

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

M.V.M. INC.
(Patrono)

Y

**UNITED GOVERNMENT SECURITY
OFFICERS OF AMERICA, LOCAL 33**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-665

**SOBRE: DESPIDO PABLO VEGA
MALDONADO
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:
FERNANDO FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico el 12 de julio de 2005. El caso quedó sometido el 28 de julio de 2005, fecha en que venció el término concedido al Patrono para someter su alegato escrito.

Ese día solamente compareció a la vista el Patrono. Luego de un análisis del expediente de la querrela de autos, no surge del mismo que la Unión solicitara el aplazamiento o la suspensión de la vista de arbitraje, por lo que procedimos a efectuar la vista de arbitraje ex-parte basado en la autoridad que nos confiere el REGLAMENTO PARA EL ORDEN INTERNO DE LOS SERVICIOS DEL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DEPARTAMENTO DEL

TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, en su Artículo XIII - APLAZAMIENTOS O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESISTIMIENTOS.

Comparecieron por M.V.M. Inc., en adelante denominado “el Patrono,” el Lcdo. Jason M. Branciforte, Asesor Legal y Portavoz, la Lcda. Cristina Rodríguez, abogada; el Sr. Luis Torres, Project Manager y el Sr. Mauricio Gilbert Padilla, Traductor.

II. PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el Árbitro determine si la querella es o no arbitrable sustantivamente.

De no serlo que se desestime la querella. De serlo que el Árbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente.

De no serlo que se desestime la querella. De serlo que se cite el caso nuevamente para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

ARTICLE VI - Grievance Procedure

Section 1. . . .

Section 2. . . .

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

A. . . .

B. . . .

C. . . .

- (d) **Step Four** — Except as limited below, any grievance arising during the term of this Agreement not resolved at Step Three may be submitted to arbitration by the Employer or the Union submitting a written request therefore to the other party within ten (10) days after the completion of Step Three. Service of a request for arbitration upon the Employer must be made upon the Director of HR.
- (i) ...
- (ii) No grievance regarding a dispute as to the interpretation of Wage Determination, the interpretation of the Employer's contract(s) with the Government, or the Employer's adherence to a request of the Government shall be processed to, a Step Four since those matters are not arbitrable, nor shall the discipline or termination of a probationary employee or any other matters specified in this Agreement as not being grievable be within the arbitrator's jurisdiction.

ARTICLE VII - DISCIPLINE

SECTION 1. After completion of the probationary period, no employee shall be dismissed or otherwise disciplined without just cause unless the employee is removed from working under the Employer's contract with the Government by the Government, or the employee's credentials are denied or withdrawn by the Government. Should a non-probationary employee wish to contest a dismissal solely made by the Employer (i.e., not due to an action or request of the Government), a written notice thereof shall be given to the Employer within five (5) days of the dismissal (excluding Saturdays and Sundays) in which event the issue shall thereafter be submitted to, and determined under the Grievance Procedure commencing with Step 3, as provided in Article VI of this agreement.

**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 this Agreement, the Union may request that the parties here to meet and confer 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.

IV. HECHOS DEL CASO

1. M.V.M. Inc. tiene un contrato con la Administración de Servicios Generales "A.S.G" para ofrecer seguridad a cierto número de Edificios Federales en Puerto Rico. (Véase el Exhibit B del Patrono).
2. El contacto principal de los clientes del Patrono en Puerto Rico es el Sr. Manuel Torres del Servicio de Protección Federal. (Véase el Exhibit B del Patrono).
3. El Sr. Pablo Vega, querellante en el caso de autos, era un empleado que ocupaba el puesto de guardia de seguridad para el Patrono a través de un contrato con "A.S.G" en Puerto Rico. (Véase el Exhibit B del Patrono).

4. El de noviembre de 2003, el Sr. Manuel Torres instruyó al Patrono a remover al Querellante del contrato de "A.S.G". (Véase los Exhibits B y C del Patrono).
5. El Patrono cumplió con este requerimiento solicitado por el señor Torres de conformidad con los Artículos VI, Sección 3 (d) ii, VII, Sección 1 y Artículo XXII, Sección 1 del Convenio Colectivo, supra.
6. El Patrono, inicialmente, suspendió al Querellante el 4 de noviembre de 2003 y luego lo removió de su trabajo por contrato efectivo el 1 de diciembre de 2003 fundamentando su determinación en los Artículos antes mencionados.
7. El 1 de diciembre de 2003 la Unión radicó el primer paso del Procedimiento de Querellas. (Véase el Exhibit D del Patrono).
8. Ese mismo día la Unión elevó la querella al segundo paso del Procedimiento de Querellas. (Véase el Exhibit D del Patrono).
9. El 16 de diciembre de 2003, la Unión radicó el tercer paso del Procedimiento de Querellas. (Véase Exhibit D del Patrono).
10. El Patrono contestó el tercer paso del Procedimiento de Querellas el 29 de enero de 2004. (Véase el Exhibit E del Patrono).
11. El 23 de septiembre de 2004, casi ocho (8) meses después, la Unión radicó la querella en este Foro de Arbitraje. (Véase el Exhibit F del Patrono).
12. Para propósitos de mover una queja o agravio a este Foro de Arbitraje el Artículo VI, Sección (d) del Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

Step Four — Except as limited below, any grievance arising during the term of this Agreement not resolved at Step Three may be submitted to arbitration by the Employer or the Union submitting a written request therefore to the other party within ten (10) days after the co completion of Step Three. Service of a request for arbitration upon the Employer must be made upon the Director of HR.

