

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

COMPAÑÍA DE PARQUES
NACIONALES
(Compañía o Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-1814

SOBRE: RECLAMACIÓN

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia, en el caso de epígrafe, tuvo lugar el 15 de agosto de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Compañía de Parques Nacionales, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Carlos I. León Camacho, asesor legal y portavoz. La Sra. Felícita Pizarro Calderón, directora de la oficina de presupuesto y finanzas, también estuvo presente.

Asimismo, la Federación Central de Trabajadores, en adelante la FCT, compareció representada por el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz, y su presidenta, Sra. Luisa I. Acevedo Sambrana. La Sra. Ilba Batista también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de octubre de 2012, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar su respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine, conforme a derecho, si hubo violación al convenio colectivo.”

Por otro lado, la FCT propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si hubo por parte del patrono violación a los Artículos 9, 11 y 47 del Convenio Colectivo entre las partes, de acuerdo al testimonio y la prueba presentada. De encontrarlo así, que ordene al patrono devolver los puestos a la unidad apropiada y la cancelación de los contratos en controversia, y el cese y desista de la práctica.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar, a la luz de la prueba presentada y de conformidad con el convenio colectivo, si la Compañía infringió los Artículos 9, 11 y 47 o cualquier otra disposición del convenio colectivo aplicable, y proveer un remedio congruente.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El caso de epígrafe trata sobre una solicitud o queja presentada por la FCT, en representación de un número indeterminado de empleados de la Compañía, por el alegado despojo de funciones a los asistentes de servicio de recaudación.

La Compañía, una corporación pública e instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante ELA de PR, dueña y administradora del Balneario La Monserrate, en Luquillo, el Balneario Punta Salinas, en Toa Baja, y el Centro Vacacional y Balneario Boquerón, en Cabo Rojo, otorgó tres (3) contratos mediante los cuales cedió en arrendamiento el área de estacionamiento de los referidos centros vacacionales y/ o balnearios a Atlantic Master Parking Service, Inc, una corporación con fines de lucro organizada bajo las leyes del ELA de PR, para que ésta asumiera la administración. Como consecuencia de lo anterior, los empleados de la Compañía que trabajaban en las áreas de estacionamiento fueron

^{4/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

LAUDO
CASO A-11-1814

reubicados en otras áreas, dentro del respectivo parque, donde sus servicios como recaudadores eran necesarios.

Trabada la controversia entre las partes, la misma se dirimió según el procedimiento provisto en el convenio, y conllevó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía sostiene que no es correcto que los empleados que trabajaban en área de estacionamiento fueron despojados de sus funciones. La función de recaudación no se circunscribe al área del estacionamiento.

La FCT alega que la Compañía no notificó a la FCT previo a efectuar la privatización o subcontratación, aun cuando no estaba encarando una situación de emergencia, y que la privatización de la administración de los estacionamientos conllevó el despojo de las funciones de los recaudadores y la reubicación de los mismos en otras áreas de trabajo.

Primeramente, conviene destacar que la relación que se crea como resultado de la negociación colectiva tiene el efecto de hacerle temer al patrono de que sus habilidades de administrar en forma eficiente y exitosa su empresa se verán menoscabadas por las solicitudes sindicales. Por consiguiente, los patronos, tanto en el proceso de negociación como en el arbitraje, procuran definir ciertos aspectos relativos a sus negocios, como lo son, sus prerrogativas y las áreas donde a las

LAUDO
CASO A-11-1814

uniones no les será permitido participar. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 239.*

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico dispone que a los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará una materia mandatoria de negociación; por consiguiente, en todo convenio colectivo, la materia de subcontratación debe quedar debidamente reglamentada, de acuerdo a las cláusulas y condiciones que las partes tengan a bien estipular. Es preciso recordar que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.*

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).* Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

El Convenio Colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1:

La Unión acepta que la Compañía de Parques Nacionales retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus trabajadores, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarias o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

Sección 2:

Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por la Compañía arbitraria o caprichosamente, contra ningún empleado o grupo de empleados, para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

ARTÍCULO 9 SUCESORES

La Compañía de Parques Nacionales se compromete y vendrá obligada, en caso de traspasar, subcontratar y/ o arrendar alguna o todas sus instalaciones, a notificar al patrono sucesor la existencia del Convenio Colectivo, así como, a la Unión como representante exclusiva de los trabajadores incluidos en la Unidad Contratante.

El patrono sucesor respetará los términos y condiciones de empleo dispuestos en el Convenio Colectivo hasta que finalice el mismo y se negocie uno nuevo.

ARTÍCULO 11 SUBCONTRATACIÓN

La Compañía no podrá contratar o subcontratar labores, tareas, servicios y funciones de la Unidad Apropriada, excepto en casos de emergencia, siempre y cuando con ello no se produzcan cesantías de trabajadores de dicha Unidad Apropriada.

La Compañía podrá, además, subcontratar aquellos servicios de personal con una preparación, aptitud y/ o experiencia particular o para realizar proyectos especiales de duración definida; disponiéndose que el personal contratado no desplazará trabajadores de la Unidad Apropriada.

ARTÍCULO 47 CLÁUSULA DE PRIVATIZACIÓN

La Compañía de Parques Nacionales, a través de su Presidente (a) de la Junta de Directores, se compromete a hacer todos los esfuerzos conducentes a evitar cualquier intento de privatización. No obstante, si esta privatización tuviese que implementarse, la Compañía no otorgará contrato de administración de facilidad alguna hasta que:

- El privatizador reconozca la existencia de la Unión.
- Se acuerden fechas y temas de discusión para la negociación del Convenio Colectivo.
- Con la firma de esta cláusula, la Compañía no intenta imponer acuerdos de negociación al privatizador o a la Unión, y sí preservar la paz necesaria para la administración del Convenio Colectivo entre la Compañía de Parques Nacionales y la Federación Central de Trabajadores. También, la Compañía se compromete a

mediar en la negociación del patrono privado y la Unión para que se alcance un acuerdo con prontitud.

La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic]." Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

A partir del perfeccionamiento del convenio colectivo, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. De ahí que cuando el convenio colectivo es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

La obligatoriedad de todo contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Está claro que la Compañía prometió que, en caso de

LAUDO
CASO A-11-1814

subcontratar y/ o arrendar alguna o todas sus instalaciones, a notificar a la Unión como representante exclusiva de los trabajadores incluidos en la unidad contratante, y a no subcontratar labores, tareas, servicios y funciones de la unidad apropiada, excepto en casos de emergencia, siempre y cuando con ello no se produzcan cesantías de trabajadores de dicha Unidad Apropriada; en consecuencia, se configura la existencia de unas obligaciones contractuales en esos sentidos. Nuestro Tribunal Supremo expresó en *Banco Popular v. Sucn. Talavera, 2008 TSPR 132*, que, conforme al *Artículo 1207 del Código Civil*, la teoría de los contratos se funda sobre la base de la autonomía de la voluntad y la libertad que tienen las partes contratantes de establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Explicó nuestro más alto foro que, según lo dispuesto en los *Artículos 1044 y 1210 del Código Civil, 31 LPRA §§ 2994 y 3375*, el principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. *Banco Popular v. Sucn. Talavera, supra*.

Nuestro ordenamiento le otorga al patrono la prerrogativa gerencial de tomar medidas administrativas en beneficio de su negocio lo cual incluye la facultad de reorganizarse para mantener su competitividad. En nuestro ordenamiento jurídico, existe también vasta legislación entorno a las relaciones de empleo en el ámbito empresarial privado, las cuales van encaminadas a regularlas

LAUDO
CASO A-11-1814

y resguardar, así, al empleado de posibles arbitrariedades por parte de su patrono.

Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 374 (2001).

Está claro que durante la vigencia del convenio colectivo aplicable la Compañía no podrá subcontratar labores, tareas o funciones de la unidad apropiada, excepto en casos de emergencia, siempre y cuando con ello no se produzcan cesantías de trabajadores de dicha unidad apropiada; esto es, si la subcontratación no afecta la estabilidad de empleo de los trabajadores cubiertos por este convenio.

En un caso donde el convenio colectivo suscrito por las partes contiene una cláusula que prohíbe al patrono la subcontratación de trabajo salvo en ciertas y determinadas circunstancias, una vez que la Unión demuestra que el patrono ha realizado la subcontratación impugnada o se propone llevarla a cabo, le corresponde al patrono demostrar que la subcontratación en cuestión no constituye una violación de dicho convenio por cuanto cae bajo una de las excepciones establecidas en el mismo.

La prueba admitida y no controvertida estableció que la Compañía cedió a Atlantic Master Parking Service, Inc. la administración de los estacionamientos de las instalaciones en cuestión; lo que conllevó que los recaudadores que antes estaban asignados a los portones de entrada de dichas instalaciones sólo fueran reubicados en otras áreas, dentro del respectivo parque. La subcontratación en casos como el de epígrafe es una estrategia legítima de negocio para reducir costos.

LAUDO
CASO A-11-1814

Este tipo de transacción, en el curso ordinario de los negocios, es totalmente lícita siempre y cuando haya la debida notificación a la Unión, y no se produzcan cesantías ni reducción de jornada laboral respecto de los trabajadores de la unidad apropiada.

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente y del derecho aplicable lleva a emitir la siguiente **DECISIÓN**:

La Compañía no infringió disposición alguna del convenio colectivo aplicable; en consecuencia, se desestima la querrela de epígrafe y se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy de enero de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

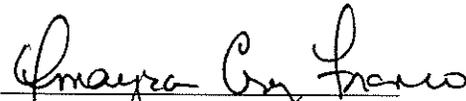
LCDO CARLOS I LEÓN CAMACHO
JARDINES DE TOA ALTA #47
TOA ALTA PR 00953

LCDO RICARDO J GOYTÍA DIAZ
BUFETE GOYTÍA DIAZ & ALONSO
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LAUDO
CASO A-11-1814

SRA LUISA I ACEVEDO SAMBRANA
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHTS STATION
SAN JUAN PR 00922-1542

SR DANIEL J GALÁN KERCADÓ
DIRECTOR EJECUTIVO
CIA DE PARQUES NACIONALES
PO BOX 9022089
SAN JUAN PR 00902-2089



OMAYRA CRUZ FRANCO

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III