

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

**MVM, INC.**  
(Compañía)

Y

**UNITED GOVERNMENT  
SECURITY OFFICERS OF  
AMERICA**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-05-1690**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
Y PROCESAL**

**ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA**

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje fue sometida para verse el miércoles, 28 de septiembre de 2005, a las 8:30 A. M., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.<sup>1</sup>

Ese día comparecieron por MVM, Inc., en adelante denominado “El Patrono”, el Lcdo. Jason M. Branciforte, Asesor Legal y Portavoz.

Por otro lado, por UNITED GOVERNMENT SECURITY OFFICERS OF AMERICA, en adelante denominada “la Unión”, compareció el Lcdo. Raúl Santiago Meléndez, Asesor Legal y Portavoz.

---

<sup>1</sup> Las partes se reunieron con el suscribiente el 23 de agosto de 2005 y acordaron someter dicha controversia por alegatos; entiéndase el aspecto de la arbitrabilidad del caso.

A las partes se les ofreció oportunidad de ser oídas, interrogar y contra interrogar y de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

“Que el árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente.”

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE ARTICLE VI - Grievance Procedure

Section 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 2. The number of days provided for in the presentation and processing of grievances in each step of the grievance procedure shall establish the maximum time allowed for the presentation and processing of a grievance. The time limits specified may, however, be extended by written mutual agreement. The failure of an employee or the Union to proceed to the next step of the grievance procedure within the time limits specified shall be deemed an acceptance of the decision previously rendered and shall constitute a waiver of any future appeal concerning the grievance. The failure of the Employer to answer a grievance within the time limits specified shall permit the grievant or the Union, whichever is applicable to a particular step, to proceed to the next step of the grievance procedure. No grievance may be filed or processed based upon facts or events which have occurred more than five (5) working days before the grievance is reduced to writing.

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

- (a) Step One - Any employee having a complaint, or an employee designated by a group of employees having a complaint, may discuss the complaint with the appropriate supervisor. The employee may be accompanied by a Union representative if the employee so desires. The supervisor shall answer the complaint promptly, either orally or in writing.
  - (i) Only the Union (i.e., no individual grievant) may move a grievance to Step Four.
  - (ii) 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, 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.
  - (iii) Following the written request for submission to arbitration, representatives of the Employer and the Union shall attempt to agree on the selection of an arbitrator. If mutual agreement on the selection of an arbitrator cannot be reached within twenty (20) days after the date of the receipt of the request for arbitration, the arbitrator shall be selected by alternating the option to strike names from a list of nine (9) neutral arbitrators provided by the local Office of the Puerto Rico Department of Labor Federal Mediation and Conciliation Service.
  - (iv) At the time of the arbitration hearing, either party shall have the right to examine and cross-examine witnesses, present documents into

evidence and a written record of the proceedings shall be made upon the request of either or both parties. Costs will be paid by party requesting information,

- (v) Neither party may assert a contractual claim or basis in support of its position which was not presented during an earlier step of the Grievance Procedure.
- (vi) The arbitrator's fee and expenses, including the cost of any hearing room shall be borne by both parties in equal amounts. The expenses and compensation of any witness or other participant shall not be paid by the Employer, unless the individual's attendance necessitates the release from duty. Any other expenses, including transcript costs, shall be borne by the party incurring such expenses.
- (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 not 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 of the Government.
- (viii) The arbitrator shall render a decision as soon as possible following the hearing. Decisions of the arbitrator, subject to the imitations set forth

in this Agreement, shall be final and binding on the Union, its members, the employee or employees involved and on the Employer. Any award of back compensation shall not predate the date of the grievance by more than ten (10) days, and shall be offset by all earned income received during the applicable period (including all disability, unemployment and other pay received), as well as being fully adjusted by any failure on the individual's part to attempt to mitigate his/her damages. Interest, punitive damages, attorney fees and/or front pay shall not be awardable by the arbitrator. Any award of reinstatement (including back pay) shall be subject to the Government permitting the employee to return to work.

Section 4. The Union shall have the right to file a group grievance on grievances involving more than two (2) employees at Step 2 of the grievance procedure within five (5) working days of the event giving rise to the grievance.

### III. OPINIÓN

Iniciados los procedimientos, el Patrono hizo un planteamiento de orden procesal y sustantivo.

Sostiene el Patrono que la querrela no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con lo establecido en el Art. VI del convenio colectivo. En adición, sostiene que no es arbitrable sustantivamente, ya que la controversia no emana y/o surge de lo dispuesto en el convenio colectivo.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la querrela es arbitrable procesalmente, ya que se radicó a tiempo; y por ende, que es arbitrable sustantivamente, ya que la misma tiene su esencia por virtud del convenio colectivo.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre a defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que se levanta esta defensa en el foro arbitral para impedir que el ámbito pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva, o ambas simultáneamente como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable; que es la postura que ha levantado el Patrono en la controversia de autos.