Además, el Artículo VI, Sección 2 del Convenio Colectivo dispone que:

The failure of an employee or the Union to proceed to the next step of the grievance procedure within the time limits specified shall constitute a waiver of any future appeal concerning the grievance.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono señaló que el Convenio Colectivo expresa y claramente dispone que la Unión no puede traer al Foro de Arbitraje una queja o agravio que está basada en una acción tomada por el Patrono en respuesta a un requerimiento o directriz de su cliente el cual resulta ser el Gobierno.

El Patrono indicó que en el caso de autos, el Sr. Manuel Torres, Representante del Servicio Federal de protección instruyó al Patrono a remover al Querellante del Contrato (Veáse los Exhibits B y C del Patrono). El Patrono señaló, además, que cumplió con esta directriz o requerimiento y procedió a remover al Querellante del Contrato.

Señaló finalmente el Patrono con relación a la defensa de arbitrabilidad sustantiva que levantó en la vista de arbitraje que la querella radicada por la Unión en

el caso de autos debe ser desestimada porque el Convenio Colectivo excluye expresamente del Arbitraje una querrela basada en dicha conducta antes señalada.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba documental desfilada por el Patrono en el caso de autos, somos de opinión que la querrela del caso de autos no es arbitrable sustantivamente tal y como alegó y expresó el Patrono. Véamos.

Inicialmente debemos señalar que es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos y el Tribunal Supremo de Puerto Rico que:

Excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querrelas y arbitraje pactado en un Convenio Colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento.¹ (El subrayado es nuestro).

Es decir, aquellos asuntos que las partes, específicamente, excluyen del Foro de Arbitraje, como lo es la situación objeto de la querrela del caso de autos, no caen dentro del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

En el caso ante nos, el Patrono probó y demostró, clara y convincentemente, que el asunto específico objeto de la querrela en este caso esta expresa y específicamente excluido del Foro de Arbitraje.

¹ Véanse los casos de: **United Steelworkers v. American Manufacturing Co.**, 363 US 564 (1960); **United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation**, 363 US 574, 578, (1960); **Ceferino Pérez v. A.F.F.**, 87 DPR 118, 129 (1963).

Sobre este particular debemos señalar que nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que:

Excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el Convenio Colectivo, todas las controversias caen dentro de ese procedimiento, que es parte y continuación de la negociación colectiva.² (El subrayado es nuestro).

Entendemos que, como muy bien señaló el Patrono, el Artículo VI, Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 3 (d) ii, dispone clara y expresamente lo siguiente:

No grievance regarding a dispute as to the interpretation of a Wage Determination, the interpretation of the Employer's contract(s) with the Government, or the Employer's adherence to a request of the Government shall be processed to, Step Four since those matters are not arbitrable, . . .

De conformidad con el Artículo VI, Sección, 3 (d) ii, ante, somos de opinión que la querella objeto del caso de autos es una que está, expresa y específicamente, excluida del procedimiento acordado y pactado por las partes en el Convenio Colectivo y por ende resolvemos que la querella no es arbitrable sustantivamente.

Siendo ello así, no es necesario entonces que nos expresemos sobre la defensa de arbitrabilidad procesal de la querella también levantada por el Patrono por razón de que sería un ejercicio fútil y académico.

² Véase, **Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Autoridad de las Fuentes Fluviales**, 111 DPR 837, 840 (1962).

De conformidad con lo antes expresado, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de agosto de 2005.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de agosto de 2005; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA KATHLEEN RUIZ
VICEPRESIDENTA
UNITED GOVERNMENT SECURITY
OFFICERS OF AMERICA, LOCAL 33
PO BOX 270228
SAN JUAN PR 00927-0228

SR LUIS TORRES
PROYECT MANAGER
EDIF FEDERICO DEGETAU G-59
150 AVE CHARDÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO RAÚL SANTIAGO MELÉNDEZ
432 CALLE CÉSAR GONZÁLEZ
SAN JUAN PR 00918

SR JASON M BRANCIFORTE ESQ
CRISTINA M RODRÍGUEZ ESQ
LITTLER MENDELSON P.C.
1150 17th STREET N.W.
SUITE 900
WASHINGTON DC 20036

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA