

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-05-108**

**SOBRE: Reclamación (Detección de  
sustancias controladas y/o alcohol)  
Sra. Jeannette Alvarado**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 23 de febrero de 2011. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 31 de marzo de 2011.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA), en adelante “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Joanne Pardo, asesora legal y portavoz; los Sres. Armando Meléndez y Alfredo Lugo, en calidad de representantes; el Dr. Leonel Shub y la Sra. 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; el Sr. Jahanny Rodríguez, representante; y la Sra. Jeannette Alvarado, querellante.

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. SUMISIÓN

Si al amparo de la legislación, el Convenio Colectivo vigente aplicable y la evidencia documental y testifical presentada, procede la sanción sumaria de 30 días laborales de empleo y sueldo a la empleada por ésta haber incurrido en un positivo administrativo en clara violación del Artículo IX, inciso D-4 del Convenio Colectivo, el cual dispone, como una de las excepciones al castigo sumario de un trabajador "Negarse a someterse a pruebas para detección de sustancias controladas y/o alcohol, según dispuesto en la Ley 78 de 14 de agosto de 1997."

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

- D. La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:
1. En casos de apropiación ilegal o robo de fondos o bienes de la Autoridad Metropolitana de Autobuses o de otros empleados.
  2. Actos de sabotaje previa radicación de una denuncia ante las Autoridades correspondientes.
  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.

## IV. RELACIÓN DE HECHOS

La querellante, Jeannette Alvarado trabaja para la AMA como Conductora de Autobuses desde abril de 2002. El 23 de junio de 2004, la querellante fue seleccionada al

azar para que se realizara una prueba para la detección de sustancias controladas y/o alcohol.

La querellante se presentó al lugar asignado para someterse a las pruebas, acatando la directriz impartida. En el transcurso de la prueba, ésta realizó tres intentos para poder donar la muestra de orina necesaria (45cc) para cumplir con el requerimiento. Al no proveer la cantidad de orina necesaria, el Oficial Médico Revisor, Dr. Leonel Shub, procedió a realizarle una entrevista médica a la querellante, en la cual determinó que no existía condición médica que justificara el no haber podido donar la muestra. Tal circunstancia constituyó un positivo administrativo.

La querellante fue referida a la Coordinadora del Programa Antidrogas y Alcohol, Sra. Mildred Vázquez, quien a su vez la refirió al centro de tratamiento y rehabilitación Integrated Healthcare Systems. En la institución hospitalaria se le realizó un cernimiento inicial y se le ordenó una prueba toxicológica, la cual arrojó un resultado negativo<sup>1</sup>.

Como resultado del positivo administrativo, la AMA le impuso a la querellante una suspensión sumaria de treinta (30) días de empleo y sueldo.

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 de la Unión.

#### IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión sumaria de treinta (30) días laborables de empleo y sueldo impuesta a la querellante se justifica o no.

La Autoridad alegó que la sanción impuesta a la querellante se justifica, toda vez que ésta ocupa un puesto sensitivo de chofer. En adición, sostiene que al no poder ofrecer la muestra necesaria para la detección de sustancias controladas se le refleja como un positivo administrativo.

La Unión alegó que la querellante nunca se negó a someterse al proceso conforme a la Ley 78, sobre pruebas para la detección de sustancias controladas y/o alcohol, y acató las ordenes que se le impartieron.

A la Unión le asiste la razón. Veamos.

Para el 23 de junio de 2004, la querellante se presentó al laboratorio para realizarse la prueba para la detección de sustancias controladas y/o alcohol; no obstante, no dio la cantidad de muestra requerida. Es a tenor con esta situación que la AMA le atribuye un positivo administrativo, suspendiéndola de empleo y sueldo por treinta (30) días.

El Convenio Colectivo en su Artículo IX, Sección D, dispone que:

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

1. *En casos de apropiación ilegal o robo de fondos o bienes de la Autoridad Metropolitana de Autobuses o de otros empleados.*
2. *Actos de sabotaje previa radicación de una denuncia ante las Autoridades correspondientes.*
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.*

Por otro lado, la Ley 78 aprobada el 14 de agosto de 1997, en su Artículo 4, Inciso I, reza: *“Negativa Injustificada”* constituirá la negociación a someterse a las pruebas para detección de sustancias controladas o cooperar para que efectúen, como es, sin excluir otras, el no presentarse al lugar donde se toma la muestra sin justificación; abandonar el lugar donde se toma la muestra; la negativa de la persona expresada claramente de que se niega a someterse al procedimiento; no acatar órdenes o seguir instrucciones del laboratorio o del oficial a cargo para que pueda producir la muestra adecuada o cuando se altere la misma.

De una lectura y análisis de ambos estatutos no se desprende que se haya configurado la causal imputada a la empleada de un positivo administrativo. El Convenio Colectivo en su Artículo IX, Sección D, supra, que trata sobre el castigo sumario a los empleados, no contempla dentro de sus cuatro acápite sanción alguna para aquel empleado que no provea suficiente orina para las pruebas de detección de sustancias controladas y/o alcohol. De igual manera, no se desprende de la propia Ley 78, supra, el mismo requisito.

Si bien es cierto que el Reglamento Antidrogas y Control de Alcohol define lo que es un positivo administrativo, es hartamente conocido de que este no puede ir por encima ni restarle derechos a un empleado que la propia ley y convenio colectivo protegen.

En la controversia de autos tenemos a una empleada que nunca se negó a realizarse la prueba de dopaje, todo lo contrario, de la prueba demostrada quedo evidenciado que la Autoridad refirió a la empleada al Centro Integrated Healthcare Systems, que es parte del Hospital San Juan Capistrano. Allí la empleada se sometió a los requerimientos de la Autoridad, arrojando negativo a las pruebas allí realizadas<sup>2</sup>. Aún así, la Autoridad le impuso a la empleada una sanción sumaria.

No surge de la evidencia presentada que la AMA haya tenido al momento de las pruebas realizadas, sospecha razonable alguna para realizarle las mismas a la empleada. Tampoco surge, que se identificara a la empleada como si estuviese bajo los efectos de sustancias controladas, como lo define la propia Ley 78, supra, pág. 7, en su inciso b, el cual dispone en lo pertinente que: *el objetivo principal del Programa será identificar a los funcionarios o empleados que desempeñen sus funciones o deberes bajo el efecto de sustancias controladas y lograr su rehabilitación...*

Somos de la opinión que la Autoridad Metropolitana de Autobuses actuó precipitadamente al suspender por treinta (30) días de empleo y sueldo a la empleada Jeannette Alvarado.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 de la Unión.

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

## VI. LAUDO

La suspensión sumaria de treinta (30) días laborables de empleo y sueldo impuesta a la querellante no se justifica. Se ordena el pago de los haberes dejados de recibir por razón de la suspensión.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de mayo de 2011.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 4 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA JOANNE PARDO MÁRQUEZ  
MERCADO & SOTO PSC  
PO BOX 9023980  
SAN JUAN PR 00902-3980

SR ALFREDO LUGO MARRERO  
DIRECTOR INTERINO  
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 JAHNNY RODRÍGUEZ  
REPRESENTANTE  
TU AMA  
URB SANTIAGO IGLESIA  
#1378 AVE PAZ GRANELA  
SAN JUAN PR 00921

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III



