---

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN

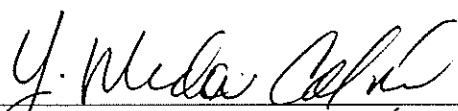
Archivada en autos hoy 20 de noviembre de 2012; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LOPEZ RAMOS  
DIVISION LEGAL Y ARBITRAJE  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SRA IRIS HERNANDEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24 CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

LCDO ALCIDES A REYES GILESTRA  
PO BOX 195036  
SAN JUAN PR 00919-5036

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDO COLÓN  
Técnica de Sistema de Oficina III