

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

TRABAJADORES UNIDOS DE LA
AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

(Querellante)

v.

AUTORIDAD METROPOLITANA DE
AUTOBUSES

(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-3266

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
VIOLACIÓN AL PROGRAMA
ANTI DROGAS Y CONTROL DE
ALCOHOL.

CASO NÚM: A-11-963

SOBRE: DESPIDO POR VIOLACIÓN
AL PROGRAMA ANTI DROGAS Y
CONTROL DE ALCOHOL.
SR. SAMUEL RODRÍGUEZ CRUZ.

ÁRBITRO:

YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos en el epígrafe del presente caso se celebró el 8 de diciembre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz; el Sr. Jahnnny Rodríguez, representante; y el Sr. Samuel Rodríguez Cruz, reclamante. Por la parte querellada, Autoridad Metropolitana de Autobuses, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Luis Pavía Vidal, asesor legal y portavoz; el Sr. Alfredo Lugo Marrero, director de

Relaciones Industriales; el Sr. Cristóbal Colón Díaz, representante del Comité de Quejas y Agravios; el Sr. Armando Meléndez Navarro, representante del Comité de Quejas y Agravios; la Sra. Mildred Vázquez, testigo; y la Sra. Dora Parés Otero, testigo.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término, a vencer el 23 de enero de 2012, para la radicación de alegatos escritos. La Unión radicó su escrito dentro del término establecido; el Patrono no radicó el suyo.

CONTROVERSIA

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

CASO A-10-3266, Suspensión de Treinta Días.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable árbitro determine a la luz de la prueba, la Constitución y la ley si se le violaron los derechos al señor Samuel Rodríguez. Si determina que se violaron, se solicita que se deje sin efecto la acción del Patrono.

POR EL PATRONO

Si al amparo de la ley, el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos y de la prueba presentada procede la suspensión del empleado Samuel Rodríguez Cruz de su empleo y sueldo por el término de 30 días por haber arrojado positivo a sustancias controladas en una prueba de dopaje al azar el pasado 27 de mayo de 2010. Solicitamos se resuelva conforme a derecho.

CASO A-11-963, Despido.**POR LA UNIÓN**

Que la Honorable árbitro determine a la luz de la prueba, la Constitución y la ley si se le violaron los derechos al señor Samuel Rodríguez. Si determina que se violaron, se solicita que se deje sin efecto la acción del Patrono.

POR EL PATRONO

Si a la luz de la prueba desfilada, la ley y el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos, procede el despido del empleado Samuel Rodríguez Cruz, por haber arrojado un segundo resultado positivo a sustancias controladas en 4 meses, mediante prueba de dopaje de seguimiento al azar. Solicitamos se resuelva conforme a Derecho.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar, conforme a la prueba admitida y los hechos del caso, si la suspensión de empleo y sueldo por treinta días impuesta al Sr. Samuel Rodríguez Cruz, (Caso A-10-3266) estuvo justificada o no. Además, determinar si el despido del señor Samuel Rodríguez Cruz, (Caso A-11-963) estuvo justificado o no. De no estar justificada, una o ambas medidas disciplinarias, la Árbitro emitirá el remedio que estime adecuado.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Samuel Rodríguez Cruz, reclamante, se desempeñaba como chofer de Autobuses para la Autoridad Metropolitana de Autobuses. El 27 de mayo de 2010 el Patrono realizó unas pruebas de drogas al azar, en las que se seleccionó al señor Rodríguez Cruz; quien ofreció la muestra requerida conforme al procedimiento establecido por el Patrono, en el laboratorio "Clendo Occupational Health Services" .

A raíz de dicha muestra, la cual arrojó un resultado positivo¹, al empleado se le impuso una suspensión de empleo y sueldo sumaria por treinta (30) días, desde el 10 de junio de 2010 hasta el 21 de julio de 2010, y se le envió a un programa de tratamiento en el Hospital San Juan Capestrano.

