

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

THYSSENKRUPP ELEVATOR
(Compañía o Patrono)

y

UNIÓN LOS GLADIADORES, INC.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-1203

SOBRE: DESPIDO POR REHUSAR
SOMETERSE A EXAMEN DE
DROGAS.

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 13 junio de 2014, en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación el 1 de diciembre de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Thyssenkrupp Elevator, en lo sucesivo, "el Patrono": el Lcdo. Carlos Bobonis González, asesor y portavoz; el Sr. Pedro Espinosa, gerente general y testigo; y el Sr. Alfredo Gerena, el Sr. Miguel Marrero y la Sra. Gilda Reyes, en calidad de testigos.

Por Los Gladiadores, Inc., en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Aníbal Escanellas Rivera, representante legal y portavoz; el Sr. José D. Miranda Cepeda, delegado; y el Sr. Arturo Rosa, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR EL PATRONO:

Si el Querellante fue despedido por justa causa de conformidad con el Convenio Colectivo. El laudo será final y firme siempre que el laudo sea emitido conforme a derecho Art. XIII, (g).

POR LA UNIÓN:

Determinar si la prueba de drogas a la cual fue sometido el Querellante el 29 de abril de 2005, constituye un primer positivo bajo el Reglamento de Drogas de la Compañía, aprobado el 15 de febrero de 2006, y si la negativa del Querellante a someterse a una prueba de drogas efectuada el 17 de septiembre de 2012, fue justificada según la prueba desfilada en el caso. Que se resuelva según el Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De haber estado justificado, que se desestime la querrela. De no haber estado justificado, que se determine el remedio adecuado.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo 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 contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO²ARTÍCULO XV
DERECHOS DE LA COMPAÑÍA

Sujeto a las disposiciones de ley aplicables, y a menos que de otra forma se disponga en los términos de este Convenio, la Unión reconoce que hay funciones, poderes y derechos que corresponden a la Compañía, entre los que sobresalen, como por ejemplo, los siguientes ejemplos:

El derecho de la administración a dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía, el control y dirección de la fuerza obrera, la selección del personal, la reducción del personal, el derecho de introducir nuevos y mejores métodos, decidir la naturaleza de la maquinaria a ser utilizada, los servicios a ser prestados, itinerarios de trabajo y los métodos a ser utilizados en el servicio.

La Compañía podrá implementar reglas o reglamentos razonables de conducta o de ética sin que ello sea en menoscabo del derecho de la Unión a impugnar como injusta cualquier acción disciplinaria que se imponga a un empleado bajo dichas reglas o reglamentos mediante el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje estipulado en este Convenio.

La Compañía le entregara a cada uno de los empleados las reglas y reglamentos de conducta, así como cualquier enmienda a las mismas.

ARTÍCULO XVII
DESPIDO DE EMPLEADOS

Sección 1. La Compañía no despedirá ni tomara acción disciplinaria contra ningún empleado salvo por causa justificada. La suspensión o despido de un empleado se notificara verbalmente a cualquiera de los delegados de la Unión que estuviere presente en la Compañía, y a la Unión por escrito. La notificación a la Unión contendrá las razones generales de la suspensión o despido.

...

² Convenio Colectivo 2009-2012.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Compañía ofrece servicios de reparación, construcción y modernización de ascensores y escaleras eléctricas.
2. En el año 2003, el Sr. Alfredo Gerena era el gerente general de la Compañía y el Sr. Heriberto Vázquez era el presidente de la Unión. En ese entonces, ambos sostuvieron conversaciones sobre la implantación de reglas y reglamentos sobre drogas en el lugar de empleo debido a que en varias farmacéuticas la norma era solicitar evidencia sobre pruebas de dopaje negativas a aquellos empleados de la Compañía que fueran a trabajar allí.
3. En el año 2004, se adoptó en Puerto Rico el programa de drogas que la Compañía puso en vigor en Estados Unidos.
4. Caribbean Medical Testing es la compañía que provee los servicios de pruebas de dopaje al Patrono.
5. El Sr. Arturo Rosa, aquí querellante, se desempeñaba como mecánico II en la Compañía.
6. El 29 de abril de 2005, la Compañía realizó una prueba de dopaje al azar. Entre los escogidos estaba el Querellante.
7. El 24 de mayo de 2005, el señor Gerena le informó al Querellante que la prueba arrojó un resultado positivo a cocaína y las opciones que tenía al respecto.³
8. El 8 de junio de 2005, el Querellante fue examinado y evaluado por la Sra. Vivian Rodríguez, SAP, de Intercultural Counseling Associates. A éste se le recomendó

³ Exhibit 4 de la Compañía.

que completara un Programa Intensivo de Paciente Ambulatorio (PIPA) en el Instituto Panamericano en Hato Rey.

9. El 25 de noviembre de 2005, el Querellante completó exitosamente el programa en el Instituto Panamericano en Hato Rey.
10. El 3 de marzo de 2006, el Querellante y el señor Gerena suscribieron el siguiente acuerdo:

Sirve la presente para consignar los acuerdos durante nuestra reunión de esta mañana donde estuvieron presentes el Sr. José Miranda⁴, usted y este servidor.

1. Thyssenkrupp acuerda pagarle los 25.5 días que usted estuvo fuera de la oficina.
 2. Usted acuerda completar el programa de la "American Substance Abuse Professionals, Inc." (ASAP) según acuerdo firmado.
 3. Usted acuerda que luego de completar el programa de ASAP usted estará sujeto al Programa de Dopaje firmado entre Thyssenkrupp Elevator y Los Gladiadores.
 4. Usted acuerda que releva y mantendrá indemne a Thyssenkrupp Elevator, Inc., sus empleados y oficiales de cualquier reclamación resultante de la prueba de drogas efectuada, así como cualquier otro hecho relacionado.
11. El 14 de agosto de 2006, la "American Substance Abuse Professionals, Inc." (ASAP), cerró el caso a solicitud del Patrono debido a que la Compañía entendió que el Querellante había completado exitosamente el programa.
 12. El 8 de marzo de 2011, el Querellante firmó un recibo del Reglamento del Programa de Pruebas de Detección del Uso de Sustancias Controladas y Alcohol de Thyssenkrupp Elevator of Puerto Rico, Inc.

13. El 17 de septiembre de 2012, la Compañía realizó una prueba de dopaje al azar. Uno de los escogidos mediante sorteo fue el Querellante. Realizado el sorteo, el Querellante solicitó y obtuvo una reunión con el Sr. Pedro Espinosa Ballester, quien al momento se desempeñaba como gerente general de la Compañía.
14. En la reunión estuvieron presentes el Querellante y los señores José Miranda y Leonardo Vázquez, delegados de la Unión; y el señor Espinosa y la Sra. Gilda Reyes, gerente de oficina. Allí reunidos, el Querellante manifestó que no estaba de acuerdo en hacerse la prueba de dopaje y que había un acuerdo entre la Compañía y él de que él no tenía que hacerse más pruebas de dopaje.
15. El señor Espinosa revisó los archivos de la Compañía y encontró el acuerdo suscrito por el Querellante el 3 de marzo de 2006. No obstante, en el mismo no encontró lenguaje alguno que expresara que el Querellante estaba exento de someterse a pruebas de dopaje.
16. Así las cosas, el señor Espinosa le explicó al Querellante que, conforme al Reglamento de Drogas, la consecuencia de no someterse a la prueba de dopaje equivalía a un resultado positivo. Que al haber tenido un resultado positivo previo su negativa equivaldría a un segundo positivo que tendría el efecto de causar su despido. Aun así, el Querellante se negó a realizar la prueba.
17. Esa tarde, el Querellante envió un certificado médico que recomendaba tratamiento médico hasta el 4 de octubre de 2012.

⁴ El Sr. José Miranda era delegado de la Unión.

18. El señor Espinosa se comunicó con el Sr. Jack Upchurch, encargado de Relaciones Laborales, quien recomendó la suspensión del Querellante sujeto a investigación.
19. El 17 de septiembre de 2012, el Querellante fue despedido.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Unión sostuvo que las pruebas de drogas realizadas el 29 de abril de 2005 y el 17 de septiembre de 2012, no constituyen dos (2) resultados positivos, por lo que el despido fue sin justa causa. Alegó, que para el 29 de abril de 2005, no existía una política de drogas en la compañía por lo que el resultado de septiembre de 2012, constituiría un primer positivo.

La Compañía mantuvo que dichas pruebas constituyen dos (2) resultados positivos, por lo que el despido estuvo justificado. Que dialogaron con el Presidente de la Unión para efectuar las primeras pruebas, a raíz de las exigencias de las compañías farmacéuticas. Que decidieron utilizar el programa de drogas de la Compañía en Estados Unidos para hacerle la prueba de dopaje a los empleados de la Compañía en Puerto Rico. Que nunca se radicó querrela alguna cuestionando la validez del primer programa de detección de sustancias controladas, ni la participación del Querellante en el mismo.

Analizada y aquilatada la prueba entendemos que le asiste la razón a la Compañía. En los Artículos X(A) y X(D) del Reglamento de Pruebas para la Detección del Uso Ilegal de Sustancias Controladas y Alcohol se dispuso lo siguiente:

A. Negativa a Someterse a una Prueba para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol.

La negativa injustificada de un empleado a someterse a una prueba para la detección de sustancias controladas o alcohol evidencia prima facie de que el resultado habría sido positivo y acarrearía la correspondiente aplicación de medidas disciplinarias, que pondrían llegar hasta el despido.

D. Obtener un Segundo Resultado Positivo en una Prueba para la Detección de Sustancias Controladas.

Cualquier empleado que obtenga un segundo resultado positivo confirmado en una prueba para la detección del uso de sustancias controladas o alcohol, luego de tener la oportunidad de asistir y completar un programa de rehabilitación apropiado, en violación a la política de Thyssen, será despedido.

En este caso, el Querellante dio positivo por primera vez a cocaína el 29 de abril de 2005, a raíz de lo cual asistió y completó un programa de rehabilitación. Luego, el 3 de marzo de 2006, acordó relevar y mantener indemne a Thyssenkrupp Elevator, Inc., sus empleados y oficiales de cualquier reclamación resultante de la prueba de drogas efectuada, así como de cualquier otro hecho relacionado.

Posteriormente, el 17 de septiembre de 2012, se configuró un **segundo positivo** al Querellante negarse a realizar la prueba de dopaje alegando que mediante el acuerdo antes mencionado había quedado relevado de someterse a dichas pruebas. Ello, a pesar de haber sido debidamente advertido de las consecuencias de su negativa.

Entendemos que el Querellante se sometió, libre y voluntariamente, al primer reglamento con el aval de la Unión que lo representa sin que se presentara alguna querrela al respecto. Por lo que, habiéndose beneficiado en un principio de las

disposiciones del Reglamento de la Compañía no puede pretender quedar exento de las consecuencias de sus actos.

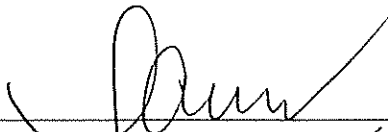
Descartamos la alegación de la Unión sobre la vigencia del primer Reglamento dado que por sus propios actos al someterse al mismo quedó validado. Aparte de que, en el Artículo XV, sobre Derechos de la Gerencia, la Compañía se reservó el derecho a implementar reglas o reglamentos razonables de conducta o ética.

V. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 9 de marzo de 2016.


LILLIAM M. AULET BERRÍOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

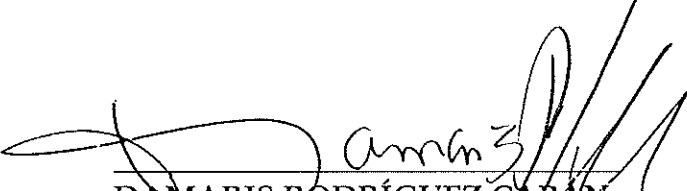
Archivada en autos hoy 9 de marzo de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS BOBONIS GONZÁLEZ
129 AVE DE DIEGO
EL CONDADO
SAN JUAN PR 00911-1927

SR PEDRO ESPINOSA
GERENTE
THYSSENKRUPP ELEVATOR
CAMINO LOS NAVARRO #36
RUTA RURAL #10
SAN JUAN PR 00926

LCDO ANIBAL ESCANELLAS
204 AVE DOMENECH
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ D. MIRANDA CEPEDA
LOS GLADIADORES INC
PO BOX 194149
SAN JUAN PR 00919



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistemas de Oficina III