

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

<b>ALTERNATE CONCEPTS, INC. Patrono</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM. : A-07-558</b>
<b>UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901 Unión</b>	<b>SOBRE : DESPIDO DAVID VIZCARRONDO</b>
	<b>ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO</b>

### INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de autos se celebraron los días 18 de julio de 2007<sup>1</sup> y 7 de agosto de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

Por el Patrono, en adelante, "el Patrono, ACI o la Compañía", el día 18 de julio de 2007 comparecieron: el Lcdo. Alcides Reyes, Asesor Legal y Portavoz; como testigos comparecieron: el Dr. Leonel Shub, "Medical Reviewer Officer", Sra. Melissa Macías, Sra. Lisaidín Pérez, Asistente del Gerente de Sistemas, Sra. Gisella Vallejo Herrera, Coordinadora Área Centro de Operaciones, en adelante, siglas en inglés "OCC";

---

<sup>1</sup> La audiencia se celebró ante la Árbitra, Marilú Díaz Casañas, quien dimitió a su puesto.

Sra. Merari Calo, "Line Controller", Sr. Víctor Armijo, supervisor Área "OCC" y la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora de Relaciones Laborales.

Por la Unión comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagenas, Asesor Legal y Portavoz, Ángel Vázquez, representante y David Vizcarrondo, querellante.

El día 7 de agosto de 2009, comparecieron, por la Compañía: el Lcdo. Alcides Reyes, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora de Relaciones Laborales.

Por la Unión comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagenas, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Ángel Vázquez, representante. El Sr. David Vizcarrondo, querellante, no compareció.

A las partes se les concedió hasta el 30 de septiembre de 2008, luego de haberse extendido el término para someter Alegatos en apoyo a sus contenciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por lo que ambas sometieron, por separado, los siguientes proyectos:

#### **POR EL PATRONO:**

Que la Árbitra determine si el despido del Sr. David Vizcarrondo fue conforme al Convenio Colectivo y las políticas aplicables, como el "Drug and Alcohol Policy" y determinar el remedio apropiado de determinar que no procedía el despido.

#### **POR LA UNIÓN:**

Que la Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo y a la prueba desfilada y admitida si se justifica o no el

despido impuesto al Sr. David Vizcarrondo, de determinar que no, provea el remedio adecuado.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>2</sup>, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

**Determinar conforme con el Convenio Colectivo y la Política de Drogas y Alcohol de ACI si el despido del Sr. David Vizcarrondo estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que se provee el remedio adecuado.**

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

Alternate Concept, Inc., es una empresa ferroviaria de transporte colectivo. La misma tiene un contrato con el Gobierno de Puerto Rico y está a cargo de la operación y mantenimiento del "Tren Urbano" que discurre entre Bayamón y Santurce. Las relaciones obrero patronales de la misma están regidas por un Convenio Colectivo. Dicho Convenio contiene disposiciones que regulan entre otras cosas las condiciones de empleo y medidas disciplinarias. Igualmente, contiene una política y un programa que reglamenta y regula las pruebas de drogas y alcohol. También, tienen vigencia y aplicación las pruebas de drogas y alcohol exigidas por mandato del reglamento "Federal Transit Administration" (Véase 40 C.F.R.) secs. 661.11

David Vizcarrondo, querellante, trabajaba como "Power Person" para ACI.

Como "Power Person", trabajaba en todos los aspectos relacionados con la *potenciación*

---

<sup>2</sup> Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, en el cual dispone lo siguiente:

...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

...

y mantenimiento de la electricidad en los rieles del Tren Urbano. Toda vez que el Querellante tenía que manejar corrientes eléctricas de hasta dos mil (2,000) amperes, su trabajo es considerado como uno de naturaleza crítica, peligroso y altamente sensitivo.

El 24 de mayo de 2006, aproximadamente entre la 1:00 a.m. y 2:00 a.m., mientras trabajaba, Vizcarrondo tuvo un accidente de tránsito cuando conducía una guagua Ford F-250 de la Compañía, alegadamente, a exceso de velocidad. Vizcarrondo se encontraba acompañado por Larry, empleado de otro contratista del Tren Urbano, que brindaba servicios de mantenimiento al Tren. En el momento en que ocurrió el accidente, Vizcarrondo estaba trasladándose por el área de la estación del Tren Urbano cerca del Hospital Auxilio Mutuo en la Avenida Muñoz Rivera. Como resultado del accidente, tanto Vizcarrondo como el pasajero sufrieron varios golpes que requirieron servicios médicos de emergencia. Además, el vehículo de la Compañía fue declarado pérdida total.

La ACI argumentó, que conforme con la PDA, y cumpliendo con la parte correspondiente a la realización de pruebas de sustancias controladas cuando ocurre un accidente a Vizcarrondo se le sometió a una prueba de drogas, la cual dio positivo a cocaína. Como resultado de dicha prueba y debido a que la posición del Querellante es una clasificada sensitiva, procedió a despedir a Vizcarrondo.

La Compañía alegó que el despido de David Vizcarrondo estuvo justificado. Que el mismo se realizó conforme con lo dispuesto en el Artículo 13, Sección A, regla 2 y 6 del Convenio Colectivo y las secciones B, C y D (páginas 15-31) de la PDA de la Compañía, la cual regula los procedimientos de la toma de pruebas de drogas y alcohol

y establece la sanción del despido cuando el resultado da positivo en alguna prueba que no haya sido al azar.

Por su parte, la Unión sostuvo que ACI despidió, sumariamente, a David Vizcarrondo, el 30 de mayo de 2006 por, alegadamente, haber violado el Artículo 13, Sección A, reglas 2 y 6 de Convenio Colectivo y la PDA, partes C y D. Añadió que dicha política fue negociada por las partes y la misma esta contenida en el Artículo 21 del Convenio Colectivo. Arguyó que al aplicar el Artículo 13, Sección 2 se le imputó al Querellante haber incurrido en "Negligencia Crasa" y la Sección 6 "Posesión, uso o venta de drogas ilegales". Que de acuerdo con la definición de "negligencia crasa" según el "Black Law Dictionary", la intención es un elemento esencial para que se pueda tipificar una conducta como negligencia crasa. Que no es suficiente la omisión de realizar un acto, sino que tiene que haber la intención del actor para que se le pueda imputar este tipo de negligencia.

La Unión entiende, que por el Querellante haber consumido cocaína el viernes antes al lunes, 24 de mayo de 2006, fecha en que ocurrió el accidente, ello no implica que éste fue el responsable de la ocurrencia del accidente.

Continúo alegando, que la letra del Artículo 21 del Convenio Colectivo, es clara y libre de ambigüedad. Por lo que el Patrono cometió una crasa violación al mismo, ya que conforme con lo ahí dispuesto, tenía que haberle dado al Querellante la oportunidad de rehabilitación. Añadió, que dicho Artículo fue negociado con posterioridad al establecimiento de la PDA aprobada por el Patrono en el 2003, ya que el Convenio Colectivo se firmó en el año 2004, por lo que enmendó cualquier

disposición que dicha Política incluyera con relación a la rehabilitación del trabajador que diere positivo al consumo de droga y alcohol mientras trabajara.

Conforme con lo anteriormente expuesto, la Unión entiende que el despido del Querellante, no estuvo justificado. Que el Patrono no probó que el Querellante incurrió en la falta imputada, o sea, negligencia crasa. Que el Patrono violó el espíritu y la letra del Artículo 21 del Convenio Colectivo. En consecuencia, solicita se deje sin efecto el despido y se ordene la reposición inmediata del empleado. Igualmente, solicita el pago de todos los haberes dejados de percibir por el trabajador, así como, los intereses y el pago de una suma razonable por concepto de honorarios de abogados, en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que el laudo advenga final y firme.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En los casos de despido es el patrono quien, de ordinario, tiene el peso de la prueba. Corresponde a éste probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el Convenio Colectivo y la ley. A la luz de esta normativa, examinemos el caso ante nuestra consideración.

Para probar su caso ACI presentó el testimonio de varias personas quienes tuvieron a su cargo el manejo del caso de autos. Como primer testigo presentó al Dr. Leonel Shub, "Medical Review Officer" del Programa de Detección de Sustancias Controladas de ACI. De su testimonio surge que es graduado de ciencias médicas. Que está certificado como "Medical Review Officer" por lo que tiene experiencia en realizar pruebas de dopaje en el ámbito laboral. Explicó que entre las razones para muestras o pruebas de dopaje se encuentran: pre empleo, al azar, sospecha razonable, post-

accidente y post rehabilitación (una vez la persona finaliza un programa de rehabilitación). Que luego de que llegan los resultados de un empleado, el mismo es entrevistado para evaluar si hay razón de existir un positivo justificado médicamente. Es decir, que dé positivo debido a que el empleado está tomando algún medicamento que pueda alterar o afectar el resultado de la prueba.

En lo pertinente al caso de autos declaró que una vez Vizcarrondo llegó al Hipódromo Medical Center, el 24 de mayo de 2006, la Sra. Ruth Rosa, le tomó la muestra de orina. Ello fue, aproximadamente, entre las 6:40 a.m. y 9:13 a.m. Que la prueba del Querellante, arrojó un resultado positivo a cocaína, encontrándose en su sistema 4,780 miligramos de la droga (Exhibit 1 de la Compañía). Que ese resultado equivale a que Vizcarrondo tenía más de 10 veces el nivel mínimo de cocaína que detecta la prueba de dopaje. Añadió que Vizcarrondo declinó su derecho de enviar la prueba a ser reexaminada por un laboratorio independiente. Que el 30 de mayo de 2006 le hizo una entrevista al Querellante, quien le admitió haber compartido con una muchacha usuaria, por lo que se consideró ser un *usuario pasivo* y expresó que “quizás la uso”. El doctor Shub, explicó que no existe el concepto de un *usuario de cocaína pasivo* y mucho menos en el caso del Querellante quién tenía 4,780 miligramos de cocaína en su sistema, cuando la máquina registra desde un mínimo de 300 a un máximo de 5,000 miligramos.

Por otro lado, el doctor Shub explicó que la cocaína dura de 24 a 72 horas en el sistema, afecta el sistema nervioso central y causa euforia. El efecto perdura por la duración de la droga en el sistema. Que las pruebas de dopaje miden la presencia de las

drogas en el sistema y no la ejecutoria “performance” de una persona, ya que eso varía caso a caso, dependiendo de la persona. Añadió, que la ley lo que prohíbe es la presencia de las drogas.

Es importante destacar que el testimonio del doctor Shub, así como, la prueba realizada al Querellante no fue refutada.

La segunda testigo de la Compañía fue la Sra. Lisaidín Pérez, Asistente del Gerente de Sistemas, quien declaró que el señor Vizcarrondo trabajaba como “Power Person”. Que dicha posición es considerada delicada y sensitiva, ya que su rol principal es velar y seguir estrictos procedimientos para que el personal de las vías no sea electrocutado. Ello, debido al alto voltaje en los rieles del tren. Es responsabilidad del señor Vizcarrondo apagar el “power” para que otros trabajen en los rieles. Que tuvo conocimiento del accidente por el propio Vizcarrondo.

Continuo declarando que el accidente ocurrió entre la 1:00 a.m. y 2:00 a.m. Que Vizcarrondo mismo la llamó y le informó que el accidente fue en el cruce de la Ponce de León con la Piñero, luego de la estación de la Universidad. Que Vizcarrondo le dijo: que iba de un “track” a otro, que él se aproximó a la luz, le pareció que no venían carros y se pasó la luz (refiriéndose a la luz roja). Que en ese momento le dieron un impacto lateral por lo que terminó chocando la vaya del puente. Que el pasajero que lo acompañaba se rompió un brazo y recibió heridas en la cabeza, siendo llevado al hospital.

Añadió que la posición de “power person” es considerada una posición sensitiva, la persona tiene que cumplir con las leyes federales. Por lo que se procedió a

referir a Vizcarrondo a realizarse una prueba de drogas, según el procedimiento a seguir en casos de accidentes.

También, declaró que sabía de accidentes anteriores que involucraban a Vizcarrondo, ya que el anterior supervisor de éste, Pedro Guzmán, la puso en conocimiento. En consideración a lo anterior, ella se sentó con el Querellante para discutir diversos informes de conducta, pues sus pasajeros decían que guiaba a “alta velocidad” y le pidió que tomara las medidas de precaución adecuada.

