

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

AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(Patrono)

y

TRABAJADORES UNIDOS DE LA  
AUTORIDAD METROPOLITANA DE  
AUTOBUSES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-09-2829

SOBRE: SUSPENSIÓN SUMARIA DE  
TREINTA (30) DÍAS DE EMPLEO Y  
SUELDO.

ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el día 15 de abril de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono", compareció la Lcda. Joanne Pardo Márquez, asesor legal y portavoz. Por los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, en adelante "la Unión", compareció el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, asesor legal y portavoz.

Las partes acordaron someter el caso mediante prueba documental y respectivos memorandos de derecho. El caso quedó debidamente sometido el 27 de mayo de 2011, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión, a saber:

**Por el Patrono:**

Si al amparo de la legislación, el derecho aplicable, el convenio colectivo vigente aplicable y la evidencia documental y testifical presentada, procede la sanción sumaria de 30 días laborables de empleo y sueldo al empleado Ángel L. Cotto Álvarez, en el período de 6 de junio de 2009 al 15 de julio de 2009, por éste haber incurrido en positivo en prueba de droga Post Accidente en clara violación del Artículo IX del Convenio Colectivo aplicable. [Sic]

**Por la Unión:**

Que la honorable árbitro determine a la luz de la prueba y el convenio si la AMA violentó lo pactado en la ley 78 del 14 de agosto de 1997, al imponer una suspensión sumaria de empleo y sueldo previo a la vista ante el comité de Quejas y Agravios. [Sic]

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos<sup>1</sup> que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente:

Que el árbitro determine, a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si procede o no la sanción sumaria de treinta (3) días laborables de empleo y sueldo al Querellante Ángel L. Cotto Álvarez. Aplicar el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO IX QUEJAS Y AGRAVIOS

A. ...

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 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 alcohol, según dispuesto en la Ley 78 del 14 de agosto de 1997. [Sic]

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 (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 record de acciones disciplinarias.

E.2 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, será despedido.

- E.3 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.
- E.4 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 de tratamiento y rehabilitación, a menos que éste pueda ser sufragado por su póliza de seguro de salud.
- E.5 En estos casos la Autoridad vendrá obligada a someter la querrela Al Comité de Quejas y Agravios dentro de los diez (10) días laborables no contando sábado, domingo ni días feriados, a impartir de la fecha de suspensión o despido de la sanción que le imponga al trabajador. De no someter a querrela dentro de este término se desestimarán la misma y la Autoridad vendrá obligada a pagarle al trabajador los haberes dejados de percibir.
- E.6 El Comité de Quejas y Agravios viene obligado a ver la querrela dentro de los próximos diez (1) días laborables después de haberse radicado la misma. De llegar las partes a un acuerdo, la decisión del Comité de Quejas y Agravios será final e inapelable. De no llegarse a un acuerdo en el Comité de Quejas y Agravios, la parte que lo interese tendrá diez (10) laborables para someterlo al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para la selección del árbitro

seleccionado de mutuo acuerdo por las partes utilizando el sistema de ternas, según se dispone en el Inciso B de este Artículo. La determinación del árbitro será final e inapelable. Las partes contratantes convienen que por naturaleza de los casos que se dirimen bajo este procedimiento los mismos tendrán preferencia sobre cualesquiera otros que surjan bajo este artículo.

E.7 Se entiende que durante los diez (10) días laborables que la Autoridad tiene para radicar la querrela, la Unión y la Autoridad podrán discutir las quejas y agravios existentes con el propósito de llegar a una solución sobre las mismas. [Sic]

#### IV. ESTIPULACIÓN DE HECHOS

Las partes estipularon los siguientes hechos:

1. El señor Ángel L. Cotto Álvarez era empleado de la AMA al 2 de mayo de 2009. En la actualidad continúa siendo conductor de la AMA.
2. El día 2 de mayo del 2009, mientras conducía una unidad de la AMA, tuvo un accidente. Como parte del protocolo de accidente, se le realizó una prueba de sustancias controladas y arrojó positivo.
3. El día 6 de junio de 2009, se le impuso una suspensión sumaria de empleo y sueldo de 30 días.
4. La Unión presentó una reclamación ante el Comité de Quejas y Agravios el 8 de junio de 2009. En la misma se expresó lo que recoge la solicitud de designación de árbitro. [Sic]

#### V. OPINIÓN

De la documentación presentada por las partes se desprende que el 2 de mayo de 2009, el Querellante, mientras ocupaba la plaza de chofer de una de las unidades de la

Autoridad, estuvo involucrado en un accidente de tránsito fatal en el área de Hato Rey, San Juan, Puerto Rico. Ese mismo día, como requisito reglamentario de la Autoridad y de ley, la Autoridad realizó al Querellante una prueba "post-accident" para la detección de sustancias controladas y alcohol.<sup>2</sup> El Querellante dio positivo a las pruebas administradas.

El 4 de junio de 2009, la Autoridad notificó al Querellante que como resultado de la prueba, en la que arrojó un positivo corroborado al uso de sustancias controladas, procedía una suspensión sumaria por treinta (30) días laborables, conforme el Artículo IX, supra, del Convenio Colectivo, efectiva desde el 6 de junio hasta el 15 de julio de 2009, inclusive. Además, notificó al Querellante que en fecha del 8 de junio de 2009, se reportara al Programa Antidrogas y Alcohol de la Autoridad, y efectivo el 18 de julio de 2009, sería referido a ocupar una posición no sensitiva de No Diestro en el área de Construcción y Mantenimiento de Edificios dentro de la Autoridad, con el ajuste de salario correspondiente a las nuevas funciones.<sup>3</sup>

El Reglamento del Programa Antidrogas y Alcohol de la Autoridad, en adelante "el Reglamento", tiene como base legal la Ley Número 78 de 14 de agosto de 1997, Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público.

El Reglamento, al igual que la Ley Núm. 78, supra, dispone sobre el requerimiento de exámenes de sangre o cualquier otro reconocido para la detección del uso de

---

<sup>2</sup> Prueba efectuada en el Laboratorio Clendo Occupational Health Services.

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 3 - Patrono.

sustancias controladas y/o alcohol a los empleados luego de cualquier incidente en el empleo<sup>4</sup>; además, del procedimiento a seguir cuando la prueba de detección de sustancias controladas arroja positivo.<sup>5</sup>

Es la posición de la Autoridad que procede la sanción sumaria del Querellante conforme lo dispuesto en el Artículo IX, supra, del Convenio Colectivo y el Reglamento del Programa Antidrogas y Control de Alcohol de la Autoridad. El Artículo IX, Inciso E.1, supra, establece que los castigos sumarios, por razón de uso y/o abuso de sustancias controladas y/o alcohol podrán ser de hasta treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y sueldo, tomando en consideración la falta, la posición que ocupa el empleado y su historial disciplinario. El Inciso E.2 indica que la primera vez que el empleado en posiciones sensitivas dé positivo a la prueba de sustancias controladas y alcohol, será transferido a una posición no sensitiva y se le ajustará el salario conforme los nuevos deberes. Por lo tanto, el Querellante, quien ocupa la posición de chofer, clasificado como puesto sensitivo bajo la Ley Núm. 78, arrojó un resultado positivo a sustancias controladas y alcohol. De conformidad con la ley, la política establecida en la Autoridad y el Convenio Colectivo entre las partes, se impuso la sanción correspondiente.

La Unión postula que la Autoridad actuó de forma arbitraria al imponer al Querellante una suspensión sumaria de treinta (30) días de empleo y sueldo. El Convenio Colectivo establece en el Artículo IX, supra, que la Autoridad no aplicará

---

<sup>4</sup> Artículo 9, Inciso 1, Ley 78, supra; Artículo IX (B) del Reglamento; supra.

<sup>5</sup> Artículo 14 (b)(2) de la Ley 78; Artículo XIV del Reglamento; y Artículo IX D del Convenio Colectivo.

castigo sumario a ningún trabajador cubierto por el mismo, excepto cuando se trate de posesión y/o uso de sustancias controladas y/o bebidas alcohólicas en el trabajo, entre otros, según lo dispuesto en la Ley Núm. 78, supra, del 14 de agosto de 1997. Al amparo de dicha ley no procede la imposición de un castigo sumario previo a haberse celebrado una vista con las garantías procesales mínimas.

Al respecto la Ley Núm. 78, indica lo siguiente:

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 sueldo o remuneración hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en este Artículo 14 de la Ley 78 de 14 de agosto de 1997.

Dichas garantías procesales mínimas señaladas en la Ley, consisten en la debida notificación y vista, el funcionario tenga la oportunidad de ser oído, que pueda presentar las defensas que le asistan, y la vista no deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la mediada correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido, que vaya a aplicarse. Entendiéndose que el acto de la Autoridad de suspender de sueldo a un trabajador desde el momento que arrojó positivo a una prueba de sustancias controladas y alcohol, sería contrario a la Ley, pues no le proveyó de una vista revestida de las garantías procesales mínimas previo a imponer la acción disciplinaria.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Artículo 14 de la Ley Núm. 78, §2511. Despido o destitución como excepción; garantías procesales; en lo pertinente dispone lo siguiente:

- (a) Se suspenderá inmediatamente al funcionario de una Agencia que arroje un primer resultado positivo en una prueba para la detección de sustancias controladas, sin privarle de su sueldo o remuneración, hasta tanto se realice una vista con las garantías procesales mínimas contempladas en el inciso (b) de esta sección. (Énfasis suplido).
- (b) No se podrá despedir o destituir a un funcionario o empleado del puesto o cargo que ocupa por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba inicial para la detección de sustancias controladas. No obstante, a modo de excepción, se podrá despedir o destituir al funcionario o empleado:
- (1) Cuando por la propia naturaleza del empleo, la condición detectada resulte irremediamente incompatible con el desempeño efectivo de las funciones y deberes del puesto o cargo.  
Se declara irremediamente incompatible con el uso de sustancias controladas, todo puesto o cargo en cualesquiera de las agencias y programas de seguridad pública.
  - (2) Cuando el funcionario o empleado ostente un puesto o cargo sensitivo; disponiéndose que en tal caso se podrá optar por la suspensión sin sueldo o cualquier otra sanción o medida que se disponga mediante reglamento. (Énfasis Suplido)
- ...
- (c) 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 el asistan. Dicha vista deberá realizarse no más tarde de veinte (20) días a partir de la notificación de la medida correctiva, acción disciplinaria, suspensión, destitución o despido. [Sic]

Analizado el Artículo 14 de la Ley Núm. 78, supra, previamente indicado, y conforme lo expresado por el Tribunal de Apelaciones<sup>6</sup>, el Artículo 14, en su inciso (a), supra, se establece la regla o norma general, mientras el inciso (b)(2) presenta varias instancias a manera de excepciones para las cuales no aplica el inciso (a), supra. Tomada aisladamente, dicha sección (a) expone la norma general que prohíbe la suspensión sumaria del salario previo a la vista, la cual es aplicable a todos los casos de empleados públicos, excepto los que le sean aplicables otras normas por razón de situaciones especiales, indicadas en el inciso (b), supra.

En el caso, se consideran las normas aplicables a dos (2) situaciones especiales: (1) que el empleado ocupaba un puesto sensitivo y (2) que existe un Convenio Colectivo entre la Autoridad (A.M.A.) y la Unión (T.U.A.M.A.) Para determinar si las condiciones especiales para empleados que ocupan puestos sensitivos aplican a la situación del presente caso, debemos determinar si el puesto que ocupa el Querellante cae bajo la definición de "puesto sensitivo".

Al respecto, el Artículo 4(k) de la Ley Núm. 78, supra, dispone que "puestos sensitivos" son 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 de naturaleza

---

<sup>6</sup> A.M.A. v. T.U.A.M.A., Caso KLCE 200700862. Certiorari en Revisión de Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A 05-654 del 29 de junio de 2006, entre las mismas partes.

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 prestación 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 impedimento; imputados, convictos o confinados; la prestación y supervisión directa de servicios de educación, orientación y consejería a los estudiantes de Sistema de Educación Pública; manejo y acceso directo de información altamente confidencial referente a asuntos de seguridad pública; relación directa con las salas de juegos de azar o casinos; o cualesquiera otras **posiciones 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 e inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia.** (Énfasis suplido).

El Artículo IV del Reglamento (del Programa de Antidrogas y Alcohol de la Autoridad) define el término "puesto sensitivo" según es definido por la "Federal Transit Administration". A saber: a) **personal que opera o trabaja en los vehículos de la flota de servicios.** Y, a tono con lo anterior, el Artículo IX, Inciso E.1 del Convenio Colectivo, supra, dispone que los castigos sumarios de sustancias controladas y alcohol podrán ser de hasta treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y sueldo,

tomando la consideración la magnitud de la falta, la posición que ocupa el empleado y el record de acciones disciplinarias. (Énfasis suplido).

El puesto que ocupa el Querellante es de carácter sensitivo toda vez que se desempeña como chofer de una de las unidades vehiculares de la Autoridad para el transporte terrestre de pasajeros. La definición de puesto sensitivo indicada en la Ley Núm. 78, supra, expresamente incluye a aquellas personas encargadas del manejo de equipo de transporte terrestre de pasajeros, además, de que su función conlleva "un alto riesgo a la salud, seguridad pública u orden social, en l[o]s que una mínima disfunción de las facultades físicas o mentales del funcionario público o empleado podría ocasionar un incidente o accidente fatal o poner en grave e inminente peligro la vida de la ciudadanía o la suya propia".

Por lo tanto, entendemos que el inciso (b)(2) del Artículo 14, supra, es el que aplica a la situación de hechos del caso, por el Querellante ocupar un "puesto sensitivo". Dicho inciso permite sanciones más severas, que llegan hasta el despido o la destitución sumaria por arrojar un resultado positivo corroborado en la prueba de sustancias controladas, requiriendo para ello que se especifiquen las sanciones a aplicarse mediante reglamento. La Autoridad cumplió con tal requisito al aprobar el Reglamento del Programa Antidrogas y Alcohol, el cual en su Artículo VII, inciso 14, y cuan también provisto por el Artículo 21 de la Ley Núm. 78, supra, que permiten unas medidas más restrictivas, o penalidades más severas, las cuales también pueden surgir o ser especificadas en el Convenio Colectivo, entre las partes.

Específicamente, el Reglamento Art. VII (14), Art. IX (A), Art. XIII (D) y Art. XIV (1), disponen que se podrá imponer suspensión sumaria de funciones y sueldo, por un período de hasta treinta (30) días laborables, cuando un empleado que ocupa un "puesto sensitivo" arroja positivo corroborado a sustancias controladas en la primera prueba de sustancias controladas. Mientras del Convenio Colectivo, en los Arts. IX (D)(3) y (E.1), surge expresamente la autoridad del Patrono para imponer sumariamente la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días a un empleado que ocupa un puesto sensitivo y arroja resultado positivo corroborado en la primera prueba de sustancias controladas que le es administrada.

En el caso del Querellante, por arrojar un resultado positivo a sustancias controladas en la primera prueba de sustancias controladas y ocupar un puesto sensitivo en la Autoridad, conforme la Ley Núm. 78, supra, el Reglamento de la Autoridad, supra, y el Convenio Colectivo, supra, el Patrono podía aplicarle sanciones más fuertes, tales como la suspensión sumaria de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables. No argumentada ninguna otra consideración de índole procesal entre las partes, concluimos que le asiste la razón al Patrono.

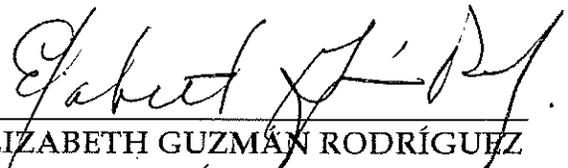
Por lo tanto, en atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

Procede la sanción de suspensión sumaria de treinta (30) días laborables al empleado Ángel L. Cotto Álvarez.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de junio de 2012.

  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 15 de junio de 2012 y remitida copia por correo 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  
CALLE ARECIBO #8 SUITE 1-B  
SAN JUAN PR 00917

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

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

  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III