

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN P.R. 00919-5540

MVM, INC  
(PATRONO)

v.

UNITED GOVERNMENT  
SECURITY OFFICERS, LOCAL 33  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-866

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 7 de junio de 2006, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el día 10 de julio de 2007, fecha concedida a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho. Recibimos en el término concedido el Memorando del Patrono, no así el de la Unión.

**POR LA MVM, INC.** Comparecieron el Lcdo. Miguel Nieves, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Wilfredo Alejandro, Representante del Patrono.

**POR LA UNIÓN, "UNITED GOVERNMENT SECURITY OFFICERS OF AMERICA", Local 33,** comparecieron, la Sra. Katherine Ortega, Representante,

la Sra. Dennise Ray, querellante, Sra. Wanda Meléndez, querellante; y el Sr. Diógenes Ortega, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de interrogar, contra interrogar y de ofrecer toda la prueba documental y testifical en apoyo a sus contenciones.

### **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto –Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm. 2 conjunto. Grievance Form VGSOA y CSA Form 2820, Guard Inspector Report
3. Exhibit Núm. 3 conjunto. –Manual para Oficiales de Seguridad Bajo Contrato.

### **CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO**

“Article VI – Grievance Procedure

...

Sector 1. For the purpose of this Agreement, a grievance shall mean a claimed violation, misinterpretation or misapplication of any provision of this Agreement. The term “days” shall not include Saturday, Sunday and holidays when used in this Article.

...

Section 3. All grievances shall be presented and processed in accordance with the following procedures:

...

(ii)

No grievance regarding a dispute as to the interpretation of the Determination, the interpretation of the Employer's contract(s) with the Government, the Employer's or adherence to a request of the Government shall be processed to, Step four since those matters are not arbitrable, nor shall the discipline or termination of a probationary employees or any other matters specified in this agreement as not being grievable be within the arbitrator's jurisdiction.

...

(vii)

The arbitrator shall have no power to: (a) add to, subtract from, alter, or in any way modify the terms of this Agreement; (b) establish or modify any wage rate; (c) construe this Agreement to limit Management's discretion except only as that discretion may be specifically limited by the express terms of this Agreement; (d) interpret or apply law, including but no limited to the requirement of the Service Contract Act and implications of Wage Determinations as well as any other legal, obligation referred to in this Agreement, or (e) consider any matter or substitute his/her judgment for that of the Government's regarding a security clearance/suitability determination or request of the Government Official, the contracting officer or other official or the Government.

## **ARTICLE XXII –Government Supremacy; Service Contract Procedures And Obligations**

**Section 1.** The parties recognize that they are providing a service to the United States Government. Therefore, the terms of this agreement are subject to the directives of the Government, and, except as provided herein, there shall be no recourse against the Employer with regard to its actions taken to comply with those directives. In the event a directive necessitates a deviation from the obligations or procedures contained in the Agreement, the Union may request that the parties hereto meet and after with regard to the effects, if any, of the deviation necessitated by the Government's directive. A copy of a written directive covered by this provision shall be provided to the international UGSOA President upon request.

**Section 2.** A copy of any notice of removal resulting at the request of the Government shall also be provided to the UGSOA's International President. In the event the Government makes such a request resulting in the employee's removal from working under the contract, the Employer will request a written statement from the government and provide a copy to the employee. The Employer shall provide the UGSOA international with a copy of the removal procedures given to it by the Government, including any modification thereto, which it receives from the Government.

**Section 3.** Notwithstanding any provision of this Agreement, to the extent the Government requires compliance with specific procedures (e.g. security clearances, medical examinations, weapons proficiency testing, uniforms/appearance standards, staffing determinations, assignments work rules, etc.) or the requirement of the Service Contract Act, the Employer will comply with those requirements without recourse but the Union of any employees against the Employer.

**Section 4.** Any compensation or expenses required by the Government to be borne by the Employer shall be borne by the Employer. Any compensation expenses currently required to be borne by the Employer, but subsequently no longer mandated or directly allowed as a chargeable expense by the Employer to

the Government, may be terminated by the Employer after providing notice to the Union and allowing the Union the meet and confer with the Employer over the effects of that intended action.

**Section 5.** Should the union and/or the Employer desire that the Government review and/or reconsider a directive covered by Section 1, above, or by a removal order covered by section 2, above, then the union and/or Employer may do so. The outcome of said administrative review(s) shall be final.

**Section 6.** The Union will be entitled to an appeal process with its rights under the Administrative Procedure Act, on any Government employee's decision affecting the employment of a Contract Security Officer. Subrayado nuestro.

### **ARTICLE XXIII - Partial Invalidity**

If any provision of this Agreement or any application of this Agreement to any employee or group of employees shall be determined to be contrary to law, then such provision or application by law, but all other provisions or applications shall continue in full force and effect.

### **ARTICLE XXIV - Waiver, Entire Agreement and Amendments**

**Section 1.** The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this Agreement each had the unlimited right and opportunity to make demands and proposal with respect to any subject matter no removed by law from the area of collective bargaining, and that all the understandings and agreements arrived at by the parties after the exercise of that right and opportunity are set forth in this Agreement. Therefore, the Employer and the Union for the life of this Agreement voluntarily and without qualification waive the right, and each agrees that the other shall not be obligated to bargain collectively with respect to any subjects or matters referred to or covered in this Agreement, even though such subjects or matters may not have been within the knowledge or contemplation of either or both of the parties at the time they negotiated or signed this Agreement."

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la "United Government Security Officers of America, Local 33 y MVM, Inc." están regidas por un Convenio Colectivo.
2. La Compañía MVM provee personal y servicios de seguridad a diferentes facilidades y oficinas del Gobierno Federal en Puerto Rico y el Caribe; particularmente, al Government Services Administration (GSA). La United Government Security Officer of America, Local 33, representa a los Guardias de Seguridad empleados por la Compañía para propósitos de Negociación Colectiva.
3. El 24 de enero de 2004, el Gobierno Federal le impartió la directriz a MVM, Inc. de remover de forma permanente de su puesto a los Oficiales de Seguridad Wanda Meléndez, Dennise Ray, Joseph Howie y Diógenes Ortega. Esta acción, fue tomada por alegadamente no cooperar con los oficiales del gobierno Federal durante una investigación oficial. (Exhit Núm. 2 Conjunto GSA Form 2820).
4. La Compañía MVM, Inc., acató la directriz impartida por el Gobierno Federal y procedió a terminar con los servicios de los querellantes.
5. La Unión llevó la queja según el Artículo III de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Ésta alegó que la Compañía terminó con los empleados sin justa causa. (Exhibid Núm. 2 Conjunto), "Grievance Form VGSOA"
6. Agotado el procedimiento de Quejas y Agravios la Unión procedió a radicar una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando que el despido de los querellantes no estuvo justificado.

### **ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono hizo un planteamiento en cuanto a que la Árbítro no tenía jurisdicción para resolver la presente controversia por ser materia excluida en el Convenio Colectivo.

Por otro lado, es la posición de la Unión de que la querrela es arbitrable y procede se vea la vista en sus méritos. Esto, debido a que la Unión mantuvo la posición de que los guardias de seguridad despedidos nunca se negaron a cooperar con la investigación.

Analizados los planteamientos de ambas partes, la prueba presentada y el Convenio colectivo, es nuestra opinión que esta *Árbitro* no tiene jurisdicción para entrar a resolver la presente querrela debido a que el asunto del cual trata la controversia está excluida de la jurisdicción del *Árbitro*, expresamente en el Artículo VI, Sección (d) (ii), *supra*, del Convenio Colectivo.

Adicional a esto, en el Artículo XXII, *Government Supremacy; Services Contract Procedures and Obligations*<sup>1</sup>, las partes acordaron el reconocimiento de que proveen un servicio al gobierno de los Estados Unidos y los términos del contrato están sujetos a las directrices de dicho gobierno. En el Artículo XXII, Sección 1, *supra*, provee que la Unión no utilizará ningún recurso en contra del

---

<sup>1</sup> **Giving Words Their Normal or Technical Meaning**

“Arbitrators give words their ordinary and popularly accepted meaning in the absence of variant contract definition, or extrinsic evidence indicating that they were used in a different sense or that the parties intended some special colloquial meaning. Consequently, in the absence of such evidence when each of the parties has a different understanding of what is intended by certain contract language, the party whose understanding is in accord with the ordinary meaning of that language is entitled to prevail. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration / works*, 6ta. Edition, pág. 488.

“ When a contract language is clear and unambiguous, arbitrators will apply its plain meaning and will not look outside the four corners of the document to ascertain the intention of the parties.” *Practice and Procedure In Labor Arbitration*, pág. 173.

Patrono por acciones tomadas por cumplir con las directrices impartidas por el Gobierno Federal.

Dicho señalamiento, fue acordado por las partes precisamente en la Sección 3 del Artículo XXII, que lee como sigue:

“Notwithstanding any provision of the Agreement, to the extent the Government requires compliance with specific procedures (e.q.), security clearances, medical examinations, weapons proficiency testing, uniforms/appearance standards, staffing determinations, assignments word rules, etc. the requirement of the Services Contract Act, the Employer will comply with those requirements without recourse but the Union of any employees against the Employer.”

Por último, hay que señalar que dicho Artículo XXII provee un procedimiento alternativo cuando surgen querellas que estén relacionadas con las decisiones tomadas por el Gobierno Federal. Este es un procedimiento administrativo que provee que el Patrono o la Unión solicite la revisión de la decisión tomada o que la Unión apele dicha decisión cuando afecte el empleo de un “Contractual Security Officer” por medio de la Administrative Procedure Act.”

Esto significa, que al surgir una querella que esté bajo los términos del Artículo XXII, las partes deben utilizar el procedimiento administrativo ahí



establecido y que forma parte del Convenio Colectivo. De conformidad a lo anteriormente expresado emitimos el siguiente:

### **L A U D O**

La Árbitro no tiene jurisdicción para resolver la presente controversia. Dicha materia está expresamente excluida en la Sección 3 (d) (ii) del Convenio Colectivo. Además, el Artículo XXII, provee un mecanismo alternativo Administrativo de resolución de controversias cuando surgen disputas (querellas) bajo el Artículo XXII, cláusula que tienen que ver con la Supremacía del Gobierno Federal, Contrato de Servicios y Obligaciones.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 13 de febrero de 2007.

BETTY ANN MULLINS  
ÁRBITRO

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos, hoy 13 de febrero de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. MIGUEL M. NIEVES-MOJICA  
BUFETE SCHUSTER & AGUILO LLP  
PO BOX 363128

SAN JUAN PR 00936-3128

SR. WILFREDO ALEJANDRO  
REPRESENTANTE  
PROJECT MANAGER MVM INC  
EDIF. DEGETAU G-59  
150 AVE. CHARDÓN  
SAN JUAN PR 00918

SRA. KATHERINE ORTEGA  
REPRESENTANTE  
UNITED GOVERNMENT SECURITY OFFICERS  
OF AMERICA, LOCAL 33  
PO BOX 270228  
SAN JUAN PR 00927-0228

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA