

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Autoridad)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
(HEO)**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-3560

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM.: A-06-41

SOBRE: DESPIDO

**NEGATIVA A ASISTIR A
TRATAMIENTO DE
REHABILITACIÓN PROGRAMA DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. La misma tuvo lugar el 15 de diciembre de 2005. El término para someter alegatos en apoyos de las contenciones de las partes venció el 10 de febrero de 2006, luego de que el mismo fuera extendido a petición de las partes.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la Autoridad, estuvo representada por el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz. La Srta. Carmen Alberti Torres, Coordinadora del Programa Taller Libre de Drogas, compareció como Testigo.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante la Unión o la HEO, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. José Batista, Vice-Presidente de Área de Aviación de la Unión; y el Sr. Fernando Acevedo Santana, Querellante y Testigo.

SUMISIÓN

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo en cuanto al asunto a resolver por lo que sometieron sus respectivos proyectos.¹

POR EL PATRONO:

Que la Hon. Árbitro determine si se justifica o no el despido del Sr. Fernando Acevedo a base de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Artículo XLIII, Sección 9, sobre negativa a asistir a tratamiento y el Programa de Sustancias Controladas inciso A(1) referimiento a ASSMCA y el inciso (2) incumplimiento con el programa.

De así determinarlo que sostenga la justificación del despido.

POR LA UNIÓN:

¹ REGLAMENTO PARA EL ORDEN INTERNO DE LOS SERVICIOS DEL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, Artículo XIV, Inciso b, dispone y citamos: 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) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que la árbitro determine, si la destitución del 21 de junio de 2005 debe ser o no desestimada por haber incumplido la Autoridad con las disposiciones del Convenio Colectivo, particularmente el Artículo 43; de determinar que sí ordene la reposición, el pago de salarios y haberes dejados de percibir y honorarios de abogados.

De determinar en la negativa, que determine si la misma esta o no justificada y amerita el remedio adecuado, y que pueda incluir la reposición y pagos de haberes, salarios y honorarios de abogados.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, y la prueba admitida concluimos, que el asunto preciso a resolverse en este caso consiste en:

Determinar, conforme a derecho², al Convenio, las contenciones de las partes y la evidencia presentada, si la querrela de autos es o no arbitrable procesalmente. De determinar en la negativa que se desestime la querrela.

De determinar que la querrela es arbitrable procesalmente que la Árbitro determine si el despido del querellante, Fernando Acevedo Santana, estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado que la Árbitro provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES

ARTÍCULO XLIII

SUSENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de

² “ARTÍCULO LVIII, PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS, Sección 7, **DISPOSICIONES GENERALES**, Inciso h. Todo laudo será emitido conforme a derecho y será firme, final y obligatorio para las partes.”

haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

...

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

...

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. ...

...

9. Que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.

...

ALEGACIONES DE LAS PARTES

Al inicio de la audiencia la HEO levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal. Alegó que el 21 de junio de 2005, la Autoridad despidió sumariamente al Sr. Fernando Acevedo, Operador de Equipo Pesado. Que dicho despido fue el resultado de haber arrojado positivo en las pruebas de detección de uso de sustancias controladas efectuada el 18 de febrero de 2004 y por éste no haber comparecido al Programa de Ayuda y Consejería al Empleado.

Según la Unión, la Autoridad no cumplió con el Artículo XLIII, Sección 1 y 3. Que la Sección 1 obliga a celebra una vista administrativa dentro de los cinco (5) días laborables que da lugar a la acción por los hechos ocurridos. Mientras que la Sección 3 dispone, que la Autoridad tendrá que tomar el curso de acción dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la celebración de la reunión. Que la Autoridad citó a dos (2) vistas administrativas, una para el 27 de mayo y otra el 4 de junio de 2004. No obstante, el querellante no compareció a ninguna por encontrarse reportado en el FSE³.

Añadió que la Autoridad no cumplió con el procedimiento establecido en el Artículo XLIII, supra, ya que ésta tenía que imponer la sanción disciplinaria tomando en consideración la fecha en que ocurrió la falta imputada, ello es, no acudir al tratamiento pautado. Es decir, dentro de los cinco (5) días siguientes a la no asistencia a sus citas. El 12 de abril de 2004, fue la última fecha pautada.

Además, alegó que dicho Artículo también impone la obligación a la Autoridad de imponer la sanción disciplinaria dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la vista administrativa. Mientras que en el caso de autos, esta impuso el despido sumario el 21 de junio de 2005. Por lo que se excedió de los cinco (5) días que establece el Convenio.

La posición de la Autoridad es que el caso de autos, por tratarse de uno de sustancias controladas no se puede separar o suspender al empleado desde el momento en que dio positivo. Que los cargos al empleado son por su incumplimiento a asistir al

³ Sobre este particular, en su Alegato, la Unión, expresó lo siguiente: No entendemos necesario analizar si el estar reportado al FSE exime al trabajador de acudir a las referidas vistas administrativas para efectos del análisis, vamos a asumir que está obligado”.

Programa de Sustancias Controladas para su rehabilitación. Cargos específicamente identificados en el Artículo XLIII, Sección 5, Inciso 9 e Inciso A1 y 2 del Programa de Sustancias Controladas, del Convenio Colectivo. Por lo que el despido del querellante, no se podía dar sino hasta el momento en que éste incumplió con asistir al tratamiento.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Una vez iniciados los procedimientos, la HEO levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal. Específicamente, alegó que la Autoridad no cumplió con el término de días acordado por las partes, correspondiente al trámite de querrela según dispuesto en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, Sección 1 y 3. De entrada, resolvemos la querrela es arbitrable en su aspecto procesal. En el caso de autos, por tratarse de una medida disciplinaria impuesta por la incomparecencia al programa de rehabilitación, en casos donde el empleado resulta positivo en el consumo de sustancias controladas, la controversia debe ser evaluada por lo dispuesto en el Convenio Colectivo vis a vis, el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de los Puertos, Exhibit 1 Conjunto. Dicho Reglamento forma parte del Convenio Colectivo, por lo que fue negociado por las partes aquí en controversia.

Analizada la prueba presentada de la propia posición de la HEO, surge la aceptación, de que la Autoridad citó en dos ocasiones al querellante, para así garantizarle el derecho a una vista administrativa conforme lo establece la Sección 1, del Artículo XLIII, supra, del Convenio Colectivo. Por otro lado, el Exhibit 6 Conjunto,

Tarjetas de Asistencia del Empleado, demuestra que éste estuvo ausente por haberse reportado al FSE del 29 de marzo de 2004 hasta el 5 de julio de 2004. En primera instancia el querellante fue citado a vista para el 27 de marzo de 2004. Sin embargo, ese día sufrió un accidente de trabajo, razón por la cual no asistió. El próximo día laborable, se reportó al FSE. Ello fue el 29 de marzo. Luego, fue citado para el 27 de mayo de 2004. Cita a la cual no compareció. Nuevamente, fue citado para una vista informal la cual se celebraría el 4 de junio de 2004⁴. Vista a la cual, tampoco, compareció. Sin embargo, la prueba demostró que el querellante se encontraba reportado en el FSE. Por ello, la incomparecencia a las mismas. Queremos dejar claramente establecido que el hecho de que el querellante estuviera reportado al FSE no lo eximía de asistir a la vista citada. Claro esta, a menos que tuviera una condición que le impidiera llegar, dato que no fue suministrado. No obstante, la Autoridad estaba impedida de despedirlo, ya que estaba obligada a reservar el empleo al querellante, mientras se encontraba reportado en el FSE. Ley Núm. 45, del 18 de abril de 1935, según enmendada.

En cuanto al hecho de que una vez el empleado fue dado de alta del FSE, reintegrándose a sus labores el 3 de diciembre de 2004 y no fue hasta el 27 de junio de 2005 que se le despidió, por incomparecencia al Programa; la Autoridad refutó el mismo amparándose en que la política pública y el Reglamento lo que persiguen es que el empleado que se encuentre en violación a la política de sustancias controladas deberá

⁴ Exhibit 3 Conjunto para el planteamiento de arbitrabilidad.

brindársele la oportunidad de rehabilitarse. No puede ser un remedio punitivo, como resultaría el despido. Por ello, una vez el empleado fue dado de alta del FSE y se reintegró a sus labores no fue despedido inmediatamente.

La prueba presentada demostró que la Autoridad esperó un tiempo antes de implantar la medida disciplinaria objeto de la presente controversia. Que el empleado conocía de su responsabilidad de someterse al tratamiento al cual fue referido y que la Autoridad le hizo las debidas advertencias. También, se le informó de las consecuencias que conllevaba la incomparecencia al Programa y como se podía afectar la tenencia de empleo. De manera que, la Autoridad le brindó al empleado la oportunidad de **atender y corregir** su problema de uso de sustancias controladas tal y como dispone el Artículo VI, Inciso 4 del Reglamento. Dicha acción es cónsona con la política pública.

Cónsono con lo antes expuesto, concluimos que la Autoridad cumplió con uno de los propósitos primordiales tanto de la política pública, como del Reglamento negociado entre las partes aquí en controversia.

Por los fundamentos antes expuestos, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente querrela es arbitrable procesalmente.

MÉRITOS CASO A-06-41**RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo. El mismo tiene vigencia de 31 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2007. Exhibit 1 Conjunto.
2. Como parte del Convenio Colectivo, las partes incluyeron el documento relacionado con el Programa Sobre Detección de Sustancias Controladas y/o Alcohol (Exhibit B, Página 149).
3. En el tercer párrafo de dicho documento establece, que la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico adoptó un Reglamento para el Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en sus funcionarios y empleados. Las partes han adoptado que dicho reglamento rijan los procesos para los empleados de la Unidad Apropiaada con las enmiendas que en el mismo detallan.
4. También forma parte del Convenio Colectivo, y el cual aparece identificado como Exhibit B-1, el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de los Puertos⁵.

⁵ Página 12, Convenio Colectivo 1 de octubre de 2000 – 30 de septiembre de 2007.

5. Mediante dicho documento las partes, también, acordaron que las posiciones clasificadas como puestos sensitivos son los que aparecen en el listado que fue anejado al Convenio.
6. Las partes negociaron el trámite a seguir, así como, la disciplina a implantar en casos que dieran resultados positivos en el examen. Entre dichos casos, de manera específica, negociaron aquellos casos de empleados que ocuparan posiciones sensitivas.
7. El 18 de febrero de 2004, la Autoridad efectuó pruebas de sustancias controladas en el Sector Central del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
8. Las pruebas realizadas al Sr. Fernando Acevedo Santana, querellante, resultaron positivas a cocaína.
9. Acevedo ocupaba un puesto de Operador de Equipo Pesado.
10. Dicho puesto aparece en el listado que forma parte del Convenio Colectivo, acordado por las partes, como puesto sensitivo.
11. Acevedo fue citado a entrevista por el Medical Review Officer "MRO" para el día 1 de marzo de 2004.
12. El querellante no asistió a la entrevista del MRO.
13. El 9 de marzo de 2004, el HMC MEDICAL SERVICES, certificó que la prueba de sustancias controladas del señor Acevedo arrojó positivo a cocaína. Exhibit 4 Conjunto.

