

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

ALUTIIQ BUSINESS SERVICES (Compañía)	LAUDO
Y	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
GOVERNMENT SECURITY GUARDS ASSOCIATION (Unión)	CASO: A-12-2283
	SOBRE: DESPIDO DEL SR JORGE IRIZARRY
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 30 de agosto de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Compañía o Alutiiq, compareció representada por sus asesoras legales y portavoces, las Lcdas. Sara E. Colón Acevedo y Maralyssa Álvarez Sánchez, y el Sr. Saúl Arroyo, contract manager. La Sra. Vilmary Rivera, quality control manager, también compareció a la audiencia.

La Unión compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Manuel Sánchez Agostini, y su presidente, Sr. Tomás Mercado. El Sr. Jorge Irizarry, querellante, también estuvo presente.

LAUDO
CASO A-12-2283

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 16 de septiembre de 2013, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

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:

"Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo vigente, si la querrela es o no arbitrable; de no serlo, que desestime la querrela y, de serlo, que se re-señale el caso para vista en sus méritos."

En esta etapa del trámite de la querrela, la Unión no propuso sumisión alguna; en consecuencia, 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^{1/}, que el asunto a resolver es el surge del proyecto de sumisión de la Compañía.

^{1/} 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."

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querrela de epígrafe se relaciona con el alegado despido injustificado del Sr. Jorge Irizarry. En Puerto Rico, la Compañía presta servicios de seguridad exclusivamente al gobierno federal, en virtud de un contrato que ésta firmó, en septiembre de 2008, con el "Federal Protective Services" o FPS², una dependencia del "US Department of Homeland Security". El señor Irizarry trabajó para la Compañía como guardia de seguridad en las instalaciones del Custom Border Patrol.

La compañía sostiene que el querellante fue despedido toda vez que el gobierno federal, representado en Puerto Rico por los Sres. Félix Lasen y Norberto Torres, "Contracting Officer's Technical Representatives" de FPS, exigió "la remoción de Irizarry del contrato de Alutiiq". Inicialmente, el señor Torres notificó al Sr. Saúl Arroyo, "Contract Manager" de Alutiiq, que el Sr Lasen realizaría una investigación de unas denuncias o quejas acerca de la conducta observada por el señor Irizarry. Por tal razón, el señor Irizarry fue suspendido de empleo y sueldo.

No existe controversia acerca de que las partes cumplieron cabalmente con todas las etapas previas al arbitraje del procedimiento de quejas y agravios que establece el Artículo 6 del Convenio Colectivo aplicable; ni de que, trabada la

² The FPS mission is to render federal properties safe and secure for federal employees, officials and visitors in a professional and cost effective manner by deploying a highly trained and multi-disciplined police force. As the federal agency charged with protecting and delivering integrated law enforcement and security services to facilities owned or leased by the General Services Administration (GSA), FPS employs 1,225 federal staff (including 900 law enforcement security officers, criminal investigators, police officers, and support personnel) and 15,000 contract guard staff to secure over 9,000 buildings and safeguard their occupants.

LAUDO
CASO A-12-2283

controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación oportuna de una solicitud para la designación o selección de árbitro con fecha del 1 de febrero de 2012.

Durante la audiencia de arbitraje, que tuvo lugar el 30 de agosto de 2013, la Compañía sostuvo que la querrela no es arbitrable, desde el punto de vista sustantivo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Alutiiq sostiene que “el Convenio Colectivo expresamente dispone que controversias en torno a la interpretación del contrato con el gobierno federal y el cumplimiento de Alutiiq con una solicitud del Gobierno Federal están excluidas del proceso de arbitraje”.

Por otro lado, la Unión sostiene que “la querrela es totalmente arbitrable ya que en síntesis: (i) el despido del empleado es un asunto de interpretación, aplicación o violación de Convenio; (ii) CBP [U.S. Customs and Border Protection] no tiene inherencia sobre los asuntos de personal de los empleados de Alutiiq.”

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El

LAUDO
CASO A-12-2283

Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. Todo análisis relacionado con la cuestión umbral tiene forzosamente que hacerse dentro del ámbito de lo pactado. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. La voluntad real, manifestada y plasmada en el contrato por las partes es el criterio rector para hacer la determinación. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, página 438.

Se advierte que en la Sección 4 del Artículo 6 del Convenio Colectivo aplicable, se establece lo siguiente: “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... (b) No grievance regarding a dispute as to the interpretation a Wage Determination, the

LAUDO
CASO A-12-2283

interpretation of the Employer's contract(s) with the Government, or the Employer's adherence to a request (as long as evidence of this request is presented to the Union) of the Government shall be processed to Step Four since those matters are not arbitral, 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... (g) The arbitrator shall have no power to: (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 [énfasis suplido]." Asimismo, es menester destacar que en el Artículo 7 del Convenio Colectivo se establece lo siguiente: "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 [énfasis suplido]."

La Unión presupone erróneamente que de las palabras usadas en la disposición contractual en cuestión se puede derivar una sola interpretación razonable y clara, favorable a la arbitrabilidad de la querrela de epígrafe. Afirma que las secciones (b) y (g) antes citadas se refieren "a otros asuntos distintos a los derechos de los trabajadores [de Alutiq]", y que "los asuntos de personal y de

LAUDO
CASO A-12-2283

recursos humanos relacionados a los empleados de Alutiiq son de la exclusiva responsabilidad del Patrono”.

La prueba establece que Alutiiq presta servicios de seguridad; que, en Puerto Rico, tales servicios son prestados exclusivamente al gobierno federal, en virtud de un contrato que firmó con FPS, y que el señor Irizarry trabajó para la Compañía como guardia de seguridad en las facilidades del Custom Border Patrol hasta que fue despedido a raíz y como resultado de que un representante de FPS solicitara la remoción del señor Irizarry del contrato federal y, por consiguiente, de las instalaciones del gobierno federal. Está claro que tal remoción implica el despido toda vez que, en Puerto Rico, Alutiiq presta servicios de seguridad exclusivamente al gobierno federal; es decir, “el negocio de Alutiiq está atado al contrato con el gobierno federal”.

Cabe recordar que la presión bajo la cual se negocia lleva a las partes a convenir deliberadamente en cláusulas inspiradas por intenciones diferentes y a las que, por consiguiente, se les atribuyen significados diferentes. La única intención o voluntad común de las partes de que se está consciente al momento de negociar es la de aplazar la decisión en cuanto al significado de las cláusulas, decisión que habrá de hacer un árbitro. Qué materias son arbitrables es quizás el mejor ejemplo. El papel del árbitro es interpretar el convenio de manera consecuente con las preferencias negociadas por las partes; de manera que le imprima sentido y significado a todas las expresiones y disposiciones contenidas en el convenio colectivo. Asimismo, está claro que es imposible que todos los

LAUDO
CASO A-12-2283

eventos que pueden acaecer en la vida de una empresa puedan ser previstos e incorporados en el convenio colectivo.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. Véase *Bird Construction Corp. vs. AEE, 2000 JTS 200*, que cita con aprobación a *AT&T Technologies, Inc. vs. Communications Workers, 475 US 643, 650 (1985)*. No obstante, esa presunción queda rebatida cuando se establece que las partes excluyeron determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje.

Habiéndose consignado en convenio colectivo aplicable que la Unión está impedida de cuestionar en el foro de arbitraje toda acción de Alutiiq que responda a un requerimiento o esté relacionado con el cumplimiento de Alutiiq con una directriz del gobierno federal, toda vez que el árbitro no tiene poder o autoridad para siquiera considerar la razón o justificación de tal requerimiento o directriz, particularmente en los casos de acciones disciplinarias; lo más prudente es resolver que la querrela no es arbitrable. Está claro que toda materia o asunto que esté excluido en el convenio colectivo no es arbitrable; a pesar de que el arbitraje sea uno de los medios más eficaces y saludables para resolver las controversias laborales.

Por último, es preciso recordar que, considerado el convenio colectivo en su totalidad, si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y/ o discordante, esa será la solución preferida porque se presume

LAUDO
CASO A-12-2283

que la intención de las partes no fue negociar disposiciones ilegales, irrazonables, absurdas y/ o inefectivas.

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que la querrela no es arbitrable; en consecuencia, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de octubre de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de octubre de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


LCDA SARA E COLÓN ACEVEDO
JACKSON LEWIS LLP
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA SUITE 404
250 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO MANUEL SÁNCHEZ AGOSTINI
QUIÑONES & NIEVES-ORTEGA PSC
PO BOX 19417
SAN JUAN PR 00910

SR TOMÁS MERCADO
PRESIDENTE
GOVERNMENT SECURITY GUARDS ASSOCIATION
HC 01 BOX 7577
LUQUILLO PR 00773

LAUDO
CASO A-12-2283

SR SAÚL ARROYO
CONTRACT MANAGER
ALUTIQ BUSINESS SERVICES LLC
175 O'NEILL STREET SUITE F
SAN JUAN PR 00918


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III