

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

**CENTRAL PARKING SYSTEM OF
PUERTO RICO, INC**

Compañía

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
ESTACIONAMIENTOS
INDEPENDIENTES**

Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-02-3148

SOBRE: DESCUENTO DE CUOTAS

ÁRBITRO:

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

I. INTRODUCCIÓN:

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse el 22 de abril de 2004, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje en Hato Rey, Puerto Rico, comparecieron las partes como sigue:

POR EL PATRONO: Lcdo. Jairo Mellado, Asesor Legal y Portavoz, Sr. José Mazzitelli, Gerente General, y el Lcdo. Manuel Núñez, Testigo.

POR LA UNIÓN: Sr. Víctor Rodríguez, Portavoz, Sr. Rafael Márquez, Presidente y el Sr. Benjamín Alemán, Representante.

A las partes se les concedió término hasta el día 1ro. de junio de 2004, para someter sus respectivos alegatos en apoyo a sus contenciones.

II. SUMISIÓN

“Determinar si Central Parking estaba obligada o no conforme a los términos del Convenio Colectivo si debía descontar cuotas a los empleados que trabajaban en el Puente Teodoro Moscoso. Si existía obligación cual es el remedio. “

III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si Central Parking System of Puerto Rico estaba obligada o no a descontar las cuotas a los empleados que trabajaban en el Puente Teodoro Moscoso, conforme a los términos del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento en que ocurrieron los hechos.

En el caso de autos la Unión radicó una querrela ante el Foro de Arbitraje el 10 de abril de 2002¹. En la misma alegó que el Patrono se negó a descontar las cuotas a trabajadores del centro de trabajo del Puente Teodoro Moscoso. Durante la vista de arbitraje el Sr. Víctor Rodríguez, Asesor Laboral, alegó que el Patrono actuó en violación al Artículo III, Descuento de Cuotas, ya que la Compañía venía obligada a efectuar dichos descuentos a los empleados. Fundamentó su reclamación en que las partes acordaron un Convenio Colectivo,² el cual cubre a **“Todos los empleados de la Compañía en Puerto Rico”** (Sección 2, Artículo I, Reconocimiento de la Unión y Unidad Apropiada). Que

¹ Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro.

² Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de los hechos de fecha 16 de febrero de 2001 al 16 de febrero de 2004.

dichos empleados formaban parte de la Unidad Apropriada. Añadió que los empleados que laboraban en el Puente Teodoro Moscoso eran parte integrante del Convenio Colectivo mediante estipulación al efecto y *posteriormente fueron incluidos* en el Convenio Colectivo (Véase Artículo I, Sección 4, Artículo IX, Inciso 6, y Artículo XXXII, Sección 21).

La Compañía, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo. Que en el año 1999, la Central Parking System of Puerto Rico, suscribió un contrato con Autopistas de Puerto Rico y Compañía S.E. (Autoridad de Autopistas); la cual estaba a cargo de la administración, operación y mantenimiento del Puente Teodoro Moscoso. En dicho contrato, Central Parking se comprometía a proveer el personal necesario para el cobro de peaje, así como, los supervisores. Añadió que la Autoridad de Autopistas estableció como condición para la firma del contrato que los empleados que allí laboraran no podían ser empleados unionados. Que dicha condición le fue comunicada oportunamente a la Unión y ésta no presentó objeción alguna. Añadió que durante la vigencia del contrato entre la Autoridad de Autopistas y Central Parking el cual finalizó el 15 de agosto de 2002, en ningún momento se realizaron descuentos de cuotas a los empleados que laboraban en el Puente Teodoro Moscoso, y la Unión tuvo conocimiento de ello.³ No obstante, no presentaron reclamación alguna a esos efectos. Así las cosas, la Compañía entiende que la reclamación de parte de la Unión es improcedente.

A pesar que en el Alegato, el Patrono discutió los dos tipos de arbitrabilidad: sustantiva y procesal, en la audiencia, éste no levantó dichos argumentos, ni presentó

³ Alegato del Patrono, página 5.

evidencia. Ambas arbitrabilidades son defensas que levantan los patronos durante las vistas para evitar que el árbitro emita la decisión en los méritos. Cosa que no ocurrió en el caso de autos.

Dado que el alegato no constituye prueba, nos circunscribiremos a emitir una decisión con relación a los méritos de la querrela sobre los cuales ambas partes acordaron la sumisión. Nótese que la sumisión fue a los méritos de la controversia. Ello así, nos limitaremos a determinar si debía la Compañía descontar o no las cuotas a los empleados que trabajaban en el Puente Teodoro Moscoso.

En el presente caso el peso de la prueba, por ser una reclamación, le correspondía a la Unión. Sin embargo, de la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, supra, aplicable⁴ a la controversia, ésta no probó que, en efecto, Central Parking System venía obligada a descontar las cuotas a los empleados del Puente Teodoro Moscoso. En el caso de autos no existe controversia en cuanto a que la Compañía no estuvo descontando las cuotas a los empleados que laboran en el Puente Teodoro Moscoso.

Reiteradamente, el Tribunal Supremo ha resuelto que un convenio colectivo es un contrato entre las partes y tiene fuerza de ley entre los suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. **JRT v. Vigilantes, Inc.**, 125 DPR 581 (1990); **JRT v. Junta Adm. Muelle de Ponce**, 122 DPR 318, 333, (1988), **Código Civil** 1930, Artículo 1044. El convenio colectivo promueve la paz y estabilidad en el campo obrero

⁴ Convenio Colectivo de fecha 16 de febrero de 2001 hasta el 16 de febrero de 2004.

patronal. Su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales.

El Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos en su Artículo XXXV, ACUERDO TOTAL, dispone lo siguiente:

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad de formular demandas y proposiciones con respecto a las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los asuntos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo, **que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas partes y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre las partes.**

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y que es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualesquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo. (Énfasis suplido)

Cónsono con lo antes expuesto y en vista de la reclamación presentada correspondía a la Unión probar que, en efecto, se firmó una estipulación mediante la cual se modificaba o enmendaba el Convenio Colectivo. Sobre ese particular, la Unión no evidenció que existiera tal documento, (estipulación), sino que sometió una Estipulación⁵ correspondiente al año 1999. La misma aplicaba al Convenio Colectivo que finalizó el 25

⁵ Exhibit 2 de la Unión

de septiembre de 2000. La cual, tampoco, está firmada por los representantes autorizados de la Compañía. Además, la Unión recibió una carta⁶ en la que la Compañía le especificó que requiere de mayor consideración y reuniones posteriores para negociar. Por lo que le sugiere a la Unión continúen discutiendo los asuntos contenidos en la Estipulación. Ello demuestra que las partes estuvieron discutiendo los asuntos incluidos por la Unión en el documento, pero *nunca se llegó a un acuerdo* conforme lo expresado por la Unión. Una cosa es discutir unos asuntos. Otra es que se lleguen a acuerdos y que éstos se formalicen, por escrito, mediante una estipulación conforme lo pactado por las partes. Véase Artículo XXXV, supra.

No obstante lo anterior, debemos destacar que al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe leer el mismo como un todo y cada parte deberán interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma tal que le dé efectividad al propósito general del mismo. El árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones del convenio arroje un significado razonable y efectivo del mismo.

En el caso de autos el Convenio Colectivo, en su Artículo III, Descuento de Cuotas, Sección 1, las partes acordaron que durante la vigencia del Convenio, la Compañía deducirá de los sueldos de cada uno de los empleados cubiertos por el mismo, las cuotas mensuales y de iniciación. Sin embargo, dicha cláusula no obligaba a la Compañía a efectuar los descuentos de cuotas objeto de la presente reclamación conforme a las *disposiciones especiales* aplicables *exclusivamente* al grupo de trabajadores que laboraban

⁶ Exhibit 3 de la Unión carta de fecha 12 de agosto de 1999.

en el Puente. El Artículo 1, Reconocimiento de la Unión y Unidad Apropiaada, en su Sección 2, dispone quiénes componen la unidad apropiada. En lo particular, establece quiénes están incluidos y cuáles posiciones quedan excluidas. “Included: All Employee of the Employer in Puerto Rico”. Lo cierto es que la Sección 4, de dicho Artículo da un trato especial a los empleados ubicados en el taller de trabajo del Puente. Específicamente dispone: *Los empleados que laboran en el Puente Teodoro Moscoso continuarán como al presente en sus condiciones de empleo.* El Artículo IX, Trabajo de la Unidad Contratante, Inciso 6, dispone: *Los empleados que laboran en el Puente Teodoro Moscoso continuarán con su status con relación a este Convenio.* Por otro lado, el Artículo XIV, Puestos Fuera de la Unidad Apropiaada, establece los criterios a considerar al momento de considerar un empleado para ascensos a un puesto fuera de la unidad contratante, y en su Sección 3 dispone: *Los empleados que trabajan en el Puente Teodoro Moscoso mantendrán su status actual.*

Como puede notarse el grupo de trabajo ubicado en el Puente recibían un trato distinto, o como bien reconoció la Unión en el Exhibit 2, Estipulación, unas *condiciones especiales*. Condiciones bajo las cuales los empleados continuaron trabajando. Estas eran: continuar recibiendo los mismos beneficios negociados para los demás talleres cubiertos por el Convenio Colectivo, excepto el salario y sin que se les efectuara el descuento de cuotas. La presente controversia tuvo su génesis en el año 1999. Más no fue hasta el 16 de enero de 2002, fecha en que la Unión le envió una comunicación al Sr. Jason Finch, Gerente Regional de la Compañía, solicitando se cumpla con el descuento de cuotas,

conforme lo dispone el Artículo III, del Convenio Colectivo,⁷supra, vigente a esa fecha. O sea, el *nuevo* Convenio Colectivo, supra, negociado entre las partes, firmado el 7 de noviembre de 2001 y retroactivo al 16 de febrero de 2001, hasta el 16 de febrero de 2004.

El 21 de enero de 2002, el Lcdo. Manuel A. Núñez, Asesor Legal de la Compañía, le envió una comunicación al Sr. Víctor Rodríguez⁸, en contestación a la carta enviada, por la Unión, el 16 de enero de 2002, a su cliente, donde hizo referencia a los empleados del Puente Teodoro Moscoso. A tales efectos citamos el segundo párrafo:

“En el propio Artículo 1 en su sección 4 del Convenio Colectivo vigente entre las partes, se establece claramente que los empleados que laboran en el Puente Teodoro Moscoso, “continuarán como al presente en sus condiciones de empleo.” Estos empleados en ningún momento han pagado cuotas ni han sido miembros de la Unión y **ese es el status que decidieron las partes conferirle a la firma de este Convenio**”. (Énfasis suplido)

Mientras que en el tercer párrafo dispone:

“El acuerdo antes mencionado cumplió con lo requerido en la Sección 1 del antes mencionado Artículo a los efectos de negociar colectivamente para empleados que pudieran estar comprendidos en la unidad apropiada. El hecho es que **se negociaron los términos y condiciones** de empleo para estos empleados, los cuales **serían los mismos que estaban al presente y durante la vigencia del Convenio anterior**. Esto cumple con lo requerido en la Sección XXI del Artículo 32 del Convenio Colectivo a los efectos de que **hubo un acuerdo escrito cito “especial que las partes hayan acordado o acuerden en el futuro en relación a contratos nuevos que requieran atención especial por las partes.”** (Énfasis suplido)

Luego, el 28 de enero de 2002, mediante comunicación escrita, la Unión se dirigió al licenciado Núñez, ya que éste no brindaba sus servicios profesionales a la Compañía al

⁷ Exhibit 1 Conjunto

⁸ Exhibit 1 de la Compañía

momento en que surgió la alegada Estipulación (1999). Lo puso en conocimiento sobre lo alegadamente acordado entre las partes.

Nuevamente, el 4 de febrero de 2002⁹, el Lcdo. Núñez, reiteró la posición de la Compañía. Para entonces, el licenciado fungió como Asesor Legal del Comité negociador. Ante ello le escribió a la Unión e hizo referencia a las negociaciones llevadas a cabo entre las partes, y en el inciso 3, de la comunicación discutió la posición de la Compañía:

“En cuanto a los empleados del Puente Teodoro Moscoso, éstos nunca han sido objeto del Convenio Colectivo ni miembros de la Unión y fue materia de discusión durante las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo. Durante dicha discusión se mantuvo y se acordó que los mismos mantendrían la posición que han estado disfrutando desde que Central Parking System opera dicho puente. Los términos y condiciones están claramente establecidos y no incluye membresía en la Unión, ni el pago de cuotas por los empleados que allí laboran”. (Énfasis nuestro)

Luego de evaluar tanto la evidencia presentada, como las declaraciones de los testigos, resulta evidente que las partes se reunieron y discutieron el status (la relación contractual) con relación a los empleados del Puente. De la prueba surge que la Unión, en su mejor interés de preservar las buenas relaciones obreropatronales, no realizó acciones afirmativas para finiquitar el asunto relativo al descuento de cuotas. La Unión recibía mes tras mes los descuentos de cuotas junto con la lista de los talleres a los cuales correspondían los mismos, y en los cuales no aparecían los descuentos de los empleados del Puente. Tampoco presentó prueba dirigida a demostrar que los empleados sometieron el documento mediante el cual se autoriza al Patrono a descontar el pago de cuotas. A

⁹ Exhibit 2 de la Compañía, carta dirigida al Sr. Víctor Rodríguez, Asesor Laboral de la Unión.

pesar de que la Unión intentó responsabilizar a la Compañía alegando que era costumbre que la Compañía entregara el mismo a los empleados, lo cierto es que, debió ser diligente y ocuparse que los empleados sometieran el documento a la Compañía. Nótese que las partes pactaron en el Artículo III, Descuento de Cuotas, en su Sección 1, que **“La Unión le someterá a la Compañía un documento sobre autorización para el descuento de cuotas mensuales (Dues Check-off) y de iniciación de cada empleado que la haya firmado en la forma provista por Ley.”** Cosa que repetimos, la Unión, no hizo. En otras palabras, la Unión tuvo conocimiento de que a los empleados del Puente no se les estaba descontando cuotas y no presentó reclamo alguno.

Posteriormente, las partes negociaron un *nuevo* Convenio Colectivo, supra, el cual *contiene todo* lo pactado por las partes con relación a condiciones de empleo. En lo pertinente a aquellas cláusulas donde se hace referencia a los empleados del Puente determinamos que, mediante las mismas, las partes excluyeron al grupo de trabajo de los empleados del Puente. Del propio lenguaje surge que las partes fueron **específicas** y dejaron claramente establecido qué quedaba excluido en lo relativo al artículo. De lo contrario, no era necesario incluirlas. Véase que el Artículo I es claro al definir quienes formarán parte de la Unidad Apropriada, en lo pertinente incluye **“todos los empleados...”**.

Por otro lado, cualquier *condición especial*, relacionada con los empleados del Puente, *negociada con posterioridad a la firma del Convenio*, supra, y que modificara el mismo,

los acuerdos debieron estar contenidos en una estipulación que se hiciera formar parte del nuevo Convenio. La Unión no presentó tal estipulación.

Analizado el presente caso a la luz de los hechos, las disposiciones contractuales y la prueba presentada emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme con el Convenio Colectivo aplicable a la controversia de autos la compañía Central Parking System of Puerto Rico, no estaba obligada a descontar cuotas a los empleados del Puente Teodoro Moscoso. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 17 de marzo de 2005.

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy de marzo de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ
UNIÓN DE TRABAJOS DE ESTACION INDEP
PMB 198 220 PLAZA WESTERN AUTO STE 101
TRUJILLO ALTO, PR 00976-3607

SR JOSÉ MAZZITELLI
GERENTE GENERAL
CENTRAL PARKING SYSTEM
PO BOX 191310
SAN JUAN PR 00919

LCDO JAIRO MELLADO
MELLADO & MELLADO VILLARREAL
165 AVE PONCE DE LEÓN OFICINA 202
SAN JUAN PR 00917-1233

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ
SECRETARIA