

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO
(Compañía)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-616

SOBRE: DESPIDO (POSITIVO
ADMINISTRATIVO EN PRUEBAS DE
DOPAJE)

ÁRBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se celebró durante los días 11 de mayo y 1 de junio de 2004. El asunto¹ planteado antes nos fue el despido del querellante William Morales a quien se le imputó una violación al Artículo 12 “Presunción Controvertible”, del Reglamento de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas, el cual dispone lo siguiente:

ARTICULO 12-PRESUNCIÓN CONTROVERTIBLE

La negativa injustificada de un funcionario o empleado a someterse a la prueba cuando así se le requiere, conforme a las disposiciones de este Reglamento, dará lugar a la presunción controvertible de que el resultado hubiese sido positivo, y estará sujeto a la imposición de medidas disciplinarias.

Los eventos que propiciaron los cargos fueron los siguientes:

¹ El caso quedó sometido para su adjudicación el 6 de julio de 2004.

El pasado 19 de mayo de 2003, se realizaron pruebas de dopaje de manera alertoria en la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico. A eso de las 9:30 a.m. de la mañana del día en cuestión, le informaron a la Sra. Maritza García, Gerente de Almacén de Suministros, los nombres de los empleados de su Departamento incluidos en la lista generada electrónicamente para realizarles pruebas de dopaje ese día. En dicha lista figuró el nombre del Querellante.

El Sr. Antonio Fernández Matos, Supervisor de Despacho y Distribución (supervisor inmediato del Querellante), afirmó en la audiencia que realizó varios intentos fallidos para informarle al Empleado que fuera a dar la muestra para la prueba de dopaje, pero no fue hasta las 11:10 a.m. cuando lo consiguió. A esa hora le informó que se personara inmediatamente al área designada para examen y el Empleado le contestó que estaba bien. Una vez éste empleado recibió la instrucción, le expresó a su compañero de trabajo, Sr. Luis Adorno, que se sentía mal del estómago, pero continuaron laborando.

Testificó el Querellante que llegada la hora de almuerzo, 11:30 a.m., se fue a su casa a comer. Que mientras comía sintió un dolor por lo que fue al médico, lo atendieron y le dieron un certificado médico excusándolo de sus labores durante la tarde de ese día. Durante el transcurso de los eventos, el Empleado no llamó a su Supervisor para excusarse por la ausencia de la tarde.

Al día siguiente tanto la Gerente como el Supervisor inmediato se reunieron con el Empleado, junto al Delegado. Luego de varias preguntas sobre lo sucedido, no recibieron excusa alguna para no haber llamado durante la tarde, por lo que le

notificaron que había incurrido en ausencia sin autorizar, lo que conllevaba una medida disciplinaria.

Por otra parte, en vista de la incomparecencia del Empleado al área designada para las pruebas, la Oficina para el Control de Drogas de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico expidió una certificación de positivo administrativo conforme al Artículo 12, Presunción Controvertible, del Reglamento del Programa de Pruebas para la Detención de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, supra. Siendo este el segundo positivo del Empleado, fue despedido efectivo el 2 de junio de 2003.

OPINIÓN

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante fue uno justificado.

La Unión sostiene que no requeriría que el Querellante fuera sometido a pruebas de dopaje con la frecuencia que requeriría ASEM. Esto debido a que el Empleado ocupaba un puesto de Asistente de Servicios de Transportación en la División de Suministros cuyas funciones consistían en asistir al chofer a cargar y descargar suministros a diferentes departamentos del Hospital. Que no se le requiere concluir vehículos pesados por lo que conforme al Artículo 4 (K) de la Ley 78 del 14 de agosto de 1997 y que el puesto que ocupaba el Empleado es uno no sensitivo.

El Patrono por su parte, alegó que el puesto sí es sensitivo toda vez que el empleado tenía acceso a materiales e instrumentación peligrosa, además del manejo de sustancias tóxicas de fumigación.

A la luz de la evidencia, los hechos el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, el siguiente análisis:

La Secc 1 del Artículo LV, Programa Para la Detección de Sustancias Controladas, del Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

*La administración y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demoledoras para el ámbito laboral por sus consecuencias malignas, tales como deterioro de la productividad y eficiencia, ausentismo crónico, pérdida de concentración, desmoralización, accidentes y lesiones, deterioro en las relaciones personales y comisión de delitos.
[énfasis nuestro]*

Conforme a este lenguaje, el Patrono reglamentó ² el Programa Para la Detección de Drogas³, conforme a la Ley 78 del 1997. El Artículo 5 (g)⁴ de dicho Reglamento, establece que la definición de un puesto sensitivo será la dispuesta en esta Ley. A estos efectos, puesto sensitivo se definió de la siguiente forma:

k) "Puestos o Cargos Sensitivos", aquellos que reúnen uno o más de los siguientes requisitos: participación en la fabricación, custodia, manejo, distribución y acceso a sustancias controladas; manejo y acceso a equipos y materiales peligrosos, tóxicos,

² Exhibit 7 Conjunto.

³ Sec, 2 Art LV del Convenio Colectivo:

A fin de propiciar un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas la Unión reconoce la facultad que tiene la Administración para establecer un Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados bajo las disposiciones de la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

⁴ Artículo 5 (g) del Reglamento del Programa de Pruebas para Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios de Empleados de la Administración de Servicios Médicos de PR.

Los términos "accidente", "agencia", "droga" o "sustancia controlada", "enlace", "laboratorio", "muestra", "negativa injustificada", "programa", "puestos o cargos sensitivos" y "sospecha razonable individualizada", según se utilizan en este Reglamento, tendrán los significados que se establecen en el Artículo 4 de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997.

explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales de naturaleza similar; transportación escolar y transporte aéreo, marítimo o terrestre de pasajeros, carga o maquinaria pesada, y mecánica de tales vehículos de transporte o carga,...

El Artículo 4 (k) dispone que para definir un puesto como sensitivo, basta con cumplir con uno de los requisitos. El Exhibit 1 de la Unión desglosa los deberes y responsabilidades del Querellante. Entre ellos contempla el Cargar y descargar camiones de ropa, medicinas, alimentos para pacientes y otros suministros que se le requieran. Esta función le ocupa el 95% del tiempo del trabajo. Entendemos que la función de transportar, manejar y distribuir medicamentos⁵ cumple con el requisito legal contemplado en dicha disposición de “manejo, distribución y acceso a sustancias controladas⁶” para cualificar el puesto de Asistente de Servicios de Transportación como uno sensitivo.

⁵ Art 4 (d):

d) “Droga o “Sustancia Controlada”, toda droga o sustancia comprendida en las Clasificaciones I y II del Artículo 202 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”, exceptuando el uso de sustancias controladas por prescripción médica y u otro uso autorizado por ley.

⁶ La propia Ley en el Art 4 (d) define sustancia controlada como aquellas comprendidas en las Clasificaciones I y II del Art 202 de las 4 del 1971*. La excepción dispuesta es a los efectos del uso de medicamentos recetados mas no aplica al acceso, manejo y transporte.

****Titulo 22, Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico
2202. Clasificaciones de sustancias controladas***

(a)Se establecen cinco clasificaciones de sustancias controladas, que se conocerán como Clasificaciones I, II, III, IV y V. Tales clasificaciones consistirán inicialmente de las sustancias enumeradas en esa sección y de cualesquiera otras que sean incluidas o cambiadas de una clasificación para otra, de acuerdo con lo dispuesto en esta sección. Durante el mes de diciembre de cada año natural, el Secretario deberá publicar en dos (2) periódicos de circulación general en el Estado Libre Asociado, durante (3) días consecutivos, una relación de los cambios habidos en las clasificaciones durante dicho año. En caso de no haber cambios, el Secretario no vendrá obligado a tal publicación.

(b) Las determinaciones que se requieren para cada clasificación serán como se expresan a continuación:

Además del análisis expresado anteriormente, el Reglamento contiene una lista de puestos ya identificados como sensitivos. En la lista figura el puesto de Ayudante de Transportación y Garaje. Ante ello, es preciso concluir que el Querellante ocupaba un puesto sensitivo para el cual el Artículo XI (C) del Reglamento dispone que la Administración podrá requerir pruebas periódicas a empleados que los ocupan.

Como parte de la administración de pruebas, la Administración genera electrónicamente una lista aleatoria de nombres de empleados que serán sometidos a pruebas de dopaje. Este procedimiento se llevó a cabo el 19 de mayo de 2003, cuando se suscitaron los hechos que propiciaron este caso. Entendemos que el Empleado sí incurrió en la negativa a someterse a las pruebas por las siguientes razones:

1. Se quejó de dolor estómago por primera vez luego de recibir la instrucción de dar la muestra de orina.
2. No se presentó al lugar de las pruebas a pesar de que se le impartieron instrucciones para que se reportara inmediatamente.

(1) Clasificación I

- (A) la droga u otra sustancia tiene un alto potencial de abuso.*
- (B) La droga u otra sustancia no tiene uso medicinal aceptado en los Estados Unidos.*
- (C) Ausencia de condiciones aceptadas de seguridad para su uso bajo supervisión médica.*

(2) Clasificación II

- (A) La droga u otra sustancia tiene un alto potencial de abuso.*
- (B) La droga u otra sustancia tiene uso medicinal aceptado en los Estados Unidos, o uso medicinal aceptado como severas restricciones.*
- (C) El abuso de la droga y otra sustancia puede conducir a una grave dependencia psicológica o física.*

3. A pesar de que alegadamente le dolía el estomago, el mismo Querellante afirmó que fue a su casa y comió.

Del folleto de Preguntas y Respuestas aprobado en febrero de 1998 (Exhibit 11 Conjunto) surge qué debe hacer un empleado si tiene una emergencia que requiera ausentarse sin proveer la muestra:

¿QUÉ DEBE HACER EL FUNCIONARIO O EMPLEADO SI LE SURGE UNA EMERGENCIA QUE LE REQUIERA AUSENTARSE DEL SERVICIO ANTES DE PROVEER LA MUESTRA DE ORINA?

Debe comunicarse con su supervisor o representante autorizado y explicarle la situación de emergencia con el objetivo de obtener la autorización previa conforme a las normas establecidas. El supervisor o representante autorizado, antes de conceder la autorización, debe comunicarse con el oficial de Enlace para notificar la emergencia y coordinar para que se le dé prioridad para tomarle la muestra antes del funcionario o empleado ausentarse. Si el funcionario o empleado se ausenta sin haber entregado la muestra de orina, se preparará un Acta de Incidencias como base a un proceso de investigación que podría culminar en la aplicación de acción disciplinaria por violación a las reglas de conducta.

El Querellante no hizo lo propio. La versión del Empleado carece de credibilidad para justificar el no someterse a la prueba requerida. Como consecuencia el Patrono aplicó el Artículo 12, Presunción Controvertible, supra. Siendo el segundo positivo del Empleado, concluimos que procedía el despido.

Cónsono con lo antes expuesto, emitimos el siguiente **LAUDO**:

El despido del Sr. William Morales estuvo justificado.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, 21 de marzo de 2005.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 21 de marzo de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ZORILUZ NAVARRO
OFICIAL ASUNTOS LABORALES
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO JAIME A VÁZQUEZ COLÓN
OFICINA DE ASESORES LEGALES
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA ROSALINDA MELÉNDEZ
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