La tercer testigo de la Compañía fue la Sra. Gisella Vallejo Herrera, quien trabaja como Coordinadora del Centro de Operaciones (Operation and Control Center (“OCC”) de ACI. El trabajo de la testigo consiste en manejar las operaciones del Tren Urbano desde el OCC, todo lo que implique mover, transportar y mantenimiento de las estaciones. Vallejo explicó que cuando ocurre un accidente se llena un documento conocido como “Unusual Occurrence Report”. En este documento se recoge los incidentes que ocurren o cualquier accidente en la operación y debe llenarse dentro de los treinta (30) minutos posteriores al accidente. El mismo lo llena el “Line Controller”, y lo firma el supervisor del OCC. La información contenida en ese documento se entra a una base de datos llamada “Maximus” para futuras investigaciones. A dicha base de dato tiene acceso ACI y Tren Urbano. La testigo explicó que si el reporte de accidentes no se llena ACI incurre en incumplimiento de contrato con el Tren Urbano.

La cuarta testigo de ACI fue la Sra. Melissa Macías, ésta declaró que tiene a cargo velar por los activos, pérdidas y reclamaciones de garantías y de seguros de la Compañía. Por lo que es responsable de todo documento de esta naturaleza. Declaró

haber hecho otras dos reclamaciones al seguro por accidentes de vehículos de la Compañía conducidos por el Querellante. En lo pertinente al accidente ocurrido el 24 de mayo de 2006, declaró que llenó el informe con la información que le llegó por teléfono y radio. Información que le fue dada por Vizcarrondo. Que el vehículo que conducía el Querellante era una guagua Ford 250, año 2004. La compañía de seguros valoró la misma en diecinueve mil cuatrocientos veintiocho dólares con treinta y tres centavos (\$19,428.33) y fue declarada pérdida total.

La quinta testigo de ACI fue la Sra. Merari Calo, quien declaró trabaja como "Line Controller". Entre sus funciones está dirigir el movimiento de los trenes, velar por las personas. Conoce del documento "Unusual Occurrence Report" por ser el documento que llena cuando ocurre algún incidente, ya sea con pasajeros u otras personas. Es responsable de llamar a seguridad y ambulancia de haber un accidente. Que el informe debe llenarse en no menos de treinta (30) minutos de haber ocurrido el incidente. Añadió que fue la persona que llenó el documento "Unusual Occurrence Report" con la información provista por radio y teléfono dada por Vizcarrondo. Su supervisor, Víctor Amijo verificó el contenido del informe y firmó el mismo según lo establece los procedimientos. Añadió que el informe se realizó dentro de la media hora que establece el procedimiento a seguir en casos de accidente.

El sexto testigo de ACI fue el Sr. Víctor Armijo, supervisor del "OCC". Este declaró que es quien revisa y firma el informe "Unusual Occurrence Report". Que en el caso de autos, él firmó el informe del accidente del Querellante. Añadió que, envió a Vizcarrondo a hacerse una prueba de drogas en cumplimiento con el procedimiento

establecido por ACI en casos de accidentes y como medida de seguridad, ya que el puesto que Vizcarrondo ocupaba es una posición bien sensitiva.

La séptima testigo de ACI fue la Sra. Iliá Iglesias, supervisora de Relaciones Laborales. Iglesias declaró que es la persona encargada de velar por que se cumpla con la PDA. Atiende los asuntos relacionados con la Unión y es quien se encarga de aplicar las acciones disciplinarias incluyendo los despidos. Explicó que en los casos en que ocurren accidentes, al empleado se le realiza una prueba de drogas. Que en el caso del Querellante, éste había tenido otros accidentes con vehículos de la Compañía. Afirmó que ella generó la notificación de despido a entregársele al Querellante, quien se rehusó a firmarla como recibido. Ante ello, el Sr. Mario Morales, firmó como testigo de que Vizcarrondo se negó a firmar el documento. Iglesias, declaró no haber estado presente en el accidente. También, declaró que los únicos casos en los que se envía al empleado a rehabilitación luego de dar positivo en pruebas de drogas son aquellos en los cuales las pruebas se realizaron al azar (random).

La Unión, por su parte, no presentó prueba, ni sentó al Querellante a declarar. Quien, tampoco, estuvo presente en la vista de continuación celebrada el 7 de agosto de 2008. El caso quedó sometido con la prueba del Patrono. Sin embargo, el representante legal sostuvo, que el despido del Querellante fue injustificado, ya que el Patrono no pudo probar los hechos imputados. Que ninguno de los testigos presencié el accidente. Que de las personas presentes al momento del accidente, como la conductora del otro vehículo que colisiono con el manejado por Vizcarrondo, Sra. Sandra Santiago; el señor Larry, contratista del Tren quien era el pasajero que acompañaba al Querellante; y el

Policía, Agente Ramos, oficial quien levantó la querrela del accidente, ninguno fue citado por el Patrono para que testificara sobre cómo ocurrió el accidente. Por lo que, el Patrono no presentó prueba de cómo ocurrió el accidente que permitiera permisiblemente, inferir que Vizcarrondo incurrió en “negligencia crasa” (“gross negligence”) al conducir el vehículo en cuestión, dando lugar a que ocurriera el accidente.

En su Memorial, la Unión alegó que a tenor con la definición de “negligencia crasa” el elemento esencial para que se pueda tipificar una conducta de esa naturaleza es la “intención”. Según el Black Law Dictionary, Sixth Edition West Publishing Co. (1991) a la página 1033, lee:

“The intentional failure to perform a manifest duty in reckless disregard of the consequences as affecting the life or property of another.”

Según la Unión, no es suficiente la omisión de realizar un acto, sino que tiene que haber la “intención” del actor para que se pueda imputar este tipo de negligencia. Entiende la Unión que no es suficiente imputarle a Vizcarrondo que por haber consumido cocaína el viernes antes al lunes, 24 de mayo de 2006, fue el responsable de la ocurrencia del accidente. Continúa alegando que, tampoco, hay prueba testifical ni documental de que Vizcarrondo haya incurrido en conducta negligente cuando conducía el vehículo del Patrono. Añadió que por el contrario, la única prueba de como ocurrió el accidente en este caso, es una carta a manuscrito de una hoja firmada por Vizcarrondo el mismo día de los hechos. En dicha hoja Vizcarrondo narra como ocurrió el accidente e indica que el mismo fue ocasionado por la señora Santiago al rebasar la

luz roja, atravesándosele en el camino a Vizcarrondo, quien intentó evadir la colisión impactando un muro de contención y el gualdalodo delantero del vehículo de la señora Santiago (Exhibit 3 del Patrono, página 5).

Finalmente, en lo referente a la violación del Artículo 21 del Convenio Colectivo, la Unión alegó, que el Patrono violó el mismo, por considerar que la letra es clara y libre de ambigüedad. Que tenía que haberle dado al Querellante la oportunidad de rehabilitación conforme con lo provisto en dicho Artículo.

Una vez analizada las contenciones de las partes y la prueba aportada nos encontramos en posición para emitir nuestra determinación.

Existen tres instancias en las cuales los patronos pueden efectuar pruebas de drogas a sus empleados estas son: por mandato de legislación federal, por disposiciones de legislación estatal y por disposición del convenio colectivo.

Algunos patronos como lo es ACI, están obligados por ley federal a crear programas para la detección de uso de sustancias controladas con el propósito de lograr un ambiente de trabajo libre de drogas.

Tal es la importancia que reviste el lograr un ambiente de trabajo libre de drogas que el crear programas para detectar el uso de drogas constituye materia objeto de negociación colectiva para aquellos patronos que tienen uniones en su taller de trabajo. Aunque el reglamento del "Federal Transit Administration" ocupa el campo en lo concerniente a las pruebas de dopaje para las operaciones de ACI. En Puerto Rico, también, existe legislación que regula las circunstancias en las cuales se pueden efectuar pruebas de drogas a los empleados. A tales efectos se creó la Ley Núm. 59 de 8 de

agosto de 1997, Ley para la Detección del Uso de Sustancias Controladas en el Empleo, 29 L.P.R.A., secs. 161-161h, para patronos, como ACI, del sector privado. El propósito de la Ley Núm. 59 es detectar y rehabilitar al empleado usuario y proteger a la ciudadanía de los efectos nocivos que la labor de un empleado bajo los efectos de sustancias controladas puedan causar. Asimismo, la Ley Núm. 59 persigue mantener un lugar de trabajo seguro.

La controversia en el caso de autos esta regulada por el Artículo 13, sección A, reglas 2 y 6 del Convenio Colectivo que regula las relaciones obrero patronales entre las partes, Exhibit Conjunto Número 1 y la Política de Drogas y Alcohol (PDA) de la Compañía, Exhibit Conjunto Número 2. El Artículo 13, Sección A, reglas 2 del Convenio Colectivo dispone que "incurrir en negligencia crasa que resulte en daños a la propiedad de la Compañía, daños corporales o muerte a cualquier empleado, supervisor, cliente, usuario del Tren Urbano u otra persona en la Compañía" (traducción) conllevará como medida disciplinaria el despido, aún en primera ofensa. De igual manera, la regla 6 establece el despido en primera ofensa, cuando se incurra en "posesión, uso o venta de drogas ilegales" (traducción). Por otro lado, las secciones B, C y D (páginas 15-31) de la PDA de la Compañía, y las cuales se hacen formar parte del Artículo 21 del Convenio Colectivo, regulan los procedimientos de la toma de pruebas de drogas y alcohol, a su vez establecen la sanción de despido por dar positivo en alguna prueba de drogas y alcohol que no haya sido al azar.

De conformidad con la prueba presentada por ACI, y no controvertida por la Unión, esta demostró que el Sr. David Vizcarrondo, querellante en el presente caso,

trabajaba como "Power Person". Como "Power Person" trabajaba todos los aspectos relacionados con la "potenciación" y mantenimiento de la electricidad en los rieles del Tren Urbano. Dicho trabajo es uno considerado de naturaleza crítico, peligroso y altamente sensitivo, debido a que tiene que manejar corrientes eléctricas de hasta dos mil (2,000) amperes.

También, es un hecho probado que mientras el Querellante trabajaba, el día 24 de mayo de 2006, aproximadamente entre la 1:00 a.m. y 2:00 a.m. tuvo un accidente de tránsito mientras conducía un vehículo de la Compañía marca Ford F-250. El vehículo fue declarado pérdida total a consecuencia del accidente. Véase Exhibit 3 del Patrono. Con él viajaba un pasajero y ambos sufrieron varios golpes que requirieron servicios médicos. El pasajero quien acompañaba a Vizcarrondo era un empleado de otro contratista del Tren Urbano.

El Artículo 13, Sección A, regla 2 la cual establece que "incurrir en negligencia crasa que resulte en daños a la propiedad de la Compañía, daños corporales o muerte a cualquier empleado, supervisor, cliente, usuario del Tren Urbano u otra persona en la Compañía" (traducción) conllevará como medida disciplinaria el despido, aún en primera ofensa. No concurrimos con la posición de parte de la Unión al argumentar que para tipificar la negligencia crasa tiene que haber el elemento de "intención" de parte del actor y por consiguiente, no habiendo el Patrono probado que hubo intención de parte del Querellante, ello lo exonera de la sanción impuesta.

Al discutir el concepto de negligencia, el Tribunal Supremo ha sostenido que el elemento esencial de la responsabilidad es el factor de la previsibilidad y el riesgo

involucrado en la situación particular. El deber de cuidado incluye la obligación de anticipar, así como de evitar, el daño. Para determinar si el resultado era razonablemente previsible, es preciso acudir a la figura del hombre prudente y razonable, que es aquella persona que actúa con el grado de cuidado, diligencia, vigilancia y precaución exigidos por las circunstancias [Citas Omitidas]. Pons Anca v. Engebretson, 160 D.P.R. 347, 355 (2003). En resumen, en la negligencia no hay acto positivo alguno ni hay intención, sino una omisión a los deberes de prudencia y de previsión.

Nos apartaríamos de una interpretación o raciocino lógico y prudente que un ciudadano común pudiera hacer de una situación como la presente si creyéramos que una persona con una cantidad de 4,780 miligramos de cocaína en su sistema, de **más de diez (10) veces** el nivel mínimo de cocaína que detecta la prueba de dopaje, estaba en condiciones de manejar un vehículo de motor o realizar cualquier actividad con el grado de cuidado, diligencia, vigilancia o precaución necesaria para evitar cualquier accidente. Además, no podemos olvidar que en los procedimientos de arbitraje no se aplican las reglas de evidencia con la misma rigidez que en los Tribunales. Tampoco, estamos evaluando quien fue el culpable del accidente, sino a un empleado que tuvo un accidente donde hubo heridos, pérdida de propiedad de la Compañía, ocupaba un puesto sensitivo y el cual al realizársele la prueba de dopaje, según establece las reglas de conducta y PDA de la Compañía, resultó positivo al consumo de cocaína. Conducta inaceptada por la Compañía y de la cual el empleado tenía conocimiento a través de las Reglas de Conducta, las cuales a su vez forman parte del Convenio Colectivo.

Luego del análisis de rigor del Convenio Colectivo aplicable concluimos que los hechos anteriormente expuestos son concluyentes de que el Querellante violó el Artículo 13, Sección A reglas 2 y 6. El Convenio Colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. **Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales**, 87 DPR 118; **Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de Administración**, 122, DPR 318 (1988). Toda vez que el Convenio Colectivo y la PDA establecen, claramente, la sanción disciplinaria a imponer, ello es el despido en primera instancia, sostenemos la medida disciplinaria impuesta.

La prueba presentada por el Patrono, también, demostró que ACI cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo como en la PDA. No existe lugar a dudas, ya que la querrela de parte de la Unión nada tiene que ver a los efectos.

Por otro lado, en cumplimiento con el Artículo 21, el cual claramente establece que la Compañía está incorporando la PDA que tenía al momento en que las partes firmaron el Convenio, Véase Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, citamos: “The Company’s Drug and Alcohol Policy is attached to this Agreement” (énfasis nuestro). Política requerida a su vez, por mandato del “Federal Transit Administration”, agencia de gobierno de los Estados Unidos que reglamenta los sistemas de transporte colectivo, incluyendo el Tren Urbano, (Exhibit 2 del Patrono). En cumplimiento al Reglamento, la Compañía refirió al Querellante para una prueba de drogas y alcohol. La prueba arrojó un resultado positivo a cocaína, encontrándose en su sistema 4,780 miligramos de la droga (Exhibit 1 del Patrono). Es importante destacar y así lo testificó el Dr. Leonel

Shub, "Medical Review Officer" del programa de detección de sustancias controladas de ACI y oficial del Hipódromo Medical Center, que Vizcarrondo tenía **más de diez (10) veces** el nivel mínimo de cocaína que detecta la prueba de dopaje. También, surge del testimonio, no controvertido, del doctor Shub que Vizcarrondo declinó su derecho de enviar la prueba a ser reexaminada por un laboratorio independiente.

Los hechos antes expuestos son demostrativos de que Vizcarrondo, también violó la regla 6 del Artículo 13, la cual dispone el despido en primera ofensa cuando un empleado incurra en posesión, uso o venta de drogas ilegales. El Exhibit 1 de la Compañía confirma que el Querellante resultó positivo al uso de cocaína. Por consiguiente, resulta de aplicación la sanción negociada por las partes y la cual establece el despido en primera ofensa. Igualmente, ante tal resultado el Querellante violó las secciones B, C y D (páginas 15-31) de la PDA de la Compañía, la cual establece la sanción de despido por dar positivo en alguna prueba de drogas y alcohol.

En el presente caso el Querellante fue objeto de una prueba de drogas y alcohol siguiendo el procedimiento establecido para aquellos casos donde ha ocurrido un accidente. Repetimos, el resultado de dicha prueba resultó positivo a sustancias controladas, lo que probó que el Querellante había hecho uso de la droga "cocaína". Por consiguiente, Vizcarrondo asistió a su trabajo bajo la influencia de sustancia controladas. Conducta prohibida por el Convenio Colectivo, las normas de conducta de ACI, leyes federales y estatales. Esta actuación de parte de Vizcarrondo de por sí, justifican su despido, ya que su posición es una clasificada como "sensitiva".

En cuanto a la posición de la Unión de que ACI violó el acuerdo entre las partes según lo dispuesto en el Artículo 21 del Convenio Colectivo, pues no se justifica el despido del Querellante por haber dado positivo al uso de sustancias controladas, sino que lo que procedía era enviarlo a un programa de rehabilitación. Sobre el particular la Sra. Iliá Iglesias declaró que los empleados que son enviados al programa de rehabilitación son aquellos cuando las pruebas son realizadas al azar. Testimonio que, según indicáramos al principio de nuestro análisis, no fue controvertido por la Unión.

La Unión no presentó prueba alguna que demostrara que la PDA, sometida en evidencia y marcada como Exhibit 2 Conjunto, (**“Employee Policies Handbook”, “Drug and Alcohol Policy”, ADM300.05**) fue enmendada por el hecho de que el Convenio Colectivo firmado entre las partes se firmó con posterioridad a la Política.

El tercer párrafo del Artículo 21 del Convenio Colectivo dispone:

The Company will adopt under separate policy the drug and alcohol testing program mandated by this Article. Said policy will comply with local and federal regulations regarding this matter.

**The Company’s Drug and Alcohol Policy is attached to this Agreement.** As required by Federal regulation and Commonwealth of Puerto Rico law, the Company will periodically review and update said Drug and Alcohol policy. **The Company will notify the Union in writing of any changes to the Company’s Drug and Alcohol Policy and provide the Union with a copy of the Company’s revised Drug and Alcohol Policy.** Énfasis suplido.

Por otro lado, mediante la parte D, **“Consequences of Policy Violations”,** Sección 2.0 **“Consequences of Positive Drug or Alcohol Test Result”,** Inciso 2.5 **“General Matters concerning Positive Tests”,** la Compañía retuvo su derecho a

aplicar medidas disciplinarias incluyendo el despido en caso de violación a la PDA.

Sobre el particular dispone:

ACI reserves the right to take disciplinary measures as to Employees that test positive for tests conducted under this policy. These measures may include discharge. (Énfasis suplido)

En vista de que la sanción de despido está contenida en la PDA como consecuencia de la violación a la Política, confirmamos la medida disciplinaria impuesta por la ACI. Política que a su vez, forma parte de los acuerdos pactados entre las partes cuando firmaron el Convenio Colectivo aplicable a la controversia.

De otra parte, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Núm. 59 de 8 de agosto de 1997 es obligatorio realizar pruebas para la detección de sustancias controladas a todos los empleados, candidatos a reingreso y candidatos a empleo que:

...

(iv) sus funciones conlleven el manejo y control de drogas; sustancias controladas, explosivos, gases, materiales peligrosos, inflamables, radioactivos, tóxicos, **de alto voltaje** o sustancias similares. (Énfasis suplido)

En el caso de marras es responsabilidad de ACI cumplir con la política pública de Puerto Rico, el Convenio Colectivo, la PDA y las leyes federales. La ACI en el ejercicio de sus funciones tiene la ineludible responsabilidad de garantizar a nuestro pueblo que los funcionarios y empleados que en ella laboran cumplan con rigurosas normas de conducta moral y profesional necesarias para proveer servicios. Es contrario e incompatible con tales reglas el uso ilegal de sustancias controladas de parte de cualquier funcionario o empleado. El uso de sustancias controladas constituye un

peligro al bienestar, salud y a la seguridad de los empleados, además, puede causar graves daños al empleado, así como, a los usuarios del Tren Urbano o cualquier otro ciudadano. Más aún, como en el caso de autos, donde el Querellante ocupaba una posición clasificada como “posición sensitiva”, por éste realizar trabajos que envuelven la energización de las vías del tren que funcionan con alto voltaje.

Es evidente que la conducta del Querellante es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o detalle de su carácter lesivo a la paz y al buen orden de la empresa por lo que constituiría una imprudencia esperar que vuelva a reiterarse para despedirlo. Lo antes expresado es cónsono con lo dispuesto en la Ley 80 del 30 de mayo de 1996, según enmendada, bajo el postulado de justa causa para el despido.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo aplicable, la PDA, las contenciones de las partes y la prueba presentada emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido del querellante, David Vizcarrondo, estuvo justificado. Se sostiene la medida disciplinaria aplicada por ACI.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico, hoy 16 de marzo de 2010.

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 16 de marzo de 2010, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SRA. ILIA IGLESIAS  
SUPERVISORA DE  
RELACIONES LABORALES  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24 CARR. 21  
GUAYNABO PR 00966**

**LCDO ALCIDES REYES GILESTRA  
REPRESANTE LEGAL ACI  
PO BOX 195036  
SAN JUAN PR 00919-5036**

**SR ÁNGEL VÁZQUEZ  
REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912**

**LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
REPRESENTANTE LEGAL UNIÓN  
EDIF MIDTOWN OFIC 204  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III**