

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO
(Patrono)

y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1329

SOBRE: DESPIDO (USO DE
SUSTANCIAS CONTROLADAS) -
GILBERTO CABAÑAS MALAVÉ

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 16 de enero de 2013. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 19 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 de Transporte Marítimo**, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono": el Lcdo. Enzo H. Ramírez Echevarría, asesor legal y portavoz; el Sr. Juan Howe Hernández, consultor y testigo. Por la **Unión de Empleados de Transporte de Cataño**, en lo sucesivo "la Unión": la Lcda. Carmen Delgado Cifuentes, asesora legal y portavoz; el Sr. Héctor L. Díaz, secretario; y el Sr. Gilberto Cabañas Malavé, querellante y testigo.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de 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

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho y al Convenio Colectivo, si procede o no la destitución del Querellante. De determinar que no lo estuvo, emita un remedio conforme a derecho y al Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTICULO XXX

SUSPENSIONES SUMARIAS O PRETORIAS

Sección 1. En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropiaada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

Sección 2. El propósito de la reunión, además de informarles sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3. Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4. a) Si la decisión conlleva una separación permanentemente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009. (Prorrogado hasta el 30 de septiembre de 2012).

de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

Sección 5. Quedan incluidos en este procedimiento aquellos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. ...

9. Que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.

10. ...

ARTÍCULO XXXVI

REGLAMENTO DEL PROGRAMA PERMANENTE PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y ALCOHOL EN FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

ARTÍCULO I

TÍTULO

Este Reglamento constituye y se conocerá como Reglamento del Programa Permanente para de Detección de Sustancias Controladas y Alcohol en Funcionarios y Empleados de la Autoridad de los Puertos.

ARTÍCULO II

AUTORIDAD LEGAL

Este reglamento se adopta conforme a la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como Ley para Reglamentar la Prueba para la Detección de Sustancias Controladas en Empleo en el Sector Público, además, la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de los Puertos de

Puerto Rico, según enmendada, y la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975 conocida como la Ley de Personal del Servidor Público.

ARTÍCULO III

APLICACIÓN

Las disposiciones de este Reglamento son de aplicación a todos los empleados, candidatos a empleo y reemplazo en la Autoridad de los Puertos.

ARTÍCULO IV

PROPÓSITO

La Autoridad de los Puertos, en el ejercicio de sus funciones, tiene la ineludible responsabilidad de garantizar a nuestro pueblo que los funcionarios y empleados que en ella laboran cumplan con rigurosas normas de conducta moral y profesional necesarias para proveer servicios de excelencia. En contrario e incompatible con tales normas, el uso y abuso de alcohol, y el uso, abuso y tráfico ilegal de sustancias controladas de parte de cualquier funcionario y empleado. Además, de menoscabar la disposición, agilidad, puntualidad, diligencia y cuidado en el desempeño de las tareas, vulnera no sólo la imagen de la Autoridad de los Puertos, sino también la seguridad y el orden que debe imperar en esta Autoridad. A tales fines y cónsone con las disposiciones de las Órdenes Ejecutivas emitidas por el Gobernador de Puerto Rico el 9 de octubre de 1986 "y" 26 de mayo de 1988 (PL-692, Título V, Subtítulo D). se adopta este Reglamento para la Autoridad de los Puertos. El mismo, establece el uso de pruebas confiables encaminadas a detectar sustancias controladas y provee a los usuarios, en aquellos casos apropiados, ayuda encaminada a lograr su rehabilitación para que puedan convertirse en excelentes servidores públicos. De esta manera cumplimos con el mandato establecido en la Sección 4.3 (3) de la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal del Servicio Público, al efecto de que todos los funcionarios y empleados públicos deberán estar física y

mentalmente capacitados para desempeñar las funciones de sus respectivos puestos.

...

ARTÍCULO V

DEFINICIONES

Para los efectos de este Reglamento, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

...