La vista administrativa por el primer positivo se celebró el 25 de junio de 2010. En la misma estuvieron presentes los señores José López y Ramón Ayala en representación de la Unión; y el Sr. Armando Meléndez y la Sra. Dora Parés Otero en representación del Patrono. El señor Rodríguez Cruz no estuvo presente en dicha vista, a pesar de haber sido citado a la misma.

Una vez concluyó el tratamiento de rehabilitación, el señor Rodríguez Cruz se reintegró a su trabajo. Posteriormente, el 13 de septiembre de 2010, el Patrono le

¹ Dicho resultado positivo fue "corroborado", según las alegaciones del Patrono. (Testimonio de la Sra. Dora Parés Otero). Se define como "resultado corroborado" cuando, ante un resultado positivo, el Médico Revisor Oficial entrevista al empleado para conocer, entre otros aspectos, si este ha tomado o está tomando algún medicamento que pudiera provocar un resultado positivo.

requirió realizar una prueba de dopaje de seguimiento, en la que el empleado, nuevamente, arrojó un resultado positivo a drogas².

A raíz de dicho resultado, el 17 de septiembre de 2010 el Patrono despidió sumariamente al señor Rodríguez Cruz. La vista administrativa por este segundo resultado positivo se celebró el 1 de octubre de 2010. En la misma estuvieron presentes el Sr. Ramón Ayala, en representación de la Unión; y el Sr. Cristóbal Colón, en representación del Patrono. El señor Rodríguez Cruz no compareció a la vista a pesar de haber sido citado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días impuesta al Sr. Samuel Rodríguez Cruz, por arrojar un primer resultado positivo a drogas en una prueba de dopaje que se le realizó al azar el 27 de mayo de 2010, estuvo justificada o no. También debemos determinar si el posterior despido del señor Samuel Rodríguez Cruz, por haber arrojado un segundo resultado positivo a drogas en una prueba de dopaje de seguimiento, estuvo justificado o no.

La Unión alegó, en esencia, que las medidas disciplinarias impuestas al trabajador no estaban justificadas, ya que al empleado le habían aplicado un reglamento para la detección de uso de sustancias controladas que no había sido negociado con la Unión. Además, sostuvo que el Patrono le había violado el debido proceso de ley al trabajador, ya que tampoco cumplió con las disposiciones de su propio Reglamento al

² Este resultado no fue corroborado, ya que el Médico Revisor Oficial no logró comunicarse con el empleado, según lo declaró la Sra. Dora Parés Otero, Coordinadora de Programa Anti Drogas.

negarse a entregarle al trabajador copia del alegado resultado positivo, y al celebrar la vista administrativa en ausencia del señor Rodríguez Cruz. Finalmente, alegó que durante la vista de arbitraje el Patrono no cumplió con el peso de la prueba para sostener que el señor Rodríguez Cruz había incurrido en las faltas imputadas.

El Patrono, por su parte, alegó que ambas medidas disciplinarias fueron justificadas, toda vez que el empleado, en dos ocasiones, arrojó un resultado positivo a drogas en pruebas realizadas al azar. Sostuvo que cumplió a cabalidad tanto con el Reglamento para el Programa Antidrogas y Control de Alcohol, como con el Convenio Colectivo; los cuales establecen las medidas disciplinarias a imponerse en estos casos. Finalmente, alegó que no hubo violación al debido proceso de ley, ya que al señor Rodríguez Cruz no se le entregó copia del resultado porque él no lo había solicitado, y planteó que en ambas formulaciones de cargos se había celebrado la vista administrativa y el señor Rodríguez Cruz no compareció a pesar de haber sido citado. Respecto al Reglamento del Programa Anti Drogas y Control de Alcohol, sostuvo que el mismo no fue negociado con la Unión, ya que se hizo de conformidad con 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 Servicio Público.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En primer lugar, la Unión alegó que el Patrono había incurrido en violación al debido proceso de ley, ya que no le había entregado al trabajador copia de los resultados de las pruebas, de modo que este pudiera controvertir adecuadamente las mismas; y alegó que el trabajador acusado no fue invitado a las vistas administrativas

en ninguna de las dos ocasiones en que se alegó que este había arrojado un resultado positivo.

El debido proceso de ley se define como la garantía de un juicio justo, tramitado de conformidad con las normas y solemnidades prescritas para determinar culpabilidad o adjudicar derechos. Es decir, se le informa al perjudicado cuales son los cargos en su contra y se le brinda la oportunidad de enfrentarse a la prueba y ser oído. En el ámbito laboral, el debido proceso de ley se traduce en la concesión de una vista, previa y oportuna, adecuada notificación, el derecho a ser oído confrontándose con los testigos de cargo y a presentar prueba y argumentos en su defensa. *Ortiz Cruz v. Junta Hípica*, 101 D.P.R. 791 (1973)

En casos disciplinarios, a través de su jurisprudencia, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que para que sea válida la destitución de un empleado público tiene que mediar la celebración de vista y justa causa, pues de lo contrario se estaría despojando a un empleado de su propiedad sin el debido proceso de ley. Tanto el Tribunal Supremo de Puerto Rico como el de los Estados Unidos han reiterado la norma que reconoce el derecho a una vista informal previa al despido para aquellos empleados públicos que poseen un interés propietario sobre sus puestos.

Según lo estableció el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499 (1990) “el empleado público tiene derecho a una vista informal previa al despido aún cuando el estatuto o contrato que le da derecho a permanencia en su puesto no provea para la celebración de una vista previa y sí para una vista formal con posterioridad al despido....” No obstante, “en casos donde el peligro sea inminente y de tal evergadura que haga necesario la determinación inicial de que existe una justificación razonable para creer que

los cargos contra un empleado son ciertos y el curso de acción que ha de seguirse está justificado, puede destituirse al empleado sumariamente.” Por otra parte, el Convenio Colectivo en su Artículo IX - Quejas y Agravios - dispone que el Patrono no aplicará un castigo sumario a ningún trabajador, excepto en ciertas instancias, entre ellas, por posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo.

En el caso que nos ocupa, el señor Rodríguez Cruz ocupaba un puesto de conductor de autobuses, el cual se considera como un puesto sensitivo; por lo que el Patrono, en ambos casos, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 78, supra, y el Convenio Colectivo, impuso la medida disciplinaria sumariamente. Posteriormente, citó una vista informal a la cual tanto el trabajador como los representantes de la Unión fueron citados. El Patrono presentó evidencia de que el señor Rodríguez Cruz fue citado a ambas vistas, sin embargo, este optó por no comparecer.

La Unión alegó que el trabajador no recibió la referida citación a las vistas bajo el fundamento de que la dirección en la notificación no era la correcta. A esos efectos presentó el testimonio del trabajador. Luego de evaluar dicho testimonio a la luz de la prueba documental, no le otorgaremos credibilidad, y damos por hecho que el trabajador fue citado a la vista informal en ambas ocasiones, y este optó por no comparecer.

El mencionado Artículo IX del Convenio Colectivo dispone en su Inciso I. 1 que *“Toda notificación o citación a un empleado se considerará como efectuada para todos los efectos, mediante correo certificado dirigido al empleado a la dirección que aparece en la AMA de dicho empleado.... [sic] Disponiéndose que el empleado que no comparezca a los organismos y las personas correspondientes, estos tomarán la acción a ellos encomendada en su ausencia”*.

Respecto a la alegación de que el Patrono también incurrió en violación al debido proceso al no entregarle al empleado copia de los resultados de las pruebas, debemos señalar que la Unión no demostró que este los hubiera solicitado según lo exige la Ley Núm. 78, supra, en su Artículo 12. Por lo que no se configuran las alegadas violaciones al debido proceso de ley.

En segundo lugar, la Unión alegó que no se justificaban las medidas disciplinarias impuestas, ya que el Patrono utilizó un Reglamento que no fue negociado con la Unión. Sostuvo que la administración de pruebas para la detección de uso de sustancias controladas alteran los términos y condiciones del empleo, por lo que constituyen una materia de negociación mandatoria. A esos efectos, planteó que el Patrono tenía la obligación de negociar dicho Reglamento con la Unión.

