

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Querellante)**

v.

**PUERTO RICAN CARS, INC.
THE HERTZ CORPORATION
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-2362

**SOBRE: DESPIDO POR USO DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró el 11 de junio de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

Por la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Raymond Reyes, Delegado; el Sr. Pelegrín Burgos, Querellante; y la Lcda. Aileen Rosado, Observadora.

Por la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Jaime E. Cruz Pérez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Sylvia Rosa Ortiz, Gerente de Recursos Humanos; y las Sras. Elisette Gómez y Maribel Martínez, Testigos.

A las partes así representadas, se le concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba testifical y documental que a bien tuvieran presentar en apoyo de sus contenciones. Además, se le requirió a ambas partes la presentación de memoriales fundamentados en derecho. Se les concedió hasta el 10 de agosto de 2007 para presentar sus escritos. El Patrono radicó su escrito vencido el término¹, por lo que el mismo no fue considerado. La Unión, por su parte, no radicó escrito alguno.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO

Que la honorable Árbitra determine conforme a derecho, el Convenio Colectivo y a la prueba presentada que el despido del Sr. Pelegrín Burgos estuvo justificado, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

POR LA UNIÓN

Que la honorable Árbitro determine a la luz de la prueba, el Convenio y el derecho vigente, si el despido estuvo o no justificado. Si no lo estuvo que la Árbitro emita el remedio que entiende procede.

A tenor con la facultad que nos confiere nuestro Reglamento,² determinamos que la sumisión es la siguiente:

¹ 13 de agosto de 2007.

² Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Determinar si el despido del Sr. Pelegrín Burgos estuvo o no justificado. De no estarlo, la Árbítro emitirá el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTICLE XI DISCIPLINARY ACTIONS

. . .

SECTION 2. The Employer will not discharge or suspend any employee without just cause and shall give at least one warning of the complaint against such employee in writing to the Union, the Chief Steward and the employee, before he is discharged or suspended.

Discharge or suspension must be by proper written notice to the employee affected, with a copy sent to the Union. No warning notice need be given in the case of dishonesty, failure to immediately report any accident which has resulted in personal injury or property damage, permitting unauthorized persons to ride in Employer's vehicles, failure to carry out responsible instructions that do not conflict with the terms of this Agreement, willful destruction of Employer's or public property or the property of fellow employees, theft, becoming involved in a serious motor vehicle accident while driving the Employer's car as a result of negligence or recklessness, refusing to carry out a direct order of a superior, using an Employer's vehicle for personal use without permission, and the use or possession of narcotics and/or intoxicating beverages while on duty or on company property.

. . .

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 25 de abril de 2005 hasta el 25 de abril de 2008 (Exhibit 1 Conjunto).

ARTICLE XXXI
MISCELLANEUS

...

SECCION 4. Random Testing

All employees will be subject to random drug and alcohol testing.

...

NORMAS Y REGLAMENTOS PARA EMPLEADOS⁴

...

Las siguientes son violaciones serias más comunes que pueden conllevar despido inmediato.

...

3. Posesión de o estar bajo los efectos de bebidas embriagantes o sustancias controladas durante su turno de trabajo o en terrenos o vehículos de la compañía.

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Peregrín Burgos, querellante, se desempeñaba como "Counter Sales Representative" en el Aeropuerto de San Juan. Éste comenzó a trabajar para Hertz en noviembre de 2003. Allá para Agosto de 2004, el señor Burgos se comunicó voluntariamente con su supervisora inmediata, Sra. Elisette Gómez, para informarle

⁴ Exhibit 4 Conjunto. El señor Burgos identificó sus iniciales en el documento y admitió haber recibido el mismo.

que tenía un problema de adicción a drogas. Este solicitó que se le concediera una licencia para asistir a un tratamiento de rehabilitación.

A esos efectos, el Patrono y la Unión suscribieron una estipulación mediante la cual se le concedía al empleado la oportunidad de asistir a un tratamiento de desintoxicación y rehabilitación. En la referida estipulación⁵ se estableció lo siguiente:

...

AMBAS PARTES ESTIPULAN Y ACUERDAN:

1. Que el pasado 18 de agosto de 2004, las Partes acordaron firmar la presente Estipulación, en aras de facilitar el proceso de rehabilitación por uso y consumo de sustancias controladas del empleado Pelegrín Burgos Negrón.
2. Que por este medio se concede la autorización del empleado para que la institución en la cual se encuentre recibiendo el tratamiento de desintoxicación/rehabilitación le informe a la Compañía sobre el progreso del tratamiento y resultado de las pruebas periódicas que le hagan para la detección de sustancias controladas.
3. Que se dispone por las Partes que si el empleado abandona el tratamiento o si alguna de las pruebas periódicas administradas por la institución para la detección de sustancias controladas resulta positiva, el empleado podrá ser despedido con carácter inmediato.
4. Que se dispone por las Partes que una vez el empleado se reintegre a su trabajo, podrá requerírsele que durante un año se someta periódicamente a pruebas para la detección de sustancias controladas, acordándose, además, que

⁵ Exhibit 2 Conjunto.

si alguna de estas pruebas arrojara un resultado positivo, el empleado podrá ser despedido inmediatamente.