14. El 10 de marzo de 2004, la Srta. Carmen Alberti Torres, Coordinadora Programa Taller Libre de Drogas, citó para seguimiento al querellante para asistir a su oficina el 15 de marzo de 2004. Exhibit 1 de la Autoridad.
15. El 15 de marzo de 2004, durante la reunión efectuada entre Alberti y el querellante, éste aceptó el resultado positivo. Exhibit 5 Conjunto.
16. El 16 de marzo de 2004, Acevedo fue referido a tratamiento al Programa de ASSMCA.
17. El 19 de mayo de 2004, Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Laborales dirigió una carta al querellante. En la misma hizo referencia a la incomparecencia del querellante al tratamiento. Tratamiento al cual fue referido el 16 de marzo de 2004. Igualmente le advirtió que de seguir incumpliendo o ser dado de baja del programa se exponía al despido. También, lo volvió a citar para comparecer a una cita en la Oficina de Relaciones Industriales, para el día 27 de mayo de 2004. Exhibit 9 Conjunto.
18. El 28 de mayo de 2004, Jordán dirigió una comunicación al Presidente de la HEO, Sr. Juan R. Rosa León. En la misma le informó de la incomparecencia de Acevedo a la vista administrativa citada para el 27 de mayo de 2004. Le informó que el Vicepresidente de la HEO, Sr. Víctor Torres Molina, le expresó desconocer la razón de la incomparecencia del querellante, a la vez que comunicó que el empleado estaba reportado al Fondo del Seguro del Estado desde el 29 de marzo

de 2004. En el mismo escrito aprovechó a comunicarle una nueva fecha. Esta vez citó para el 4 de junio de 2004.

19. El empleado tampoco compareció a la cita del 4 de junio de 2004.
20. El 5 de noviembre de 2004, el Programa de Ayuda al empleado certificó que el empleado nunca asistió al programa de rehabilitación.
21. El querellante fue despedido el 27 de junio de 2005.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido de Fernando Acevedo Santana, querellante, estuvo o no justificado.

Es la posición de la Autoridad que el despido del querellante estuvo justificado debido a que incumplió con su asistencia al Programa de Sustancias Controladas para su rehabilitación, según fue certificado por ASSMCA.

La HEO, por su parte, considera que el despido fue injustificado.

Luego de analizar los hechos que dieron lugar al despido y la prueba presentada concluimos que el mismo estuvo justificado. Veamos.

Las partes negociaron e incorporaron al Convenio Colectivo el Reglamento del Programa Permanente para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de los Puertos⁶, en adelante nos referiremos al Reglamento. En el mismo, el Artículo VI, Inciso 2, establece la responsabilidad de parte del empleado de asistir a su trabajo libre de los efectos de sustancias controladas.

⁶ Convenio Colectivo 2000-2007, Exhibit B-1, página 152.

El Inciso 4⁷ establece el objetivo principal, en el ejercicio de la política pública. Mientras que el Inciso 12⁸, claramente dispone que el empleado que viole las normas ahí establecidas será disciplinado.

De igual manera, las partes negociaron un procedimiento disciplinario⁹ el cual, también, forma parte del Convenio Colectivo. Mediante el Inciso A, acordaron que aquel **empleado que ocupe una posición sensitiva** con resultado positivo en examen, será referido a ASSMCA para ubicación en el Programa. Además, se negoció la medida disciplinaria a aplicar en caso de incumplimiento. En aquellos casos referidos al Programa Ambulatorio de ASSMCA que incumplan con asistir al programa de sustancias controladas por primera vez, se le dará una advertencia escrita. En caso de que continúe incumpliendo y/o sea dado de baja definitivamente del Programa se aplicará el despido de empleo y sueldo.

En el caso de autos la prueba presentada demostró que Acevedo ocupaba una plaza de Operador de Equipo Pesado¹⁰. Puesto que está clasificado como sensitivo dentro de la Unidad Apropiada HEO, de acuerdo al Convenio Colectivo. Que resultó positivo a cocaína en las pruebas de sustancias controladas realizadas el 18 de febrero de 2004. Razón por la cual la Autoridad lo refirió al Programa de rehabilitación de

⁷ El objetivo principal de la Autoridad, en el ejercicio de la política pública expresada en este Reglamento, será mantener el área de trabajo libre de drogas y alcohol. A través del Programa Libre de drogas ayudará a todo empleado que tenga un problema de sustancias controladas y alcohol para que lo atienda y corrija. Estos empleados recibirán la orientación y el apoyo necesarios y se someterán a aquellos programas de rehabilitación cuando corresponda.

⁸ Cualquier empleado que incurra en una violación a estas normas será disciplinado, conforme dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo vigente.

⁹ Convenio Colectivo, Exhibit B, página 149, Programa sobre Detección de Sustancias Controladas y/o alcohol

¹⁰ Convenio Colectivo, página 174

ASSMCA. También, quedó probado que la Autoridad cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo y el Reglamento, cuando el 19 de mayo de 2004, le envió una carta de advertencia por incumplimiento con el tratamiento en ASSMCA, apercibiéndole de que ello podía conllevar el despido. El 5 de noviembre de 2004, cuando la Autoridad recibió la certificación oficial de ASSMCA, informando que después de haber sido orientado el empleado, éste no compareció a tratamiento ni se comunicó con ellos.

Del testimonio del querellante surgió la aceptación de los cargos imputados. El querellante aceptó ser usuario de cocaína. Que recibió copia del Reglamento a tales efectos. Por lo que conocía de la política pública, y el Reglamento relacionado con la prohibición de asistir al taller de trabajo bajo la influencia del uso de sustancias controladas. También, aceptó fue referido al Programa de ayuda al empleado para recibir tratamiento. Que asistió a la orientación pero nunca al programa de rehabilitación.

El querellante declaró haber estado reportado al FSE en varias ocasiones durante el periodo en controversia hasta que fue dado de alta el 2 de diciembre de 2004. Igualmente, atestiguó que una vez reintegrado a su trabajo del 3 de diciembre de 2004 hasta el momento del despido, 21 de junio de 2005, nunca asistió al programa referido por la Autoridad.

Lamentablemente, el caso de autos nos presenta como un empleado a quien a pesar de habersele ofrecido orientación y ayuda dirigida a rehabilitarse, por ser usuario de sustancias controladas, y a pesar de habersele brindado la oportunidad de asistir a

tratamiento, aún después de reintegrarse a sus labores una vez el FSE lo dio de alta, desaprovechó las mismas. En casos como el presente, donde el empleado a demostrado su desinterés a asistir a programas de tratamientos rehabilitadores se ha determinado lo siguiente:

“Where an employee refused an offer of rehabilitation, however, discharge was appropriate as the employer had no duty to, and indeed could not, make employee enter rehabilitation” **Penwalt Corp. 86LA 686 (Daniel 1986)**

También se ha resuelto:

“Similarly, where the employee willfully refuses to follow the treatment program prescribed, a termination will be upheld”. **Sterling Chems, 93LA953 (Taylor 1989)**

Es responsabilidad de la Autoridad, cumplir con la política pública, el Convenio Colectivo y el Reglamento. Como bien indica el Reglamento en su Artículo IV, Propósito: “La Autoridad de los Puertos, en el ejercicio de sus funciones, tiene la ineludible responsabilidad de garantizar a nuestro pueblo que los funcionarios y empleados que en ella laboran cumplan con rigurosas normas de conducta moral y profesional necesarias para proveer servicios de excelencia. Es contrario e incompatible con tales normas, el uso y abuso de alcohol, y el uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas de parte de cualquier funcionario y empleado. El abuso de sustancias controladas y alcohol constituye un peligro al bienestar y a la seguridad de los empleados, además, puede causar graves daños al empleado y nuestros usuarios”.

Ciertamente este tipo de empleado, usuario de sustancias controladas, representa un peligro para nuestra sociedad, así como, para el área de trabajo. Más aún, en el caso de autos que el querellante ocupaba una posición sensitiva.

Es evidente que la conducta de querellante es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o detalle de su carácter lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia esperar que vuelva a reiterarse para despedirlo. Lo antes expresado es cónsono con lo dispuesto en la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, bajo el postulado de justa causa para el despido.

Por los fundamentos antes expuestos, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Fernando Acevedo Santana, querellante, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2006

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

EIR/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de junio de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
421 AVE MUÑOZ RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ BATISTA
VICE-PRESIDENTE ÁREA DE AVIACIÓN
HEO AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III