

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

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES (AMA)
(Patrono o Autoridad)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-2094

SOBRE: SUSPENSIÓN POR USO DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS -
OSCAR RIVERA CARRASQUILLO

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 21 de enero de 2010. El mismo quedó sometido, para su resolución y adjudicación final, el 26 de febrero del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad Metropolitana de Autobuses**, en adelante, "la Autoridad" o "el Patrono", el Lcdo. Luis Pavía Vidal, asesor legal y portavoz; el Sr. Cristóbal Colón, representante; el Sr. Alfredo Lugo, representante; y la Sra. Dora Pares Otero, coordinadora. Por los **Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses**, en adelante, "la Unión" o "la TUAMA", el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Antonio Calderón, delegado; y el Sr. Oscar Rivera Carrasquillo, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Si el Patrono (AMA) actuó conforme a derecho al suspender sumariamente por treinta (30) días al empleado, por éste haber arrojado un resultado positivo a sustancias controladas, según las disposiciones del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos. El árbitro podrá, a su discreción, imponer un remedio.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

...

ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

...

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

...

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

...

E. La Autoridad y la Unión tienen el compromiso de asegurar un servicio de calidad al usuario y garantizar un ambiente libre de Drogas y Alcohol. Ambas partes se comprometen a utilizar el mayor grado de diligencia y confidencialidad en los trámites y los resultados de exámenes a los que sean sometidos los empleados.

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.

...

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 23 de enero de 2004 hasta el 14 de julio de 2009.

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo entre la AMA y TUAMA vigente desde el 1 de marzo de 2998 al 14 de julio de 2003 y prorrogado hasta el 22 de enero de 2004.
2. Exhibit 2 Conjunto - Carta de Amonestación al Sr. Oscar Rivera Carrasquillo del 30 de junio de 2003.
3. Exhibit 3 Conjunto - Carta de notificación de suspensión sumaria por treinta (30) días por positivo a sustancias controladas con fecha del 11 de enero de 2004 al Sr. Oscar Rivera Carrasquillo firmada por Adaline Torres Santiago, entonces Presidenta de la AMA.
4. Exhibit 4 Conjunto - Carta de notificación a vista ante el Comité de Quejas y Agravios de la AMA con fecha del 20 de enero de 2004 al Sr. Oscar Rivera Carrasquillo firmada por la Lcda. Rosana Rivera Ortiz.
5. Exhibit 5 Conjunto - Acta de celebración de vista ante el Comité de Quejas y Agravios por positivo a sustancias controladas del Sr. Oscar Rivera Carrasquillo del 27 de enero de 2004.
6. Exhibit 6 Conjunto - Laudo de arbitraje casos número A-06-1982, A-06-1983, y A-03-2865 del árbitro Jorge E. Rivera Delgado.
7. Exhibit 7 Conjunto - Sentencia del Tribunal Apelativo número KLCE2007-00862, AMA v. TUAMA del 30 de junio de 2008, notificada el 14 de julio de 2008.

V. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. El Sr. Oscar Rivera Carrasquillo comenzó en la Autoridad Metropolitana de Autobuses el 12 de noviembre de 2002.
2. Que al 30 de diciembre de 2003, el señor Rivera Carrasquillo era conductor (chofer) de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, adscrito al Programa Llame y Viaje.
3. Al presente, el señor Rivera Carrasquillo sigue fungiendo como conductor (chofer) en el Programa Llame y Viaje.
4. Que el 30 de diciembre de 2003, el señor Rivera Carrasquillo arrojó un resultado positivo a marihuana en una prueba de Drogas, administrada al azar, durante horas laborables.
5. Que la Autoridad Metropolitana de Autobuses le impuso sumariamente treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo al señor Rivera Carrasquillo.
6. Durante la vigencia de los Convenios Colectivos estipulados, la política de la Autoridad Metropolitana de Autobuses ha sido, y sigue siendo, el implementar treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo, ante un positivo de drogas y/o alcohol. La Autoridad Metropolitana de Autobuses se ampara en el Artículo IX, D.3 del Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de marzo de 1998 al 14 de julio de 2003 y prorrogado hasta el 22 de enero de 2004; y el Artículo IX del Convenio Colectivo vigente al presente en sus secciones D.3 y E.1.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si procede la suspensión sumaria de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta al Querellante o no. El Patrono alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada toda vez que éste arrojó positivo a marihuana en una prueba de sustancias controladas que se realizó al azar. Sostuvo que actuó conforme a las prerrogativas establecidas en el Convenio Colectivo para estos casos.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión sumaria impuesta al Querellante no se justifica. Arguyó que si bien es cierto que el empleado dio positivo al uso de sustancias controladas, específicamente a marihuana, este era el primer positivo del empleado. Señaló que el Patrono violó el Convenio Colectivo y la ley al imponerle, de manera sumaria, el castigo al empleado antes de celebrar una vista preliminar.

Luego de evaluar las alegaciones de las partes, así como la prueba presentada, determinamos que el Patrono ejerció su prerrogativa dentro de los límites que le confería el Convenio Colectivo. Entendemos que éste no se excedió al ejercer su discreción. El Convenio Colectivo en su Artículo IX, Sección D, Inciso 3, supra, establece que: **[L]a Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio Colectivo, excepto: Posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo.** Por su parte, la Sección E1, supra, establece lo siguiente: **[L]os castigos sumarios de sustancias controladas y/o alcohol no excederán de entre diez (10) a treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y**

suelo. A tales efectos se tomará en consideración la magnitud de la falta, la posición que ocupa el empleado y el récord de acciones disciplinarias. (Énfasis nuestro).

En cuanto a los factores antes mencionados, el Patrono expresó que el uso y posesión de sustancias controladas está tipificada como delito ante la ley y que sobre el puesto que ocupa el empleado, es de conductor (chofer), lo que se cataloga como uno sensitivo dentro del Reglamento 6404, Programa Antidrogas y Control de Alcohol.² Dicho Reglamento en su Artículo IV, Inciso 14(b) establece e incluye dentro de la definición de puestos o cargos sensitivos al “**personal que controla el movimiento de los vehículos de la flota de servicio**”. Finalmente, sobre el récord de acciones disciplinarias demostró que el empleado había sido amonestado anteriormente, aunque no por la misma falta, por lo que entendemos que el Patrono actuó dentro del marco de lo que establece el Convenio Colectivo al imponer la medida disciplinaria al Querellante.

Sobre lo que se cataloga como puestos o cargos sensitivos debemos señalar que el Artículo 4, Inciso k de la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Servicio Público, define puestos o cargos sensitivos como: “**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, explosivos, inflamables, cablería eléctrica de alto voltaje o equipos y materiales

² Exhibit Núm. 1 del Patrono.

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;** portación, acceso o incautación de armas de fuego; participación directa en la presentación de servicios médicos y de primeros auxilios, rescate o ambulancia; custodia y prestación directa de servicios de supervisión y rehabilitación para adictos, menores, envejecientes, víctimas de maltrato, personas con impedimentos, imputados, convictos o confinados; la presentación y supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes del Sistema de Educación Pública; manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con salas de juegos de azar o casinos; **o cualquiera otra posición de alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en las que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave o inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia.** Esta definición incluirá todo aquel puesto o cargo en la Oficina propia del Gobernador de Puerto Rico”.³ (Énfasis Nuestro)

Por otra parte, la Unión no nos presentó argumento de peso alguno que nos llevara a concluir que el Patrono se excedió en su discreción al determinar la medida disciplinaria; de modo que consideráramos modificar la misma.

Con relación a la revisión de medidas disciplinarias impuestas por patronos, reconocidos tratadistas en el ámbito obrero patronal han expresado que, bajo los

³ Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997.

términos de un convenio que requiera justa causa, el árbitro no debe sustituir su criterio por el del patrono a menos que encuentre que la sanción impuesta es excesiva, irrazonable o que constituye un abuso de discreción. En el caso ante nos, no se configuró ninguno de estos elementos, por lo que determinamos que el Patrono actuó dentro del marco de la ley y los límites que establece el Convenio Colectivo que reglamenta las relaciones obrero patronales entre las partes.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El Patrono actuó conforme a derecho y a las disposiciones del Convenio Colectivo al suspender sumariamente por treinta (30) días al empleado, Oscar Rivera Carrasquillo, por éste haber arrojado un resultado positivo a sustancias controladas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2010.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 29 de junio de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANTONIO R DIAZ LOPEZ
PRESIDENTE
TUAMA
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
REPRESENTANTE LEGAL
CALLE ARECIBO #8 SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917

SR ALFREDO LUGO MARRERO
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349

LCDO LUIS PAVIA VIDAL
MERCADO & SOTO PSC
PO BOX 9023980
SAN JUAN PR 00902-3980

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III