Fue un hecho incontrovertido que el Patrono no negoció con la Unión el Reglamento para el Programa Anti Drogas y Control de Alcohol aplicable a los empleados unionados. Sobre este particular debemos señalar que la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la cual cobija a las partes en este caso, establece la obligación de los patronos de negociar colectivamente los salarios, horas y **otras condiciones de empleo** con la representante exclusiva de los trabajadores. (Énfasis nuestro). En este caso, el Reglamento para el Programa Anti Drogas y Control de Alcohol altera sustancialmente los términos y condiciones de empleo de los trabajadores, por lo que el Patrono tenía la obligación de negociar dicho Reglamento con la Unión. En el caso Condado Plaza Hotel & Casino v. Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, 99 JTS 153, el Tribunal Supremo de

Puerto Rico estableció que *“un patrono cobijado por la Ley Federal de Relaciones del Trabajo no puede poner en vigor un programa de detección de uso de sustancias controladas para sus empleados, que incluye la posible sanción de despido por dar positivo a la prueba, sin antes negociarlo con la Unión. En un procedimiento de despido injustificado del empleado, basado en que el programa no fue objeto de negociación colectiva, se rige por el derecho laboral federal; conforme a éste, si el programa establece nuevas condiciones de empleo, debe ser objeto de negociación colectiva”*.

Nótese que aún cuando el citado caso hace referencia a *“un Patrono cobijado por la Ley Federal de Relaciones del Trabajo...”*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico en dicho caso, citando el *“General Counsel”* del *“National Labor Relations Board”* catalogó la administración de pruebas de detección de uso de sustancias controladas como una materia objeto de negociación mandatoria, ya que el establecimiento de este tipo de pruebas constituye un cambio sustancial en la condiciones de trabajo del empleado. Por tal razón, en este caso el Patrono tenía la obligación de negociar dicho Reglamento con la Unión, a pesar de estar cobijado por la ley local, ya que este altera los términos y condiciones del empleo, lo cual constituye una materia de negociación mandatoria.

Ante el planteamiento de la Unión, el Patrono sostuvo que el Reglamento de Drogas y Alcohol fue creado utilizando como base la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Servicio Público, por lo que el mismo era válido. Sin embargo, la jurisprudencia es clara al establecer que el Patrono no puede poner en vigor un programa de detección de uso de sustancias controladas, que incluye la posible sanción de despido por arrojar un resultado positivo a la prueba, sin antes negociarlo con la

Unión, ya que esto altera los términos y condiciones de empleo de los trabajadores. En consecuencia, el Patrono no podía aplicarle dicho Reglamento a los empleados unionados.

No obstante lo anterior, para propósitos de este análisis, aún cuando partiéramos de la premisa de que el Reglamento del Programa Anti Drogas y Control de Alcohol hubiese sido negociado con la Unión, tampoco habríamos de confirmar las medidas disciplinarias impuestas, ya que el Patrono no demostró mediante prueba clara y convincente que el trabajador incurrió en las faltas imputadas.

Es harto conocido que, al igual que los casos ante los tribunales, la regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, que la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 87 JTS 58. Siendo el presente un caso disciplinario en el cual se le ha impuesto al trabajador la sanción mayor, el peso de la prueba recae sobre el Patrono.

En el presente caso, a nuestro juicio, el Patrono no cumplió con su responsabilidad de presentar prueba suficiente para demostrar que el señor Rodríguez Cruz, entre otros aspectos, recibió y fue orientado oportunamente respecto al Programa Anti Drogas y Control de Alcohol según lo exige la ley núm. 78, supra; ni demostró la integridad de la cadena de custodia de la muestra ofrecida por el señor Rodríguez Cruz. Consideramos que la prueba documental y testifical presentada por el Patrono no fue clara y convincente como para demostrar que el empleado incurrió en las faltas imputadas. Veamos.

En primera instancia, El Patrono no demostró que el empleado, oportunamente, hubiese recibido copia del Reglamento del Programa Anti Drogas y Control de Alcohol según lo exige el Artículo 8 de la Ley Núm. 78, supra, y el propio Reglamento del Patrono; de modo que este tuviera conocimiento del proceso al que se exponía. Tampoco demostró que la cadena de custodia de la muestra se tramitó adecuadamente. Este no presentó el testimonio del Médico Revisor Oficial, que haya tenido conocimiento personal sobre la cadena de custodia de la muestra desde que se obtuvo hasta que se notificó al Patrono el resultado de la misma. Tampoco presentó el testimonio de ningún funcionario del laboratorio cualificado para declarar y autenticar los documentos que presentó como evidencia de los alegados resultados positivos, y el proceso para corroborar los mismos.

Simplemente se limitó a presentar el testimonio de la Sra. Dora Parés Otero, Coordinadora del Programa Anti Drogas, quien declaró a base de la información que recibió del laboratorio, vía telefónica, y de los documentos que estos le enviaron; los cuales fueron presentados en evidencia durante la vista de arbitraje. No obstante, es preciso señalar que en la vista de arbitraje no se presentaron los documentos originales, sino una copia de éstos. Dichos documentos no fueron autenticados, y, en ausencia de los documentos originales, no habremos de otorgarle valor probatorio alguno.

Consideramos que en casos de pruebas de detección de uso de sustancias controladas, es necesario, para autenticar los resultados presentados en la vista, que se presente el testimonio de aquellos funcionarios que intervinieron personalmente en el proceso de la toma de la muestra y la cadena de custodia de la misma. A esos efectos,

consideramos que el testimonio de la Sra. Dora Parés Otero, quien no tuvo conocimiento personal sobre el proceso para la toma de la muestra y la cadena de custodia de la misma, así como los documentos presentados en evidencia, no constituye prueba clara y convincente para sostener las medidas disciplinarias impuestas al trabajador.

No debe existir ni un resquicio de duda en esta juzgadora para confirmar la suspensión impuesta al señor Rodríguez Cruz y sostener una sanción industrial severa como lo es el despido. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos la siguiente decisión:

DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Samuel Rodríguez Cruz, Caso A-10-3266, no estuvo justificada. Además, determinamos que el despido del señor Rodríguez Cruz, Caso A-11-963, tampoco estuvo justificado. Se revocan ambas medidas disciplinarias y se ordena la reposición inmediata del trabajador con la paga atrasada, el pago de la doble penalidad dispuesta por ley, y el pago de honorarios de abogado a razón del 15%. Todo esto en un término que no excederá los treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite esta decisión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de agosto de 2012.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de agosto de 2012 y copia

remitida por correo a las siguientes personas:

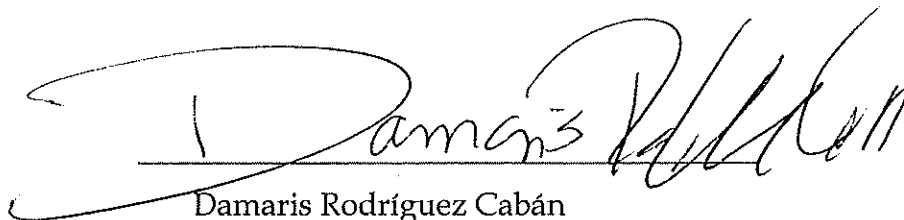
LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO, SUITE 1-B
SAN JUAN PR 00917

SR JAHNNY RODRÍGUEZ MAISONET
REPRESENTANTE
TU AMA
URB SANTIAGO IGLESIA
#1378 AVE PAZ GRANELA
SAN JUAN PR 00921

LCDO LUIS PAVÍA VIDAL
SR ERIC RONDA DEL TORO
MERCADO & SOTO P. S. C.
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

SR CRISTÓBAL COLÓN DÍAZ
OFICIAL EJECUTIVO
RELACIONES INDUSTRIALES
AMA
PO BOX 195349
SAN JUAN PR 00919-5349



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III