Los suscribientes firman este acuerdo libre y voluntariamente en San Juan, Puerto Rico, a 3 de septiembre de 2004.

...

Durante el período comprendido entre septiembre de 2004 (fecha en que se firmó la estipulación), hasta octubre 2006, el Patrono no le requirió al señor Burgos someterse a pruebas para la detección de sustancias controladas.

Así las cosas, el 9 de noviembre de 2006, mediante selección al azar, al señor Burgos se le requirió asistir a Laboratory Corporation of America⁶, para realizarse una prueba de detección de sustancias controladas. Dicha prueba arrojó un resultado positivo, por lo que el señor Burgos fue despedido⁷.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Pelegrín Burgos estuvo o no justificado.

El Patrono alegó que el despido estuvo justificado, ya que el empleado arrojó un resultado positivo en la prueba para la detección de sustancias controladas. Sostuvo que anteriormente se le había dado la oportunidad al empleado para rehabilitarse. No obstante, éste en violación al Convenio Colectivo y a las Normas y Reglamentos de la

⁶ Compañía contratada por el Patrono, para realizar pruebas a sus empleados.

⁷ Fue un hecho estipulado por los portavoces que el despido del señor Burgos fue efectivo el 30 de noviembre de 2006.

Compañía, continuó bajo el uso de sustancias controladas. Alegó además, que como parte de las funciones del señor Burgos, se requiere en ocasiones conducir vehículos de motor dentro y fuera de los predios de la Compañía, por lo que representaba un riesgo a la seguridad que el empleado se encontrara trabajando bajo los efectos de sustancias controladas.

La Unión, por su parte, alegó que el despido fue injustificado, ya que el mismo fue en violación a la ley. Sostuvo que el procedimiento para la detección de sustancias controladas no fue negociado con la Unión.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

De la evidencia presentada por las partes se desprende que el señor Burgos había presentado problemas de adicción previo a la prueba que se le realizara en noviembre de 2006; por lo cual las partes suscribieron una estipulación con el propósito de facilitar el proceso de rehabilitación del señor Burgos. A raíz de dicha estipulación, el señor Burgos estuvo varios meses acogido a una licencia sin sueldo mientras se encontraba recibiendo tratamiento. Posteriormente se reintegró a su trabajo, y en un muestreo al azar⁸, al señor Burgos se le requirió realizarse una prueba para la detección de sustancias controladas en la cual arrojó un resultado positivo.

Durante su testimonio, el señor Burgos admitió entre otras cosas, haber estado bajo el uso de sustancias controladas al momento en que se le realizó la prueba.

⁸ El Artículo XXXI, Sección 4, supra, faculta al Patrono a realizar "random testing" a todos sus empleados.

Admitió, además, conocer las Normas y Reglamentos de la empresa, las cuales tipifican la posesión y el uso de sustancias controladas como una violación seria que puede conllevar el despido inmediato.

Jurisprudencialmente se ha establecido que un despido se considera justificado cuando se trata de un empleado incompetente, ineficiente o negligente; o cuando se trata de un caso en el cual se establece un patrón reiterado de violación a las normas razonables establecidas por el Patrono⁹. Por otro lado, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado lo siguiente: (a) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada, (b) la actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (c) violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

En el presente caso el Patrono pudo demostrar que el señor Burgos conocía las normas de la Compañía; que le brindó la oportunidad de someterse a un tratamiento para rehabilitarse de su adicción a drogas; y que luego de dicho tratamiento, en un muestreo al azar, el empleado arrojó un resultado positivo al uso de sustancias

⁹ Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113 (1948).

controladas; lo cual constituye una violación reiterada a las Normas de la Compañía. Lo anterior fue admitido por el empleado durante la audiencia de arbitraje.

Evaluada la causal constitutiva de justa causa para el despido, consideramos que el mismo estuvo justificado, ya que la conducta del querellante sin lugar a dudas puso en riesgo la seguridad y el funcionamiento de la Compañía.

A esos efectos, confirmamos la medida disciplinaria impuesta mediante el siguiente Laudo de Arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que el despido del Sr. Pelegrín Burgos estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 2 de abril de 2008.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de abril de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RAYMOND REYES
DELEGADO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA SYLVIA ROSA ORTIZ
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
HERTZ RENT A CAR
PO BOX 38084
SAN JUAN PR 00937-0084

LCDO LEONARDO DELGADO
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
1127 AVE MUÑOZ RIVERA STE 1
SAN JUAN PR 00925

LCDO JAIME E II CRUZ PÉREZ
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA