

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

ALTERNATE CONCEPTS, INC.
(Patrono o Compañía)

vs

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO
(Unión)

LAUDO

CASO: A-13-314

SOBRE: Despido de la
Sra. Sonia Rodríguez Ruiz

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe debía llevarse a cabo el 17 de julio de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH. Dicho señalamiento se dejó sin efecto a petición de ambas partes porque éstas solicitaron que se fijara un término para presentar una estipulación de hechos y el respectivo alegato. Se fijó un plazo inicial y la extensión del mismo expiró el 10 de julio de 2015.

Alternate Concepts, Inc., en adelante ACI, la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Ángel J. Pagán Cordero, asesor legal, y portavoz.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante los tronquistas o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión ni las partes propusieron sumisión alguna; no obstante, se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la evidencia presentada y de conformidad con el convenio colectivo aplicable, si el despido de la Sra. Sonia Rodríguez fue o no justificado. De determinar que el mismo no fue justificado, que se provea un remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Sra. Sonia Rodríguez Ruiz comenzó a trabajar para la Compañía el 16 de diciembre de 2004. Originalmente, fue reclutada para ocupar una plaza en el Departamento de Servicio al Cliente ("Call Center").

El 23 de junio de 2005, la Compañía sometió a la señora Rodríguez, al igual que a otros empleados, a una prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol. La misma arrojó un resultado positivo, se detectó el uso de una sustancia controlada; no obstante, ésta no fue disciplinada ni referida a un programa de desintoxicación o de rehabilitación, sino que se le autorizó el disfrute de la licencia de vacaciones desde el 7 de julio de 2005 hasta el 19 de julio de 2005. A su regreso, continuó trabajando para la Compañía, y fue sometida a pruebas de seguimiento,

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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 resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

para la detección de sustancias controladas y de alcohol, el 3 de abril y el 18 de mayo de 2006, y las mismas arrojaron resultados negativos. Estas pruebas fueron realizadas al amparo de la política de la Compañía que lleva por título: "Drug and Alcohol Policy" del 25 de noviembre de 2003. El 14 de enero de 2009, la señora Rodríguez fue sometida a una prueba al azar para la detección de sustancias controladas y de alcohol, y ésta también arrojó un resultado negativo.

El 24 de noviembre de 2009, la señora Rodríguez pasó a ocupar una plaza de "Station Attendant", un puesto sensitivo o "safety sensitive employee". El 31 de marzo de 2012, la Compañía sometió a la señora Rodríguez a una prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol. Nuevamente, se detectó el uso de una sustancia controlada. Esta prueba fue realizada al amparo de la política de la Compañía que lleva por título: "Drug and Alcohol Policy" del 22 de noviembre de 2011.

La señora Rodríguez fue despedida efectivo el 18 de abril de 2012. Inconforme con la determinación de la Compañía, la Unión presentó la querrela correspondiente, cuyo trámite siguió el curso ordinario hasta arribar al NCA-DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA-DTRH mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 14 de junio de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía sostiene que "[l]a prueba positiva, como resultado de la prueba realizada el 31 de marzo de 2012, en efecto, fue el segundo resultado

obtenido como parte del programa de administración de pruebas de alcohol y sustancias controladas de ACI a sus empleados.” Sostiene, además, que “[l]a regla no condiciona la destitución del empleado, salvo a que el empleado haya tenido un resultado positivo en una primera ocasión”; que “por razón de la regla clara y específica que dispone la política de sustancias controladas y alcohol vigente, correspondía la destitución de la señora Rodríguez”; que [a]unque la política de drogas y alcohol vigente al momento del primer resultado positivo obtenido... disponía que el empleado debía matricularse en un programa de rehabilitación, lo cierto es que la Unión nunca impugnó el que ACI no sometiera a la señora Rodríguez a dicho programa, y que “[c]ualquier... reclamo que presente la Unión en este momento, relacionado con no someter a la señora Rodríguez a un programa de rehabilitación, resultado del primer positivo... está prescrito”.

Por otro lado, la Unión alega lo siguiente: “Vemos cómo se mandata y ordena al patrono que exija y permita al empleado en su primer positivo el asistir a un programa de rehabilitación apropiado.” Sostiene, además, que “[c]ualquier despido sin el empleado haber estado matriculado en este programa de rehabilitación sería nulo e ilegal”, y que “la obligación era de Alternate Concepts, Inc. y no puede pretender escudarse en su inacción para ahora justificar su despido”.

Procede determinar si, dadas las circunstancias, está justificado el despido de la querellante. El peso o la carga de la prueba le impone a la Compañía la

obligación de establecer que procede la referida acción disciplinaria. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia.

En el convenio colectivo se dispone lo siguiente, en las partes pertinentes:

“ARTICLE 21

Employees who test positive for a first time will be provided a one chance opportunity for rehabilitation (“the Program”). In order to qualify for the Program, the Employee must execute a “rehabilitation agreement” to be provided by the Company. Under this “rehabilitation agreement”, the Employee is obligated to enroll in a rehabilitation program at his/her cost and to comply with all requirements of the Program, including, but not limited, to showing up for all appointments and testing negative in follow-up drug and alcohol tests.”

