

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

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES, (A.M.A.)
(Patrono o Autoridad)

Y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AMA Y RAMAS ANEXAS,
(T.U.A.M.A.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-1140

SOBRE: Despido
Sr. Carlos Peña Vázquez

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 25 de junio de 2012. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA), en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Eric Ronda, asesor legal y portavoz; el Lcdo. Fernando Tarafa, portavoz alterno; el Lcdo. Ángel Triana, Director de Relaciones Industriales; y los señores Armando Meléndez, Alfredo Lugo y Mildred Vázquez, en calidad de testigos.

Por los Trabajadores Unidos de la AMA y Ramas Anexas (TUAMA), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Leonardo Delgado, asesor legal y portavoz; y el señor José López, representante. El querellante, señor Carlos Peña Vázquez, no compareció a la vista de arbitraje la cual estuvo debidamente señalada y notificada.

A las partes así representadas, se le brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por la Autoridad:

Que la Honorable Ábitro determine si al amparo de la legislación, el convenio colectivo vigente aplicable y la evidencia documental y testifical presentada, procede el despido del Sr. Carlos Peña Vázquez por éste haber incurrido en dos positivos a sustancias controladas en clara violación del Artículo VIII, inciso E.1 y E.2 del Convenio Colectivo, el cual dispone que si un empleado da positivo a sustancias controladas por primera vez procede la sanción sumaria de 30 días laborables de empleo y sueldo, pero si ese empleado vuelve a dar positivo a un segundo examen de sustancias controladas, será despedido.

Por la Unión:

Que la Honorable Ábitro determine a la luz de la prueba y el convenio si procede la acción disciplinaria. De determinar que no procede el árbitro tendrá la discreción para emitir el remedio que entienda procede.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del señor Carlos Peña Vázquez estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Arbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

...

E.1 Los castigos sumarios de sustancias controladas y/o alcohol no excederán de entre diez (10) a treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y sueldo. A tales efectos se tomará en consideración la magnitud de la falta, la posición que ocupa el empleado y el récord de acciones disciplinarias.

E.2 Se dispone además, que la primera vez que un empleado, en posiciones sensitivas, dé positivo a pruebas de sustancias controladas y/o alcohol, será transferido a una posición no sensitiva y se le ajustará el salario conforme los nuevos deberes, adicionalmente se le enviará al tratamiento correspondiente. Disponiéndose además, que si un empleado abandona, o se niega a recibir tratamiento sin causa justificada o vuelve a dar positivo a un segundo examen de sustancias controladas y/o alcohol, luego de haber estado en tratamiento, será despedido.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El 14 de octubre de 2005, se le realizaron al querellante, Carlos Peña Vázquez, unas pruebas² al azar como parte del Programa de Control de

² Exhibit 1 de la Autoridad.

Alcohol y Sustancias Controladas. En dichas pruebas arrojó resultado positivo al uso de sustancias controladas.

2. El 24 de octubre de 2005, la Presidenta y Gerente General de la Autoridad, Sra. Adaline Torres, le suscribe carta³ al querellante notificándole que de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de dopaje efectuada el 14 de octubre de 2005, y conforme al convenio colectivo, se procede a suspenderlo de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables.
3. El 21 de noviembre de 2005, se certificó⁴ de alta al querellante por haber completado el tratamiento del Programa de Hospitalización Parcial.
4. El 10 de octubre de 2008, se le realizaron al querellante, Carlos Peña Vázquez, unas pruebas⁵ al azar como parte del Programa de Control de Alcohol y Sustancias Controladas. En dichas pruebas arrojó resultado positivo al uso de sustancias controladas.
5. El 21 de octubre de 2008, la señora Mildred Vázquez, Coordinadora del Programa Antidrogas y Alcohol le suscribió al Presidente y Gerente General de la AMA, Sr. Carlos Cortes, un informe⁶ de las pruebas de dopaje realizadas al querellante y sus resultados.

³ Exhibit 2 de la Autoridad.

⁴ Exhibit 3 de la Autoridad.

⁵ Exhibit 4 de la Autoridad.

⁶ Exhibit 5 de la Autoridad.

6. El 23 de octubre de 2008, el Presidente y Gerente General de la AMA, Sr. Carlos Cortes, le notificó al querellante mediante carta⁷ certificada su determinación de despedirlo.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Carlos Peña Vázquez estuvo justificado o no.

La Autoridad alegó que el despido del querellante estuvo justificado. Sostuvo, que el querellante violó el Convenio Colectivo y el Reglamento Antidrogas y Control de Alcohol. Concurrimos.

La Autoridad es quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Haciendo alusión a lo anterior, el Patrono cumplió con dicho requisito.

⁷ Exhibit 6 de la Autoridad.

En el caso de autos, las disposiciones del Convenio Colectivo, son claras en cuanto a las faltas en que un empleado puede incurrir; y sus correspondientes acciones disciplinarias. El Inciso E.2, supra, en lo pertinente dispone que si un empleado vuelve a dar positivo en un segundo examen de sustancias controladas y/o alcohol, luego de haber estado en tratamiento, será despedido. Tales circunstancias se encuentran presentes en la actual controversia, cuando la Autoridad presentó evidencia documental y testifical clara e incontrovertible de todas las gestiones realizadas en el transcurso de los años para ayudar al empleado con su problema de consumo de sustancias controladas; cumpliendo así con las disposiciones del Convenio Colectivo y el Reglamento Antidrogas y Control de Alcohol.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471. Asimismo, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado

que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). A tales efectos, somos de opinión que el despido del señor Carlos Peña Vázquez no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa, de acuerdo a la evidencia testifical y documental presentada por la Autoridad para que estos últimos tomaran la decisión de prescindir de sus servicios.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Carlos Peña Vázquez estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de julio de 2012.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de julio de 2012 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

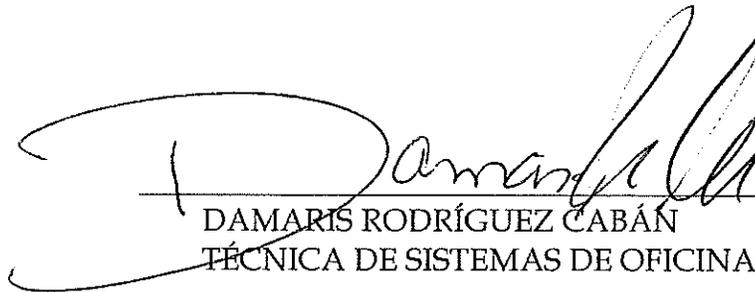
LCDO ERIC RONDA DEL TORO
MERCADO & SOTO PSC
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

LCDO FERNANDO TARAFÁ IRIZARRY
MERCADO & SOTO PSC
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

LCDO ANGEL A. TRIANA LÓPEZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO, SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ L LÓPEZ FONSECA
VICE-PRESIDENTE
TU AMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III