7. **Coordinar Programa de Drogas y Alcohol** - persona designada por el Director Ejecutivo de la Autoridad para que asista en la coordinación de la ayuda al empleado y del Programa Antidrogas y Alcohol establecido conforme a lo dispuesto en este Reglamento.
8. **Director** - Director Ejecutivo de la Autoridad de Puertos.
9. **Droga o Sustancia Controlada** - Toda droga o sustancia comprendida en el Artículo 2102 de la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico, exceptuando el uso por prescripción médica u otro uso autorizado por Ley.
10. **Funcionario o Empleado** - toda persona que preste servicios a cambio de salario, sueldo, jornal o cualquier tipo de remuneración, o que preste servicios de carrera o de confianza, a tiempo parcial o completo en la Autoridad.
11. **Laboratorio** - cualquier entidad pública que se dedique a realizar análisis clínicos o forenses debidamente autorizados y licenciado por el Secretario de Salud, que procese pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol utilizando sustancialmente las guías y parámetros establecidos por el Natinal Institute of Drug Abuse (N.I.D.A.).

12. **Muestra** – se refiere a la muestra de orina, sangre o cualquier sustancia del cuerpo que sufre el funcionario o empleado para ser sometida del cuerpo que sufre el funcionario o empleado para ser sometida a análisis, que se determine que cumple con los criterios de confiabilidad y precisión aceptados por el Registro Federal para las Pruebas de Detección de Sustancias Controladas del Departamento de Salud Federal y la reglamentación del Departamento de Salud de Puerto Rico.

...

15. **Programa** – el programa para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol que mediante reglamentación es establecido conforme a las disposiciones de ley.
16. **Tratamiento** – cursar y aprobar satisfactoriamente un tratamiento de desintoxicación en una institución debidamente certificada para estos fines.

ARTÍCULO VI

NORMAS

La Autoridad establece las siguientes normas sobre el uso de sustancias controladas y alcohol:

1. Está terminantemente prohibida la manufactura, posesión, consumo, venta y distribución de alcohol y sustancias controladas por parte de los empleados de la Autoridad, en los predios pertenecientes a ésta o en las áreas de trabajo de la Autoridad. Esta conducta podrá ser penalizada conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78 (Arts. 13 y 14), Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable.
2. Todo empleado debe llegar a su trabajo y permanecer en el mismo, libre de los efectos de sustancias controladas y alcohol y en condiciones de poder ejecutar de manera segura, confiable y adecuada sus deberes. Ningún empleado sensitivo consumirá alcohol cuatro (4) horas antes de comenzar sus funciones y hasta ocho (8) horas luego de estar

- envuelto en un accidente o hasta que se le realicen las pruebas post accidente, lo que ocurra primero.
3. Será conducta sancionable el uso de sustancias controladas en el área de trabajo.
 4. El objetivo principal de la Autoridad, en el ejercicio de la política pública expresada en este Reglamento, será mantener el área de trabajo libre de drogas y alcohol. A través del Programa Libre de Drogas ayudará a todo empleado que tenga un problema de uso de sustancias controladas y alcohol para que lo atienda y lo corrija. Estos empleados recibirá la orientación y el apoyo necesarios y se someterán a aquellos programas de rehabilitación cuando corresponda.
 5. Los supervisores tienen la responsabilidad de traer a la atención toda información sobre cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable para creer que está usando, transportando, vendiendo o promoviendo el uso de sustancias controladas y alcohol.
 6. Toda información referida será analizada confidencialmente y cada caso será estudiado dentro de las circunstancias particulares y específicas del mismo.
 7. Cualquier empleado del que se tenga sospecha razonable de estar bajo los efectos de sustancias controladas y alcohol, será sometido a exámenes para detectar la presencia de estas sustancias. Como consecuencia de un resultado positivo, la Autoridad tomará las medidas, conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el procedimiento establecido en el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable.
 8. Toda persona-empleado, candidato a empleo o reemplazo a quien se le requiera un examen de sustancias controladas y alcohol bajo esta política tendrá la opción de especificar cualquier medicina recetada o adquirida sin receta que haya tomado.
 9. Se considerará que un empleado está bajo los efectos de bebidas alcohólicas cuando luego de someterlo a una prueba de aliento para detectar la presencia de alcohol, arroje .02 por ciento o más de alcohol. Si el empleado ocupa una posición sensitiva, será

- reubicado en una plaza no sensitiva conforme dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el Procedimiento establecido en el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable.
10. La Autoridad enviará a evaluación, rehabilitación y tratamiento a todo empleado, si en una prueba para detectar la presencia de alcohol arroja .02 por ciento o más o se niega a someterse a la misma.
 11. Todo empleado será responsable de comprender y cumplir con esta política y cada supervisor será responsable de poner en vigor y administrar esta política.
 12. Cualquier empleado que incurra en una violación a estas normas será disciplinado, conforme dispone la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y el Reglamento de Personal o Convenio Colectivo vigente.
 13. La Autoridad ofrecerá seminarios, charlas y material educativo relativo al uso y abuso de sustancias controladas y alcohol, a través del Programa Taller Libre de Drogas.

ARTÍCULO VIII

EXÁMENES A EMPLEDOS DE LA AUTORIDAD

A. Empleados en Puestos Sensitivos

La Autoridad requerirá exámenes de orina, sangre, aliento, o cualquier otro examen reconocido para la detección del uso de sustancias controladas y alcohol a todo empleado que ocupe un puesto o cargo sensitivo en la Autoridad. Estas pruebas serán administradas durante todo el año sin previo aviso. La administración de las pruebas es requisito para ocupar una posición sensitiva.

Si un empleado que ocupa una posición sensitiva arroja un resultado positivo a sustancias controladas y alcohol o se niega a someterse a las pruebas (positivo administrativo), estará sujeto a medidas disciplinarias, conforme a las regulaciones del FTA y según lo establecido en la Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable. El empleado será reubicado en un puesto no sensitivo, será evaluado por

un profesional en sustancias controladas y alcohol y de ser necesario completará a su costo un programa de rehabilitación, en cualquier institución pública o privada certificada para ello. El empleado estará sujeto a que le sean administradas nuevamente las pruebas antes de poder ocupar su posición sensitiva.

B. Exámenes como resultado de accidentes

La autoridad podrá requerir exámenes de orina, aliento, sangre o cualquier examen conocido para la detección del uso de sustancias controladas y/o alcohol luego de cualquier accidente en el empleo que envuelva lesiones que requieran tratamiento a personas o daños a la propiedad de la Autoridad, o de terceros. Cualquier supervisor que se encuentre en el lugar del accidente o el supervisor a cargo en el lugar de empleo, tiene la responsabilidad de determinar quiénes son los empleados envueltos en el accidente a quienes deben ser sometidos a los exámenes. Las pruebas deberán administrarse inmediatamente. Deberán hacer los arreglos con el Coordinador del Taller Libre de Drogas para la coordinación de las pruebas con el laboratorio. Ningún empleado envuelto en un accidente consumirá alcohol al menos (8) horas después de el suceso o hasta que le administren las pruebas post accidente, lo que ocurra primero.

C. Sospecha razonable

La Autoridad requerirá exámenes de orina, aliento, sangre o cualquier otro examen reconocido para la detección de sustancias controladas y alcohol si el empleado aparenta no estar capacitado para realizar las labores que le sean asignadas o aparenta estar incapacitado para realizar las labores que le sean asignadas o aparenta estar incapacitado para ejercer las funciones de su empleo. Para determinar si el empleado debe ser sometido a los exámenes, se utilizará el estándar de sospecha y base razonable.

Salvo en aquellos casos en que por la circunstancias sea imposible requerirlo, la determinación del supervisor

será apoyada, por escrito, mediante consulta con otro supervisor, uno de los supervisores será el Jefe inmediato.