Asimismo, es preciso destacar que en el Artículo VII, Sección D (6) (b) (1) de la Política de Sustancias Controladas y Alcohol de ACI se dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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 drug 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.”

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a

tenor con sus términos. Se advierte que la letra de la citada disposición contractual es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471; AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434*. Se advierte, además, que no está en controversia la validez de la política antes citada; que no cabe duda que la querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la misma, y que ésta se aplica consistentemente.

Aclarados estos puntos, es preciso destacar que en la mayoría de los casos hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

En Puerto Rico el derecho laboral se encuentra sumamente regulado no tan sólo por leyes locales sino por leyes federales que protegen los derechos de los trabajadores. Toda vez que en nuestra jurisdicción existe una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores se ha incorporado el estándar de justa causa a los patronos como limitación a la acción de despido. *C. Zeno Santiago, V. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, Puerto Rico, Ed. Publicaciones J.T.S., 2003, T. I, pág. 96*. Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa

aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 212.*

Asimismo, cabe destacar que nuestro derecho crea una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994); Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).*

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si la querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación de los últimos dos aspectos, el convenio colectivo constituye el único punto de referencia. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, *supra*, pág.543. El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir, la acción disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. La prueba establece que el 31 de marzo de 2012, la Compañía sometió a la señora Rodríguez, que estaba considerada entonces “a safety sensitive employee”, a una prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol, y por segunda ocasión se detectó el uso de una sustancia controlada. La primera ocasión en la que la Compañía sometió a la señora Rodríguez a una prueba para la detección de sustancias controladas y alcohol y la misma arrojó un resultado positivo fue el 23 de junio de 2005.

Se advierte que lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que se provea al querellante un procedimiento justo y razonable, cosa que se logró en el presente caso. Veamos.

Es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que el debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones distintas: sustantiva y procesal. La vertiente procesal entra en vigor cuando está en juego un interés individual de libertad o propiedad. Cumplido este criterio, se debe determinar cuál es el procedimiento a seguir, pues diversas situaciones pueden requerir diferentes tipos

de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso debe ser justo e imparcial.

Frecuentemente, cuando se habla del debido proceso de ley en casos de disciplina, se quiere significar lo siguiente:

(1) Derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; de que los empleados conozcan cuál es la conducta que se requiere de ellos. Por tal razón el Patrono debe dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en su establecimiento. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta prohibida, bien a través de las reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron oportunamente.

(2) Derecho a estar notificado e informado de los cargos que se le imputan; este es un pre-requisito para que el empleado determine si presenta un agravio. Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones.

(3) Derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. Por ejemplo, a través del mecanismo del contrainterrogatorio se puede impugnar y quizás contradecir lo declarado.

(4) Derecho del quejoso a exigir que el Patrono cumpla con el requisito del peso de la prueba, que se contrae a establecer que hay justa causa para la acción que se tomó, a demostrar la validez de su postura. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

Por último, en lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, la Unión insiste que “[v]emos como se mandata y ordena al patrono que le exija y permita al empleado en su primer positivo el asistir a un programa de

rehabilitación apropiado”; que “[e]n el presente caso el Patrono envió de vacaciones a la empleada, no le exigió el asistir a un programa de rehabilitación”, y añade que “[c]ualquier despido sin el empleado haber estado matriculado en este programa de rehabilitación sería nulo e ilegal”. Es innegable la falta de autoridad para dejar sin efecto o variar la sanción disciplinaria en cuestión. Veamos.

Las pruebas para detectar el uso de sustancias controladas en el sector público y privado son una forma en que el derecho ha respondido a los problemas e inquietudes actuales en nuestra sociedad. *C. Zeno Santiago, V. Bermúdez Pérez, op.cit., pág. 255*. La detección de drogas, con el paso del tiempo se ha convertido en algo "normal" en la vida del trabajador de empresa pública y privada. En Puerto Rico se aprobó la *Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997*, conocida como la *Ley para la Reglamentación de las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas en el Sector Laboral Privado*, 29 LPRA sec. 161 et seq. (en adelante *Ley Núm. 59*). Esta ley afirmó el compromiso que existe tanto en el sector público como en el privado de erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. *Exposición de Motivos, Ley Núm. 59, supra, Leyes de Puerto Rico de 1997, Parte 1, pág. 59*. Esta pieza legislativa va dirigida a la detección y rehabilitación del empleado usuario de sustancias controladas y a la protección de la ciudadanía contra los posibles efectos nocivos como consecuencia de la labor de un empleado bajo los efectos de sustancias controladas. *Exposición de Motivos, supra, pág. 59*. El legislador al aprobar esta ley reconoció que el sector privado laboral es un lugar apropiado para ayudar a combatir el mal uso y tráfico ilegal de sustancias

controladas mediante el establecimiento de programas que incluyan la administración de pruebas para detectar el uso de estas sustancias y los correspondientes programas de rehabilitación que sean necesarios para reintegrar a los empleados afectados por el consumo de drogas.

Para que el patrono privado cumpla con la *Ley Núm. 59, supra*, las pruebas de detección de sustancias controladas y los referidos a programas de rehabilitación deberán llevarse a cabo de manera consistente y uniforme. Además, las acciones del patrono deberán realizarse de acuerdo con los términos de un reglamento escrito, adoptado por el patrono y notificado a los empleados. Según la *Ley Núm. 59, supra*, el programa adoptado mediante reglamento por el patrono para la administración de las pruebas deberá contener, entre otras cosas, las reglas de conducta del patrono sobre el uso de sustancias controladas por sus empleados y una descripción de las sanciones que el patrono le impondrá a los empleados si violan dichas reglas de conducta o si su prueba resulta positiva para el uso de una sustancia controlada. *Ley Núm. 59, supra sec. 161b (b) (5)*. Tales normas deberán ser uniformes y no discriminatorias. Id. Las sanciones que está autorizado el patrono a imponer mediante el reglamento están sujetas a las disposiciones de la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, conocida como la *Ley de Despido Injustificado*. Añade que no constituirá justa causa para el despido de un empleado el primer resultado positivo de uso de sustancias controladas, sin antes exigirle y permitirle al empleado asistir a un programa de rehabilitación apropiado. *Ley Núm. 59, supra sec. 161b (b) (5)*. Es importante destacar que la *Ley*

Núm. 59, supra, requiere que cuando el patrono se dispone a imponerle al empleado medidas disciplinarias, de acuerdo a sus reglas sobre conducta, lo hará tomando en cuenta lo siguiente: 1) la relación de la conducta del empleado con sus funciones, 2) su efecto en el buen y normal funcionamiento de la empresa y 3) el riesgo de la seguridad de otros empleados y del público en general. *Ley Núm. 59, supra sec. 161b (b) (5)*.

Lo que establece el convenio colectivo aplicable y la Política de Sustancias Controladas y Alcohol de ACI, de conformidad con la *Ley Núm. 59*, es el otorgar una oportunidad de rehabilitarse al empleado antes de despedirlo o sancionarlo, lo cual aquí se cumplió. Veamos. En el 2005, a su regreso de unas “vacaciones”, luego del primer positivo, la señora Rodríguez Ruiz continuó trabajando para la Compañía, y fue sometida a pruebas de seguimiento, para la detección de sustancias controladas y de alcohol, el 3 de abril y el 18 de mayo de 2006², y las mismas arrojaron resultados negativos. El 14 de enero de 2009, la señora Rodríguez fue sometida a una prueba al azar para la detección de sustancias controladas y de alcohol, y ésta también arrojó un resultado negativo. Lo anterior demuestra que, a pesar de no haberse sometido a un programa de rehabilitación, la señora Rodríguez demostró un progreso notable, a tal grado que el 24 de noviembre de 2009, la señora Rodríguez pasó a ocupar una plaza de “Station Attendant”, un puesto sensitivo. Lamentablemente, el 31 de marzo de 2012, la Compañía sometió a la señora Rodríguez a una prueba para la detección de

² Estas pruebas fueron realizadas al amparo de la política de la Compañía que lleva por título: “Drug and Alcohol Policy” del 25 de noviembre de 2003.

sustancias controladas y alcohol, y la misma arrojó un resultado positivo; esto es, se detectó el uso de una sustancia controlada³; razón por la cual fue despedida efectivo el 18 de abril de 2012, de conformidad con el Artículo VII, Sección D (6) (b) (1) de la mencionada política de ACI.

No podemos perder de vista que se trata de una empleada en un puesto sensitivo o de alto riesgo, y que ello conlleva tomar precauciones mayores que las exigidas cuando se trata de otros empleados. En general, el uso de sustancias controladas es un peligro al bienestar y la seguridad de los otros empleados y a los clientes de ACI. La ejecución que le fuera requerida a la señora Rodríguez es una de alta importancia y el hecho de cumplirla bajo el uso de sustancias controladas pone en riesgo un complejo e importante proceso para la facilidad pública para la cual labora, por lo que la sanción impuesta en este caso es acorde al derecho establecido. Evidentemente ACI cumplió con lo establecido en su Política de Sustancias Controladas y Alcohol, que es lo que rige de forma específica a la querellante.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La destitución de la Sra. Sonia Rodríguez Ruiz está justificada; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

³ Esta prueba fue realizada al amparo de la política de la Compañía que lleva por título: "Drug and Alcohol Policy" del 22 de noviembre de 2011.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de septiembre de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de septiembre de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

SRTA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O&A BUILDING
CARRETERA 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

LCDO ÁNGEL J PAGÁN CORDERO
CANCIO NADAL RIVERA & DÍAZ PSC
ATTORNEYS & COUNSELLORS AT LAW
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III