Aparte de la arbitrabilidad procesal, respetadas autoridades<sup>2</sup> han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: la jurisdicción del árbitro y su autoridad. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro y que estos conceptos, como veremos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el Convenio limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella y en ese caso, la querella no sería arbitrable.<sup>3</sup> Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos y que puede la cuestión de arbitrabilidad, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino porque el Convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

En el caso que está ante nos el querellante fue transferido el 12 de noviembre de 2003. Este traslado fue del edificio IRS de Guaynabo al edificio GSA del mismo pueblo. Que de un edificio a otro hay cinco (5) minutos de distancia. Que la Unión radicó el 1ro de diciembre de 2003 un cargo por práctica ilícita ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT).

Que el 19 de febrero de 2004 la Junta (JNRT) difiere el caso a las partes para que lo vean a través del procedimiento de quejas y agravios del convenio colectivo; basando su decisión en el caso de DUBO.<sup>4</sup> No es hasta el 23 de septiembre de 2004 que la Unión procede a radicar querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una “razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se

---

<sup>2</sup> Landis, Brook - Value and judgements in Arbitration, Chap. III, Cornell Univ. (1977). Justin Jules - Arbitrability & Arbitration Jurisdiction - Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1, BNA (1956).

<sup>3</sup> Sunnyvale Assoc. Westinghouse Corp., 44 LRRM 2735 (1959). General Electric v. Engineers, 41 LRRM 2247.

<sup>4</sup> 148 N. L. R. B. 1114 (1964).

ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". **Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970).**

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme la ley, la moral y el orden público. **J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).** Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. **San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).**

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de Quejas y Agravios. **Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D. P. R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D. P. R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J. R. T., 94 D. P. R. 624 (1967); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).**

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas su incumplimiento, generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro. **(Elkoury - "How Arbitration Works" 4ta. ed. p. 193"; "Grievance Guide", 4ta. ed., BNA, p.1).** También se ha dicho que puede haber renuncia de la



querella si no se plantea dentro del límite establecido en el Convenio. **(Clarence M. Updegraff - Arbitration & Labor Relations"- BNA pp. 166-167).**

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. **(Fairweather - "Practice & Procedure in Labor Arbitration"- 2d. ed. BNA - p. 101).**

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño nuestra Corte Suprema ha dicho que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, citamos:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos.” **(Buena Vista Dairy, Inc.)**, 94 DPR 624).<sup>5</sup>

Ya anteriormente, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, había establecido que un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la medida que derive su esencia del convenio colectivo. **(United Steel Workers, vs. Enterprise Wheel & Car Corp.** 80 s. Ct. 1358, 1361 - 1960). Siguiendo este principio sentado por el Tribunal Supremo, la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico a

---

<sup>5</sup> El tribunal además expresó y concluyó que: “salvo en contrario, seis meses es un periodo demasiado largo para recurrir de [sic] la determinación unilateral del Patrono al Comité de Quejas y Agravios”.

resuelto que un árbitro no puede alterar o modificar las disposiciones respecto a los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para el trámite de querellas.

(Dorado Beach Hotel vs. Unión de Trabajadores de la Industrial Gastronómica de Puerto Rico, 317 f. Supp. 217 (1970).

Esa misma Corte en el caso **Caribe Steel v. Tube Corp.**<sup>6</sup> manifestó:

“Aunque se reconoce que la finalidad del arbitraje es fomentar decisiones rápidas y armoniosas que propendan a una paz industrial estable, el arbitraje no puede trascender el ámbito del convenio colectivo. Tampoco conduce a la paz industrial el ignorar los procedimientos enumerados en una cláusula de arbitraje, pues el efecto sería del agravar la querella en lugar de resolverla. Los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para solicitar arbitraje son garantía contra la dilación indefinida en la ventilación de querellas. Es precisamente por esas razones que las partes en un convenio colectivo establecen términos y condiciones para el procesamiento de querellas.

El ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo” (Traducción y Énfasis Nuestro).

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que la Unión no cumplió con los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo para el trámite de querellas, procede que declaremos **CON LUGAR** el planteamiento procesal levantado por el Patrono en la defensa de su caso. Siendo así las cosas, resulta académico que pasemos juicio sobre el aspecto de arbitrabilidad sustantiva.

Por los fundamentos antes expuesto, procedemos a emitir el siguiente:

---

<sup>6</sup> 3 de octubre de 1977.

**III. LAUDO**

La presente querrela no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a \_\_\_\_ de octubre de 2005.

lcm

---

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_ de octubre de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA KATHLEEN RUIZ  
VICEPRESIDENTA  
UNITED GOVERNMENT SECURITY  
OFFICERS OF AMERICA (LOCAL 33)  
P O BOX 270228  
SAN JUAN PR 00927-0228

LCDA CRISTINA M RODRÍGUEZ, ESQ.  
LITTLER MENDELSON, P. C.  
1150 17TH STREET, N. W.  
SUITE 900  
WASHINGTON, DC 20036

**LAUDO DE ARBITRAJE**

12

**CASO NÚM.: A-05-667**

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

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III