

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

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

Y

**TRABAJADORES UNIDOS DE
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES Y RAMAS ANEXAS
(TUAMA O UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚMERO: A-05-654
SOBRE:**

**RECLAMACIÓN DE PAGO DE
SALARIOS DEL SR. SANTOS
RIVERA SANTIAGO**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo, en San Juan de Puerto Rico, el 9 de septiembre de 2005.

II. COMPARECENCIA

La comparecencia anotada para el registro fue la siguiente:

Por la **TUAMA** comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. David Trinidad Ruiz del Comité de Quejas y Agravios; el Sr. Ramón Ayala Fantaucchi, Delegado y el Sr. Santos Rivera Santiago, querellante.

Por la **AMA** comparecieron la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Armando Meléndez Navarro, Subdirector de Relaciones Industriales y

la Sra. Mildred Vázquez, testigo. También compareció en calidad de observadora la Srta. Helen Cortés, estudiante del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico.

El caso quedó sometido el 28 de octubre de 2005, término concedido a las partes para someter alegatos escritos. Recibimos únicamente el alegato de la AMA. Por lo tanto, habiéndose aceptado por este Árbitro la petición de las partes para presentar su caso por estipulación mediante la prueba conjunta que obra en el expediente de autos, estamos en posición de resolver.

III. ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, ambas partes nos presentaron el siguiente proyecto:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio, la prueba y el derecho si procede el pago al querellante de los salarios desde el 30 de agosto de 2004 al 10 de septiembre de 2004 y que se le cargara el tiempo del tratamiento a la licencia por enfermedad o a la licencia regular. El Árbitro emitirá el remedio que entienda procede en derecho.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo IX

Quejas y Agravios

- D. La Autoridad no aplicará castigo sumario a ningún trabajador cubierto por este Convenio, excepto:
1. En caso 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**¹.

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.

E. Programa Drogas y Alcohol

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.

E.1. Los castigos sumarios de sustancias controladas y/o alcohol no excederán de entre diez (10) a treinta 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 record de acciones disciplinarias.

IV. HECHOS CONCLUIDOS

El querellante Santos Rivera Santiago es empleado de la Autoridad y el 23 de agosto de 2004, tras su aceptación, fue sometido por su patrono a pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol. El resultado de dichas pruebas fue

¹ Énfasis nuestro.

positivo² por lo que fue suspendido sumariamente de empleo y sueldo por la Autoridad. Su suspensión de empleo y sueldo, que fue efectiva del 30 de agosto al 8 de octubre de 2004³, se debió al uso de sustancias controladas en el trabajo. Tal suspensión de empleo y sueldo tuvo lugar desde antes de que su caso, por arrojar su primer positivo a sustancias controladas en el trabajo, fuera visto administrativamente el 10 de septiembre de 2004 por el Comité de Quejas y Agravios⁴ (CQA). El Querellante comenzó su participación de rehabilitación en el Programa Antidrogas y Alcohol el 1 de septiembre de 2004⁵ y la vista administrativa de su caso fue efectuada el 10 de septiembre de 2004. En el periodo durante el cual éste estuvo suspendido de empleo y sueldo, previo a la vista administrativa efectuada por el CQA, no recibió de la Autoridad el pago de su salario ni la Autoridad le cargó dicho periodo contra sus licencias de vacaciones, de enfermedad o tiempo compensatorio disponible.

V. CONTENCIONES DE LAS PARTES

En la presente querrela la Unión reclamó a la Autoridad el pago de los salarios que dejó de devengar el querellante Santos Rivera Santiago desde el 30 de agosto de 2004 al 10 de septiembre de 2004 como consecuencia de una suspensión de empleo y sueldo que le impuso la Autoridad previo a que su caso fuera considerado por el Comité de Quejas y Agravios (CQA). Sostuvo que la acción de la Autoridad de

² Exhibits 8, 8a, 8b, 8c, 8d Conjuntos.