Sospecha razonable significa la convicción moral de que una persona está bajo las influencias o es usuario regular de alcohol y sustancias controladas, independientemente que luego se establezca o no, tal hecho. Es la discreción y el poder de juzgar de una persona de que la ejecutoria de un empleado está impedida o inhabilitada por la utilización de sustancias controladas y alcohol. Es un juicio preliminar realizado por el supervisor para determinar si el empleado debe ser sometido a pruebas para la detección de sustancias controladas y alcohol:

- a. Un deterioro progresivo inexplicable o variaciones en su trabajo.
- b. Bajos niveles de producción o altos niveles de trabajos mal realizados.
- c. Ausentismo o tardanzas excesivas o salidas antes de terminar su jornada regular de empleo.
- d. No realizar los trabajos a tiempo repetidamente.
- e. Comportamiento errático, repetitivo, anormal, tal y como insubordinación o constantes exabruptos.
- f. Negarse repetidamente a seguir instrucciones.
- g. Pasar demasiado tiempo fuera de área de trabajo o de su lugar asignada.
- h. Lapsos en su poder decisional o de juzgar, o en su poder de discreción.
- i. Estar involucrado repetidamente en accidentes de trabajo.
- j. Apariencia del empleado, incluyendo dificultad al hablar y olor de aliento.
- k. Observación directa del uso o posesión de sustancias controladas y alcohol.
- l. Cambios en el estado de ánimo del empleado.
- m. Un patrón reiterado de conducta anormal.

Estos síntomas son a manera de guía exclusivamente. No se están excluyendo otros factores que podrían ser considerados. Los empleados pueden exhibir uno o más de los síntomas mencionados y no

tener un problema de sustancias controladas y alcohol. El supervisor debe utilizar un buen sentido del juicio al llegar a la conclusión de que existe una sospecha y base razonable para requerir el examen para detectar la presencia de alcohol y sustancias controladas.

Cualquier decisión de que un empleado debe ser sometido a las pruebas debe ser hecha de la forma más uniforme posible. La determinación para la administración de las pruebas no debe ser realizada con propósito punitivos y tampoco debe ser vista como tal. Cualquier de los supervisores que haya presenciado la conducta del empleado debe preparar un informe detallado de las observaciones en que se funda la sospecha y base razonable para requerir el examen a la brevedad posible de observar la conducta. El informe será enviado al Programa Taller Libre de Drogas, a través del Director Ejecutivo Auxiliar al que pertenece el empleado, salvo en aquellos casos en que por las circunstancias sea imposible requerido. El Taller de Drogas se encargará de coordinar la administración de las pruebas.

D. Prueba de Seguimiento

Se le requerirán pruebas de seguimiento para la detección de alcohol y sustancias controladas, a todo empleado que haya dado positivo o positivo administrativo en una vez anterior. Por disposición federal, el empleado estará sujeto a ser sometido a las pruebas por un término de sesenta meses desde el momento en que ocupa nuevamente su posición. La administración de las pruebas de seguimiento no exime al empleado de ser sometido a exámenes para detectar sustancias controladas y alcohol, bajo alguna de las otras circunstancias descritas.

E. Prueba Voluntarias

Todo empleado podrá someterse voluntariamente a pruebas para la detección de sustancias controladas, sin que éstas le hayan sido requeridas. Esto no significa que

el empleado será eximido de cualquier otra prueba cuando le sea requerida.

ARTÍCULO IX

PROCEDIMIENTO

Los funcionarios y empleados podrán ser sometidos a una prueba por lo menos una vez al año, pero nunca más de dos (2) veces en un mismo año, a menos que en una de estas ocasiones se haya obtenido un resultado positivo debidamente corroborado o cuando las pruebas sea parte del Programa de Ayuda y Consejería al Empleado establecido por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o en una institución certificada para estos fines y cursar y aprobar satisfactoriamente un tratamiento de desintoxicación.

Las muestras no podrán ser sometidas a ningún tipo de pruebas que no sean las necesarias para detectar sustancias controladas o alcohol, según definidas en el Artículo 4 de esta Ley.

La prueba se administrará de acuerdo con los procedimientos analíticos y de cadena de custodia de la muestra, científicamente aceptable, y de modo que se proteja al máximo la intimidad del funcionario o empleado afectado. El grado de intrusión no podrá ser mayor que el necesario para prevenir la adulteración y preservar la cadena de custodia. Se efectuará libre de costo para los funcionarios y empleados.

El empleado deberá firmar una hoja de consentimiento y relevo y la muestra será tomada por un técnico de laboratorio. Las muestras de orina, sangre o cualquier otra sustancia del cuerpo, sólo se utilizarán para la detección de sustancias controladas y alcohol. Se le explicará el contenido de la hoja de consentimiento y relevo a todo empleado que tenga problemas en entender el documento.

El empleado que rehúse firmar la hoja de consentimiento y relevo, y someterse al examen será considerado con un positivo administrativo y estará sujeto a

la acción disciplinaria correspondiente, conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78 y Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable. No se permitirá que una vez se inicie la recolección de muestras, los empleados a ser examinados abandonen el lugar hasta que no se complete satisfactoriamente el muestreo.

El laboratorio deberá realizar los exámenes requeridos e informar los resultados certificados directamente al Coordinador del Programa Taller Libre de Drogas y Alcohol de la Autoridad. Se realizarán las pruebas de sustancias controladas conforme a los métodos analíticos que sean aceptables científicamente y se preservará la cadena de custodia de las muestras.

Las pruebas de alcohol se harán utilizando un equipo especializado para la detección de alcohol en aliento (sus siglas en inglés "EBT device-Evidential Breath Testing device") y de estimarse necesario por las circunstancias, a través de una muestra de sangre, que garantice la confiabilidad de los resultados. Todo resultado mayor de 02% de alcohol requerirá una prueba de confirmación.

Si el resultado del examen de sustancias controladas resulta ser positivo el laboratorio se comunicará con el empleado para entrevistar el mismo, luego de lo cual el laboratorio confirmará al Coordinador del Programa Taller Libre de Drogas y Alcohol. Este a su vez, notificará por escrito a la Autoridad Nominadora. De no asistir el empleado a la entrevista, el laboratorio certificará dicho resultado como positivo.

El tiempo que sea necesario para administrar dichas pruebas a los funcionarios y empleados se considerará como tiempo trabajado. No se permitirá que una vez se inicie la recolección de muestras, los empleados a ser examinados abandonen el lugar hasta que no se complete satisfactoriamente el muestreo. El empleado podrá indicar si ha tomado medicamentos que pueden tener algún efecto en el resultado de dicha prueba. El derecho a la intimidad del empleado que se someta a la prueba, será garantizado.

Los empleados examinados tendrán derecho a obtener copia del informe que contenga el resultado del análisis de la muestra obtenida en dicha prueba, solicitándola al Programa.

Los empleados que resulten positivo administrativo o cuyos resultados hayan sido positivo corroborados y que sean referidos a un programa de rehabilitación y tratamiento, tendrán la opción de escoger una institución pública para tomarlo. El empleado será responsable de pagar los gastos de dicho programa. La institución deberá estar certificada para ofrecer este servicio. En aquellas circunstancias en que el empleado necesite tiempo para asistir al programa de rehabilitación y tratamiento, ese tiempo se le cargará al balance de Licencia por Enfermedad. Si no tiene balance se cargará a tiempo compensatorio, de no tenerlo, a la licencia de vacaciones y en última instancia de no tener ninguna de las anteriores, a licencia sin sueldo. La licencia sin sueldo se considerará hasta un término máximo de seis (6) meses. El Coordinador del Programa Taller Libre de Drogas y Alcohol de la Autoridad informará cuando el empleado ha completado satisfactoriamente el Programa de Rehabilitación y Tratamiento.

...

ARTÍCULO XI

DISCIPLINA

Se podrán imponer aquellas sanciones disciplinarias conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable, a todo empleado en las siguientes circunstancias:

- a. Todo empleado que se niegue a que le sean administradas las pruebas para detectar la presencia de alcohol y sustancias controladas.
- b. Todo empleado que utilice, posea, venda, compre distribuya o transporte sustancias controladas y alcohol en los predios de la Autoridad.
- c. Todo empleado que someta o trate de someter muestras alteradas de orina, sangre u otra sustancia

con el propósito de afectar los resultados de un examen para detectar la presencia de sustancias controladas y alcohol.

- d. Todo empleado que, por primera o segunda vez, dé positivo a un examen de sustancias controladas y alcohol. (Énfasis nuestro)
- e. Todo empleado que se niegue a participar en un plan de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uso de alcohol y sustancias controladas. (Énfasis nuestro)
- f. Todo empleado que rehúse cumplir con cualquier disposición de esta política.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

Coincidimos con la relación de hechos expresada por la Unión en su alegato, páginas 3 a la 5, a saber:

1. El querellante, Sr. Gilberto Cabañas, de 56 años de edad, laboró por cerca de seis (6) años como empleado de mantenimiento (Conserje) en la Autoridad.
2. El 30 de septiembre de 2010 la Autoridad realizó pruebas al azar entre los empleados cuyo resultado fue evaluado el 1 de octubre de 2010 arrojando positivo a una sustancia controlada en cuanto a la prueba correspondiente al señor Cabañas.²
3. El resultado antes mencionado fue certificado y comunicado al Querellante por el médico revisor oficial (MRO) el 5 de enero de 2011.³
4. El 24 de enero el Sr. Juan Howe, Consultor y Coordinador del Programa de Detección de Sustancias Controladas de Drogas y Alcohol de la Autoridad (PAE)

² Véase Exhibit Núm. 2 Conjunto.

³ Ídem.

entregó los resultados de dichas pruebas a la Oficina de Recursos Humanos. Con el propósito de determinar el curso a seguir, la Autoridad citó al Querellante a una reunión el 3 de febrero de 2011.⁴

5. Así las cosas, el 8 de febrero el Querellante firmó un Compromiso de Rehabilitación. En este documento el Querellante acepta, en síntesis, a acogerse a un plan de tratamiento y rehabilitación como condición de empleo.⁵
6. El 23 de febrero de 2011 el Querellante fue evaluado e ingresado al Programa de Rehabilitación a Sustancias y Alcohol de INSPIRA. Dicho programa estaba programado con una duración de un año y estaría dividido en tres etapas.⁶
7. Luego de su evaluación e ingreso al programa, el Querellante asistió a su primera visita de seguimiento pautada para el 24 de marzo de 2011. Además, arrojó negativo en la prueba de dopaje que le fuera realizada.⁷
8. Sin embargo, INSPIRA informó a la Autoridad mediante comunicación con fecha de 29 de abril de 2011 dirigida a la Sra. Rossana Rosario, Directora de Recursos Humanos, y el Sr. Juan Howe, Coordinador de Servicios PAE, que el Querellante no asistió a la cita de seguimiento pautada para el 7 de abril de 2011. En su comunicación la institución recomienda coordinar cita lo antes posible.⁸
9. Posteriormente, INSPIRA informó a la Autoridad mediante comunicación con fecha de 14 de julio de 2011 dirigida a la Sra. Rossana Rosario, Directora de

⁴ Ídem.

⁵ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

⁶ Exhibit Núm. 1 de la Autoridad.

⁷ Exhibit Núm. 2 de la Autoridad.

⁸ Exhibit Núm. 3 de la Autoridad.

Recursos Humanos, y el Sr. Juan Howe, Coordinador de Servicios PAE, que el Querellante no asistió al Programa de Rehabilitación desde el 24 de marzo de 2011. En la misiva se indica que la cita de seguimiento más reciente estaba pautada para el 13 de julio de 2011. En esta comunicación se informa a la Autoridad que el Querellante fue dado de alta por incumplimiento con el tratamiento. Además, se indica que: “para ser reinstalado debe ser referido por su patrono nuevamente”.⁹

10. Mientras tanto, el Querellante continuó laborando en todo momento en la Autoridad ocupando su plaza regular. De esta manera fue sometido a las pruebas que se realizaron al azar entre los empleados el 30 de junio de 2011.¹⁰ Por segunda ocasión, los resultados de las pruebas realizadas al Querellante arrojaron positivo al uso de sustancias controladas. El MRO no pudo dar con el Querellante de manera que certificó dichos resultados durante el mes de agosto en su ausencia.¹¹ El señor Howe, Coordinador del Programa PAE de la Autoridad, notificó de dichos resultados a la señora Rosario, Directora de Recursos Humanos, en comunicación escrita con fecha de 26 de septiembre de 2011.¹²

11. Mediante notificación escrita, con fecha de 18 de octubre de 2011, la Directora de Recursos Humanos de la Autoridad citó al Querellante y a su representante

⁹ Exhibit Núm. 4 de la Autoridad.

¹⁰ Exhibit Núm. 5 de la Autoridad. Refiérase, además, al record del testimonio del Sr. Juan Howe.

¹¹ Ídem.

¹² Exhibit Núm. 5 de la Autoridad.

sindical a una reunión el 22 de octubre de 2011. En la referida notificación escrita se indica que:

El propósito de la reunión es discutir su incumplimiento con el tratamiento en INSPIRA y la certificación del "Medical Review Officer" (MRO) en relación a los resultados de su última prueba de sustancias controladas.

Sus actuaciones constituyen violaciones a la disposición del Artículo XXX - inciso 9 del Convenio:

"que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas... después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad".

y del Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas de ATM que establece que se impondrá medida disciplinaria cuando el empleado:

d. "... por primera o segunda vez de positivo a un examen de sustancias controladas y alcohol".

*e. "... se niegue a participar en un plan de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uno de alcohol y sustancias controladas."*¹³

12. Finalmente, luego de la reunión sostenida el 21 de octubre de 2011, la Autoridad notificó de su despido al Querellante mediante carta entregada a la mano con fecha de 28 de octubre de 2011, efectivo el 31 de octubre de 2011. En dicha carta la Autoridad aduce el abandono del tratamiento por parte del Querellante y el segundo positivo a sustancias controladas como las razones de su despido.¹⁴

¹³ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

¹⁴ Exhibit Núm. 5 Conjunto.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que el despido del Sr. Gilberto Cabañas Malavé estuvo justificado toda vez que éste arrojó positivo a cocaína en una prueba realizada al azar por la Autoridad. Sostuvo que al empleado se le dio la oportunidad de rehabilitarse de dicho primer positivo enviándolo al Programa INSPIRA. Éste, además, alegó que el señor Cabañas abandonó el programa rehabilitador y que en el transcurso y coetáneo con dicho abandono la Autoridad realizó, nuevamente, pruebas de sustancias controladas y éste arrojó, por segunda ocasión, un resultado positivo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no estuvo justificado, ya que éste no había sido dado de alta por el programa de rehabilitación al momento de arrojar positivo, por segunda vez, a las pruebas de sustancias controladas. Arguyó que INSPIRA no le achacó el segundo positivo a sustancias controladas como razón para que el Querellante fuera dado de alta del programa. Alegó que la entidad rehabilitadora señaló, como la razón para que éste fuera dado de alta del programa, a la ausencia del empleado a algunas de sus citas, a la vez, recomendó a la Autoridad que para éste ser reinstalado en el Programa debía ser referido por su Patrono nuevamente. Que la Autoridad hizo caso omiso a la recomendación de la entidad rehabilitadora de referir nuevamente al Querellante al Programa de Rehabilitación.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nuestra consideración requiere que determinemos si el despido del Sr. Gilberto Cabañas Malavé estuvo justificado o no.

De entrada, debemos señalar que la frase jurídica “admisión de parte relevo de prueba” resume la norma procesal de que no es necesario desfilarse prueba sobre un hecho aseverado en la demanda si la parte adversa admite el mismo.

En este caso el Patrono presentó como testigo al Sr. Juan Howe Hernández. Éste declaró, en síntesis, que se desempeña como consultor del Programa para la Detección de Sustancias Controladas y Alcohol para la Autoridad de Transporte Marítimo, desde el 2009. Sostuvo que conoce al Querellante porque éste trabaja en el área de los muelles en la Autoridad. Indicó que el 30 de septiembre de 2010, se realizó una prueba de sustancias controladas al azar en la Autoridad y que luego del análisis correspondiente, la prueba del señor Cabañas arrojó un resultado positivo. Señaló que el 24 de enero de 2011, entregó los resultados de dichas pruebas a la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad. Que posteriormente el Patrono se reunió con el empleado y éste aceptó acogerse a un tratamiento de rehabilitación y, que para eso el Querellante firmó un Compromiso de Rehabilitación. Finalmente, declaró que para los meses de abril y julio de 2011, INSPIRA envió comunicación, tanto a la Autoridad como a él, con relación a las ausencias del señor Cabañas a las citas del Programa de Rehabilitación e informando (en la comunicación de julio) que el empleado no asistía al Programa desde el 24 de marzo de 2011. Y que en ese lapso de tiempo la Autoridad había realizado, nuevamente, pruebas de sustancias controladas al azar y el señor Cabañas arrojó, por segunda ocasión, un resultado positivo.

Durante la audiencia de arbitraje fue un hecho incontrovertido que el empleado arrojó positivo a sustancias controladas en la prueba realizada el 30 de septiembre de

2010. El propio Querellante, durante su testimonio, admitió que la Autoridad lo había referido a un programa de rehabilitación por haber arrojado positivo al uso de sustancias controladas y que abandonó, voluntariamente, el programa porque entendía que eso a él no le funcionaba. También, admitió que la Autoridad le había hecho una segunda prueba y que la misma también arrojó positivo al uso de sustancias controladas.

Es menester señalar que el Convenio Colectivo en su Artículo XXX, Inciso 9, supra, establece entre otras cosas: "... que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas... después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad."

De otra parte, el Reglamento del Programa para la Detección de Sustancias Controladas de la Autoridad de Transporte Marítimo en su Artículo XI, dispone que:

"Se podrán imponer aquellas sanciones disciplinarias conforme a la Legislación Federal, Ley Núm. 78, Reglamento de Personal o Convenio Colectivo aplicable, a todo empleado en las siguientes circunstancias:

...

d. Todo empleado que, por primera o segunda vez, dé positivo a un examen de sustancias controladas y alcohol.

e. Todo empleado que se niegue a participar en un plan de rehabilitación y tratamiento, luego de arrojar positivo al uso de alcohol y sustancias controladas."

Por lo tanto, habiendo hecho el Querellante una admisión, mientras ofrecía su testimonio en relación con este caso, clara y categórica en dos (2) hechos fundamentales, entiéndase haber arrojado positivo en dos ocasiones en las pruebas de sustancias

controladas, realizadas al azar por el Patrono, y luego de haber arrojado un primer positivo y haber sido referido a un programa de rehabilitación el cual éste aceptó que abandonó, resulta innecesario una discusión extensa sobre dicha materia. Así pues, dado que la conducta imputada al Querellante apareja, conforme al ARTÍCULO XXX, Sección 4 b), una separación permanente, concluimos que la misma procede a tenor con los hechos imputados.

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

VII. LAUDO

El despido del Sr. Gilberto Cabañas Malavé estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de abril de 2013.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

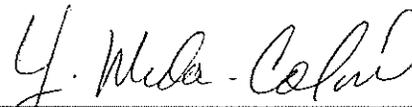
Archivada en autos hoy 5 de abril de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR EDWIN CLAUDIO
PRESIDENTE
UETC
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00962

LCDA CARMEN DELGADO CIFUENTES
PO BOX 25160
RIO PIEDRAS STA
SAN JUAN PR 00928-5160

SRA ROSANNA ROSARIO
DIRECTORA REC HUMANOS
AUT TRANSPORTE MARITIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

LCDO ENZIO RAMIREZ ECHEVARRIA
PO BOX 4305
PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III