

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

**AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES (AMA)**  
(Patrono)

Y

**TRABAJADORES DE LA AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES  
(TUAMA)**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-02-3525**

**SOBRE: DESPIDO  
CARLOS COLLAZO TORRES**

**ÁRBITRO  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 5 de octubre de 2005.

Las partes en este caso decidieron no presentar prueba testifical y someter el caso mediante la presentación de sus respectivos memorandos de derecho.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el viernes, 4 de noviembre de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

Por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses**, en adelante denominada "la Autoridad" o "el Patrono" comparecieron la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Armando Meléndez, Subdirector, de la Oficina de Relaciones

Laborales; el Dr. Leonel Shub de H.M.S Medical Services, Testigo; y la Sra. Mildred Vázquez, Directora del Programa de Drogas y Alcohol.

Por la **Unión de Trabajadores Unidos de la AMA** en adelante denominada la **“Unión”** comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; los Sres. David Trinidad Ruíz, y Ramón Ayala Fantauzzi, Representantes de la Unión y el Sr. Carlos Collazo Torres, Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba, el derecho y el Convenio Colectivo si procede o no el Despido del trabajador. De determinar que no procede, que el Árbitro emita el remedio que entienda procede”.

## III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 Conjunto – Convenio Colectivo vigente entre la AMA y la TUAMA, con fecha de efectividad desde el 1 de marzo de 1998 hasta el 14 de julio de 2003.
2. Exhibit 2 A- Conjunto – Certificación de HMC Medical Services con fecha del 25 de abril del 2002 sobre positivo a cocaína del querellante Carlos Collazo Torres.
3. Exhibit 2 B- Conjunto MRO Interview Protocol del querellante Carlos Collazo Torres con fecha del 1 de mayo de 2002.
4. Exhibit 2 C- Conjunto – Resultado de la prueba de sustancias controladas del querellante Carlos Collazo Torres con fecha del 29 de abril de 2002 positivo a cocaína.
5. Exhibit 2 D- Conjunto – Consentimiento para la realización de las pruebas de detección de sustancias controladas firmada por el querellante con fecha del 25 de abril de 2002.
6. Exhibit 2 E- Conjunto - Formulario y autorización para llevar a cabo prueba de sustancias controladas del 25 de abril de 2002.

7. Exhibit 3 - Conjunto - Referido del Programa de Rehabilitación de la AMA, firmada por el querellante Carlos Collazo Torres el 9 de enero de 1997.
8. Exhibit 4 - Conjunto - Carta del 31 de diciembre de 1996 del Presidente de la AMA Héctor R. Rivera sobre imposición de sanción disciplinaria por un positivo administrativo a pruebas de detección de sustancias controladas.
9. Exhibit 5 - Conjunto Carta del 3 de mayo de 2002 de la Sra. Mildred Vázquez Díaz informando sobre el segundo positivo del querellante.
10. Exhibit 6 - Conjunto - Carta del 6 de mayo de 2002 de la Plan. Adaline Torres informando al querellante de despido por segundo positivo en casos de detección de sustancias controladas.
11. Exhibit 7 - Conjunto - Consentimiento del querellante para pruebas de detección de sustancias controladas y alcohol del 25 de abril de 2002.
12. Exhibit 8 - Conjunto - Registro de querellas del Sr. Carlos Collazo.
13. Exhibit 9 - Conjunto - Acta del Comité de Querellas del 15 de mayo de 2002.
14. Exhibit 10 - Conjunto - Referido a programa de rehabilitación del 8 de enero de 1997.

#### IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

##### **Artículo IX QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

D. La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:

1. ...
2. ...
3. Posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo.

4. Negarse a someterse a pruebas para detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997.

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.

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 durante ocho semanas, será despedido.

Se le exigirá a aquel empleado cuya prueba de drogas y/o alcohol arroje un resultado positivo corroborado que participe en un plan de orientación, tratamiento y rehabilitación, al cual será referido por el Coordinador del Programa Antidrogas de la Autoridad.

El empleado podrá optar por someterse a dicho tratamiento y rehabilitación en cualquier institución pública o privada, certificada para ello, siempre y cuando cuente con la aprobación del Coordinador del Programa Antidrogas de la Autoridad. El empleado será responsable por el costo del tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.

...

## V. HECHOS DEL CASO

El Sr. Carlos Collazo Torres, en adelante denominado “el querellante” se desempeñaba como Conductor en la A.M.A.

El 26 de diciembre de 1996 el Querellante se negó a someterse a una prueba de detección de drogas que le requirió el Patrono.

Esta negativa conllevó que el Patrono según el Convenio Colectivo le adjudicará al Querellante lo que se conoce como un positivo a drogas administrativo.

Esto es, que una persona al negarse a realizarse una prueba de drogas se le imputa un positivo a drogas tal y como si se hubiese hecho la prueba y hubiese resultado positivo.

De hecho tanto la persona que obtuvo un resultado positivo a drogas luego de que se realizara una prueba como a la persona a la que se le imputó un positivo administrativo por haberse negado a que se le realizara una prueba drogas, en ambas situaciones según lo dispone el Convenio Colectivo, la persona debe ser enviada a tratamiento.

Éste fue el primer positivo del Querellante en las pruebas de sustancias controladas.

Por razón de lo anterior el 31 de diciembre de 1996 el Patrono le impuso al Querellante una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días laborables<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Véase el Exhibit 4 Conjunto.

El Querellante no cuestionó esa medida disciplinaria, razón por la cual la misma advino final y firme.

Además, se refirió al Querellante al Programa Antidrogas para ser referido a un Programa de Rehabilitación el 8 de enero de 1997<sup>2</sup>.

Sin embargo, el Querellante no cualificó para los servicios del Programa de Rehabilitación P.A.C.E. "debido a que no arrojó positivo en muestra de dopaje en su agencia" y se refirió a su Coordinadora, la señora Alemañy el 9 de enero de 1997 por recomendación de la Sra. Ana M. León Buitrago<sup>3</sup>.

Cinco (5) años y cuatro (4) meses después, el 25 de abril de 2002 el Querellante fue sometido a una prueba de sustancias controladas.

En esta prueba el Querellante arrojó positivo a cocaína<sup>4</sup>.

Éste fue el segundo positivo del Querellante.

Por razón de ese segundo positivo el Patrono entendió que procede el Despido del Querellante.

La Unión alega y expone que no procede el Despido del Querellante ya que en realidad en el primer positivo éste no recibió el tratamiento que dispone el Convenio Colectivo y por lo tanto el Querellante tiene derecho a que lo repongan en su empleo, se le provea tratamiento y se le paguen todos los haberes dejados de percibir, ya que según alega la Unión el Patrono violó el Convenio Colectivo.

---

<sup>2</sup> Véase el Exhibit 10 Conjunto.

<sup>3</sup> Véase el Exhibit 10 Conjunto.

<sup>4</sup> Véase el Exhibit 5 Conjunto.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón a la Unión y no al Patrono y que el Despido del Querellante no procede. Veamos.

El Convenio Colectivo dispone que solo puede despedirse a un empleado que luego de haber estado en tratamiento durante ocho (8) semanas por un primer positivo a drogas, resulte en un segundo positivo a drogas.

Sin embargo, como señalamos en los hechos del caso, el Querellante no cualificó para los servicios del tratamiento del Programa P.A.C.E., razón por la cual no estuvo en tratamiento por ocho (8) semanas tal y como lo dispone el Convenio Colectivo.

Debemos señalar que las pruebas de drogas tienen una importancia social y médica y su propósito cardinal es la rehabilitación del empleado que ha caído en el vicio de las drogas.

Este empleado tiene derecho a ser curado, rehabilitado y a reestructurar su vida y convertirse en un hombre o mujer de provecho para la sociedad.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Arthur Young v. Virgilio Vega 94 CDT 74 expresó lo siguiente:

“Con arreglo a esta concepción, el trabajo tiene un hondo significado político porque mediante el mismo la persona aporta al bien común y se realiza a sí misma. No se trata solamente de un medio de subsistir, **sino además del instrumento en virtud del cual se forma la vida familiar**, se proporciona algún bien o servicio a otros, **a la vez**

que se propicia que la persona actualice su potencial humano y se haga más persona”.

El Patrono y la Unión negociaron, plasmaron y firmaron un Convenio Colectivo el cual es la ley entre las partes y en el mismo la rehabilitación es la función principal en el proceso de las pruebas de drogas.

Es precisamente por eso que se le garantiza un tratamiento de ocho (8) semanas al trabajador ante un primer positivo como justificación para poder despedirlo en caso de un segundo positivo.

Tal y como señalamos anteriormente en los hechos del caso, al Querellante no se le dio rehabilitación y/o tratamiento como lo dispone el Convenio Colectivo.

Además, no surge de la prueba documental desfilada en la vista de arbitraje que una vez se refirió el Querellante a la señora Alemañy esta hiciera gestión adicional alguna para ofrecerle rehabilitación o tratamiento al Querellante.

La Autoridad pretende hacer valer una cláusula del Convenio Colectivo a su favor, utilizando solo las líneas que se refieren al incumplimiento del trabajador y olvidándose de la responsabilidad que ellos tenían como patrono una vez el empleado incumpliera. La A.M.A se limita a justificar el ya consumado pero no confirmado despido, pasando por alto el deber de cumplir con el requisito de enviar al trabajador al tratamiento médico correspondiente previo al despido por un segundo positivo que tal y como surge de la prueba fue incumplido.



Debemos señalar que en el caso de Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961), nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión y aclaró que ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El Convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual. Según citado en San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). (subrayado nuestro)

Lo que el Patrono pretende es que se confirme el despido del Querellante basándose en el Artículo IX, supra, del Convenio Colectivo el cual dispone:

“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 durante ocho (8) semanas, será despedido”.

Como podemos observar, del propio Convenio Colectivo surge el requisito para poder despedir a un empleado luego de haber arrojado un segundo positivo a drogas y éste es que tiene que haber recibido tratamiento durante ocho (8) semanas. Nos preguntamos entonces: ¿Por cuántas semanas recibió tratamiento el Querellante?

Lamentablemente la contestación a esta pregunta es que por ninguna, ya que el Querellante no recibió ni un día de tratamiento por el primer positivo que administrativamente le adjudicaron el 26 de diciembre de 1996.

Por lo tanto, forzosamente tenemos que concluir entonces que el Querellante no podía ser despedido por la Autoridad porque no se cumplió con el requisito de

rehabilitación y/o tratamiento que dispone el Convenio Colectivo previo a un Despido por un segundo positivo a drogas.

Con relación a lo anterior debemos señalar que:

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal sus cláusulas. Art. 1233, Código Civil, 31 LPRA 3471.

El Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes, Ceferino Pérez v. A.F.F. 87 DPR 118 (1963).

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que cuando los términos de un contrato son claros e indubitables, la intención de las partes es clara y hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas. Ceferino Pérez v. A.F.F., supra.

Confirmar el despido ya ejecutado por el Patrono sería condonar la violación del Convenio que cometió la Autoridad castigando injustamente al Querellante. Para resumir lo anteriormente señalado, por el primer positivo, que fue el positivo administrativo, el Querellante no recibió rehabilitación ni tratamiento alguno. Cuando el Querellante dio positivo por segunda vez nunca había recibido tratamiento. El Convenio Colectivo dispone expresamente que de la única manera que pueden despedir a un trabajador es si posterior a un positivo y habiendo recibido este trabajador ocho (8) semanas de tratamiento, este vuelve a dar un segundo positivo, y eso no fue lo que sucedió en el caso de autos.

El Querellante nunca recibió tratamiento por lo que nunca se rehabilitó con relación a su primer positivo administrativo.

Siendo esto así entendemos que se le tiene que considerar este último positivo como su primer positivo.

Confirmar el despido que efectuó el Patrono sería avalar la violación del Convenio Colectivo cometida por éste.

Por todo lo cual a la luz de la prueba, el derecho, el Convenio Colectivo y en virtud del análisis y las conclusiones anteriormente señaladas emitimos el siguiente:

#### **VII. LAUDO**

No procede el Despido del Sr. Carlos Collazo Torres.

Se le ordena al Patrono la reinstalación inmediata del Querellante a su trabajo.

Se le ordena también el pago de todos los haberes dejados de percibir desde que fue removido de su posición hasta la fecha de su reposición.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de noviembre de 2005.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 14 de noviembre de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARMANDO MELÉNDEZ  
SUBDIRECTOR DE REL INDUSTRIALES  
AUTORIDAD METROPOLITANA DE AUTOBUSES  
PO BOX 195349  
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ  
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE,  
MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR DAVID TRINIDAD RUÍZ  
REPRESENTANTE  
TRABAJS UNIDOS AUTORIDAD  
METROPOLITANA DE AUTOBUSES  
URB SANTIAGO IGLESIAS  
1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO  
8 CALLE ARECIBO  
SAN JUAN PR 00917

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III