³ Exhibit 4 Conjunto.

⁴ Exhibits 2 y 3 Conjuntos.

⁵ Exhibits 5 y 7 Conjuntos.

suspender de empleo y sueldo al Querellante desde el mismo momento en que tuvo conocimiento del resultado positivo de la prueba y no pagarle a éste su salario durante dicho periodo, antes de realizársele una vista administrativa, violenta las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, "Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público", ley a la cual se acogió el Convenio Colectivo vigente entre las partes para atender todos los asuntos sobre pruebas de drogas.

Planteó que el procedimiento utilizado por la Autoridad de sancionarlo por treinta días (30) y no cargarle a licencia regular de vacaciones o de enfermedad el tiempo que el Querellante estuvo en tratamiento de rehabilitación violenta los Artículos 13 y 14 de la Ley Núm. 78, supra. Sostuvo que los Convenios Colectivos no pueden violentar la ley, la moral y ni el orden público y que la manera en que la Autoridad aplicó la Ley 78 es ilegal. Citando el Artículo 13 (f) de dicha Ley, señaló que la Autoridad venía obligada a cargarle los días en que el Querellante estuvo en tratamiento a licencia por vacaciones o por enfermedad y si no habían tales licencias disponibles debía cargársele a licencia sin sueldo. De igual forma, citando el Artículo 14 (a) argumentó que la Autoridad no podía privar de su sueldo al Querellante, ya que conforme a la Ley sólo podía suspenderlo de empleo, pero no de sueldo. Expresó que en el presente caso la Autoridad lo suspendió, tanto de empleo como de sueldo, y que no le cargó dicho periodo contra ninguna de las licencias que el Querellante tenía

disponibles como tampoco se le pagó salarios bajo ninguna forma, lo cual entendió es improcedente.

La Autoridad, por su parte, adujo en su réplica a la Unión que en el presente caso se siguió todo el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para un primer positivo corroborado en casos de pruebas de sustancias controladas para los empleados. Expresó que la sanción disciplinaria impuesta en este caso por la Autoridad al Querellante fue una sanción sumaria correctamente aplicada a tenor con el Convenio Colectivo en su Artículo IX, D (3), ya que la razón por la cual fue suspendido el Querellante fue por uso de sustancias controladas en el trabajo, una de las razones por las cuales la Autoridad tiene la prerrogativa de sancionar sumariamente a un empleado al amparo del Convenio Colectivo. Así mismo, señaló que el Querellante fue referido a ocupar una posición no sensitiva de no diestro en el Área de Construcción y Mantenimiento de Edificios y Terrenos.

Señaló, además, que el Querellante se sometió voluntariamente al programa de rehabilitación provisto por la Autoridad y que éste no solicitó que se le cargase un tiempo a su licencia regular de vacaciones o de enfermedad por razón de su participación en el programa de rehabilitación. De la misma manera, arguyó que no procede lo reclamado por la Unión de que se cargue el periodo en cuestión a contra alguna de las licencias disponibles del Querellante porque éste fue sancionado con una suspensión y resultaría inconsistente que se le cargara dicho tiempo a cualquier licencia porque ello sería un subterfugio para evadir la acción disciplinaria impuesta.

VI. OPINIÓN

Conforme a derecho, le asiste la razón a la Unión. No hay controversia alguna entre las partes sobre que la Autoridad tiene la prerrogativa y la facultad para suspender de empleo al querellante Santos Rivera Santiago. Las partes también están contestes sobre que la Autoridad podía suspenderlo sumariamente, es decir; al momento, de facto, por el uso de sustancias controladas o drogas en el trabajo. Este Árbitro, al igual que las partes, también opina que a la Autoridad le asiste esa prerrogativa y facultad gerencial. Ahora bien, donde hay controversia es si además de suspenderlo de empleo la Autoridad podía, también, privarle de su salario al trabajador.

La Autoridad invoca, en autos, el Artículo IX, Quejas y Agravios, Inciso D (3), supra, como la base para suspenderlo sumariamente, y el Inciso E (1), supra, para suspenderle el pago de su salario. También cita consideraciones de seguridad de la ley federal de transportación y jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de Norte América sobre el campo ocupado para respaldar su contención de que su acción contra el trabajador estuvo justificada. Sin embargo, existe un escollo que, a nuestro juicio, es insalvable para la posición patronal.

En primer lugar, establecido está que el convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes, la moral y el orden público⁶.

⁶ Ceferino Pérez v. AFF, 87 DPR 188 (1963); Beaunit de PR v. J.R.T., 93 DPR 509 (1966); J.R.T. v. Carribean Towers, 99 DPR 595 (1971); Sierra v. San Miguel, 70 DPR 604 (1949).

También se ha establecido que la ley suplanta los convenios colectivos cuando éstos confligen con aquellas y que la ley es parte del convenio, entendiéndose incorporadas las mismas al contrato de trabajo colectivo⁷. Además, en el campo del arbitraje obreropatronal, se ha establecido y reconocido que las leyes encarnan la política pública, que las partes no pueden pactar limitando derechos estatutarios o constitucionales establecidos ni el árbitro puede emitir un laudo que viole o menoscabe esos derechos, pues los laudos no pueden violentar la política pública⁸. La ley va por encima del convenio colectivo⁹.

Aún cuando la Autoridad sostiene que procedió conforme al Convenio Colectivo al suspender de empleo sumariamente al Querellante y que su acción de suspenderle el pago de su salario se basa en su Artículo IX, Quejas y Agravios, Inciso E (1),supra, al examinar la Ley Núm. 78, de 14 de agosto de 1997, “Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Publico”, encontramos que esta señala que no se le suspenderá el salario a los empleados antes de que se celebre una vista administrativa en la que se dilucide su caso. En su Artículo 14 (a), la referida Ley dispone concretamente y citamos:

Se suspenderá inmediatamente al funcionario o empleado de una Agencia que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas, sin privarle de su salario o remuneración,

⁷ Encarnación v. Jordán, 78 DPR 505 (1956).

⁸ Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 DPR 633 (1970).

⁹ Martínez v. Commonwealth, 92 DPR 693 (1965).

hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en el inciso (b) de este Artículo.¹⁰

Si luego de la celebración de la vista, se mantiene la determinación original adversa al funcionario o empleado, la Agencia procederá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 13 de esta Ley.

(Énfasis y subrayado nuestro).

Por lo tanto, de conformidad con esta disposición de ley, la Autoridad podía suspender de empleo al Querellante, pero no podía suspender el pago de los salarios, es decir, podía suspenderlo sin privarle de su salario o remuneración. Por ello, la Autoridad no podía privar al Querellante de su salario hasta tanto no se realizara una vista administrativa. Es menester destacar en este punto que la “Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público” representa la expresión primaria de política pública laboral en el País en cuanto al comportamiento de los empleados públicos en torno al uso de sustancias controladas en todos los lugares de trabajo público de las Agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, allí donde ésta aplique. La evidencia en autos apunta a que la Autoridad, contrario a la Ley y a esta política pública, suspendió de empleo y sueldo al Querellante previo a la celebración de la vista administrativa que para esos fines debía efectuar el CQA entre la AMA-TUAMA para ver el caso de positivo a sustancias

¹⁰ La Ley se refiere erróneamente al inciso (b), como el inciso que habla sobre las garantías procesales mínimas aplicables. No obstante, el inciso que concierne a tales garantías es el inciso (c) siguiente que dispone: En todos los casos en que se disponga tomar medidas correctivas, acciones disciplinarias, suspensiones, destituciones o despidos se deberán cumplir con las garantías procesales mínimas de notificación y vista, en donde el funcionario o empleado tenga la oportunidad de ser oído, que pueda presentar evidencia a su favor e impugnar la evidencia presentada en su contra y donde pueda presentar las defensas que le asistan. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión o despido.

controladas del Querellante. La Ley claramente establece que el empleado mantendrá su salario hasta tanto se celebre una vista administrativa donde éste y su unión pueda presentar evidencia y todas las defensas que estime le asisten.

En segundo lugar, la Autoridad actuó contrario a derecho cuando se negó y dejó de cargarle a licencia regular de vacaciones, enfermedad o tiempo compensatorio el tiempo que el Querellante estuvo en tratamiento de rehabilitación. Esta adujo dos (2) razones por las cuales procedió de dicha manera: una de ella fue porque el Querellante, alegadamente, no solicitó que se le cargara dicho tiempo a sus licencias disponibles y la otra fue que de haberle cargado dicho periodo a sus licencias convertiría la acción disciplinaria de la Autoridad en un gesto fútil, pues, resultaría inconsistente que se le cargara dicho tiempo a cualquier licencia porque ello sería un subterfugio para evadir la acción disciplinaria impuesta. No obstante, si nos referimos nuevamente a la Ley Núm. 78, supra, en su Artículo 13, sobre Orientación, Tratamiento y Rehabilitación; Agencias, Inciso (f) encontramos que la propia Ley provee para que dicho tiempo sí sea cargado contra las licencias que los empleados tengan disponibles. Específicamente la Ley dispone que:

En aquellas circunstancias en que el funcionario o empleado requiera tiempo para asistir al tratamiento en los casos provistos en el inciso anterior de este Artículo, **se le cargará el tiempo ausente, en primera instancia, a la licencia por enfermedad acumulada.** Cuando éste no tenga balance acumulado en dicha licencia, **se le cargará en tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones acumuladas y en ultima instancia, se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses.** (Énfasis y subrayado nuestro).

En el presente caso, la Autoridad entendió que el Querellante representaba un riesgo para la seguridad de él o la de terceros dado el resultado positivo a sustancias controladas arrojado por los exámenes administrados y, por consiguiente, lo removió de su plaza y lo refirió ocupar una posición no sensitiva de no diestro en el Área de Construcción y Mantenimiento de Edificios y Terrenos. El 1 de septiembre de 2004, el empleado Santos Rivera inmediatamente comenzó su participación en el Programa de Rehabilitación, Antidrogas y Alcohol de la Autoridad. Por lo tanto, dado lo anterior, éste tenía derecho a que el tiempo utilizado para asistir al tratamiento de rehabilitación se le cargara, como establece la Ley, primero a su licencia por enfermedad acumulada, a tiempo compensatorio, a licencia por vacaciones acumuladas y, en última instancia, a licencia sin sueldo. Ello independientemente de si el empleado voluntariamente accedió a participar o no del programa de rehabilitación o de si éste lo solicitó o no. El cargar a las licencias disponibles de los empleados el tiempo para asistir al tratamiento y el procedimiento allí legislado para ese fin es un mandato de Ley que la Autoridad está compelida a cumplir en todo momento sin que su cumplimiento este bajo la discreción o la voluntad del empleado o de la Autoridad. La Autoridad ostenta la facultad administrativa, la información correspondiente y el poder decisonal para concretizar el cumplimiento de la Ley en cuanto al procedimiento provisto de cargar el tiempo para asistir al tratamiento a las licencias correspondientes, por lo tanto, tenía la responsabilidad y la obligación primaria de cargar dicho periodo como correspondía por ley. Ello, cargar el tiempo para asistir al tratamiento a las licencias disponibles

correspondientes, no es –como argumentó la Autoridad en su alegato– “*un subterfugio para evadir la acción disciplinaria*”. Es un derecho y beneficio que provee la Ley para contribuir al proceso de rehabilitación de los implicados en este lamentable mal social del uso de drogas. Y más que un derecho o beneficio es una importante contribución dado el innegable e íntimo vínculo existente entre el proceso de rehabilitación del afectado (y su familia) y la disponibilidad del tiempo que se tenga para insertarse de lleno al proceso que, en su centro de trabajo, supone le dará la ayuda y las herramientas necesarias para superar su enfermedad al uso de drogas. De ahí la importancia de que la Autoridad entienda que el tiempo para asistir al tratamiento de rehabilitación se carguen contra las licencias disponibles de modo que el trabajador, ya afectado por su enfermedad, tampoco se vea afectado por las presiones económicas de verse privado de su salario y, por consiguiente, privado de llevar a la mesa de su hogar su propio sustento y el de su familia. Por ello, la Ley estableció en el Artículo 13, Inciso (f), supra, un orden para cargar contra las licencias disponibles y estableció que en última instancia dicho tiempo para asistir al tratamiento (de no tener ninguna de las licencias con sueldo contra cuales cargar) “se le concederá una licencia sin sueldo hasta un término máximo de seis (6) meses”. En cuanto a este asunto, en autos, la evidencia demostró que la Autoridad, a pesar de que el Querellante sí tenía licencias de enfermedad y de vacaciones acumuladas, no cargó contra éstas el tiempo en que éste estuvo asistiendo al tratamiento de rehabilitación.

Finalmente, sobre las consideraciones de seguridad y del recibo de fondos públicos federales que esbozó la Autoridad como justificación para suspender el salario del Querellante, sólo señalaremos que estas consideraciones de seguridad y de índole económica quedaron debidamente salvaguardadas cuando la Autoridad procedió a remover al Querellante a otra plaza no sensitiva, relevándolo o suspendiéndolo de las funciones de su puesto porque entendió que podía ser un riesgo a la seguridad si continuaba realizando las funciones de su puesto. Tal y como establece la Ley Núm. 78, supra, (Artículo 13, inciso (d)) *“la Agencia asegurará a todo empleado o funcionario, mientras cumpla con el tratamiento y la rehabilitación dispuestos, que seguirá trabajando, de modo tal que no represente riesgo a la salud y seguridad pública”*. Ello quedaba claramente salvaguardado suspendiéndolo de sus funciones, mas no de sueldo o al referir al Querellante a otra área no sensitiva, sin necesidad de suspenderle de sueldo antes de celebrarse la vista administrativa de su caso sobre positivo de drogas ante el CQA.

IV. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL

Analizados los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, resolvemos, conforme a derecho, que procede el pago de los salarios que dejó de devengar el querellante Santos Rivera Santiago desde el 30 de agosto al 10 de septiembre de 2004, periodo en que fue suspendido de empleo y sueldo sin que se celebrase la vista administrativa de su caso ante el Comité de Quejas y Agravios AMATUAMA. También procede, conforme a derecho, que se le carguen contra sus licencias

LAUDO DE ARBITRAJE**CASO NÚMERO: A-05-654**

de enfermedad, tiempo compensatorio o vacaciones regulares, según corresponda, todo el periodo posterior a la celebración de la vista ante el Comité de Quejas y Agravios en que éste estuvo ausente por asistir al tratamiento del Programa de Rehabilitación Antidrogas y Alcohol de la AMA hasta el último día que asistió al mismo. La AMA deberá cumplir con la orden aquí emitida el 28 de julio de 2006 ó antes.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2006.

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 29 de junio de 2006. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR FRANCISCO ORTIZ SUED

JEFE DE RELACIONES INDUSTRIALES

A M A

PO BOX 195349

SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

SR ARMANDO MELÉNDEZ NAVARRO

SUBDIRECTOR DE RELACIONES INDUSTRIALES

A M A

PO BOX 195349

SAN JUAN PUERTO RICO 00919-5349

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-05-654

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

SR DAVID TRINIDAD
REPRESENTANTE
T U A M A
URB SANTIAGO IGLESIAS
1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PUERTO RICO 00921

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PUERTO RICO 00917

YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III