

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00918

MVM, Inc.

(Patrono)

Y

**UNITED GOVERNMENT SECURITY
OFFICERS OF AMERICA, LOCAL 33**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NUM: A-05-867; A-05-868

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA - DESPIDO DE ALBA
VARGAS Y JOSE I. MARTINEZ**

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los presentes casos se celebró el día 18 de abril de 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Por MVM, Inc., en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron el Lcdo. Miguel A. Nieves-Mojica, Asesor Legal y Portavoz; y, el Sr. Wilfredo Alejandro, "Quality Control Manager".

Por la United Government Security Officers of America, Local 33, en adelante "la Unión", comparecieron, la Sra. Katherine Ruiz Fernández, Presidenta y Portavoz; y, el Sr. José I. Martínez, Querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. Los casos quedaron, debidamente, sometidos

para el 14 de junio de 2006, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes consintieron que la *Árbitro* determine sobre el aspecto sustantivo de las presentes querellas, por lo que nos sometieron el siguiente acuerdo de sumisión, a saber:

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz de las disposiciones del Convenio Colectivo, si las presentes controversias son o no arbitrables sustantivamente. De determinar que no lo son, que se desestimen los casos. De determinar en la afirmativa, proceder a la vista en los méritos de los mismos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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...

Section 2. ...

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

- (a) Step One - ...
- (b) Step Two - ...
- (c) Step Three - ...

- (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) 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 probatory employee or any other matters specified in this Agreement as not being grievable be within the arbitrator's jurisdiction.
- (iii) ...
- (iv) ...
- (v) ...
- (vi) ...
- (vii) The arbitrator shall have no power to:
(a) add to, subtract from, alter, or in any way modify the terms of 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.

ARTICLE VII - Discipline

Section 1. After completion of the probatory 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-probatory 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.

Section 2. Among the actions which shall be deemed appropriate by the Employer under the circumstances, and may result in and establish just cause for discipline up to and including immediate dismissal shall include, but shall not be limited to, abuse of authority; neglect of duties; breach of security; breach of the chain of command, except to the extent reasonably necessary to comply with the orders or accommodating the needs of the GSA/DHS Contracting Officer; conduct which impugns or disparages the GSA/DHS or its agents, or the Employer or its agents; to the Government or to other third parties; inappropriate conduct directed at or involving, Government employees, client representatives, witnesses, jurors, litigants or the general public; insubordination; dishonesty, misappropriation of funds, theft, assault, intoxication or drinking on duty, or illegal use or possession of drugs and narcotics; falsifying or misrepresenting information on an application for

employment, or on documents otherwise supplied to the employee by the Employer or the Government; a serious breach of security; immoral conduct; fighting; sleeping while on duty; destruction of property; or criminal misconduct; violation of the appearance and height and weight standards, Code of Conduct and/or Performance Standards of Conduct which have been established by the Employer and/or the Government.

Section 3. ...

ARTICLE XXII - Government Supremacy; Service Contract Procedure 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 hereto 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.

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...

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 requirements of the Service Contract Act, the Employer will comply with those requirements without recourse by the Union of any employees against the Employer.

Section 4. ..

Section 5 ...

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.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La presente Compañía tiene un contrato de servicio con el Gobierno Federal de los Estados Unidos de América, específicamente, con el Government Services Administration (GSA), para proveer personal y servicios de seguridad a diferentes facilidades y oficinas del Gobierno Federal en Puerto Rico. Los guardias de seguridad empleados por la Compañía para tales fines son miembros de la unidad apropiada representados por la Unión.

Entre la Compañía y la Unión existe un Convenio Colectivo, el cual incluye un procedimiento de quejas y agravios en su Artículo VI, supra. Los Querellantes de ambas querellas se desempeñaban como guardias de seguridad, bajo el contrato entre la Compañía y el Gobierno Federal.

Los servicios de seguridad y protección de los guardias de seguridad se rigen bajo el Manual para Oficiales de Seguridad Bajo Contrato, entre la Compañía y el Gobierno federal, de la Administración de Servicios Generales (GSA por sus siglas en

inglés). ¹ La GSA recurre a guardias de seguridad bajo contrato para proteger propiedad Federal.

El Capítulo 2, Los Guardias por Contrato de dicho Manual, describe, entre otros, la conducta aceptable e inaceptable. La Sección 2.5 sobre Conducta Aceptable e Inaceptable, señala como conducta inaceptable el uso de un teléfono celular. En la lista de causas para tomar acción disciplinaria, incluyendo su separación permanente de cualquier contrato de servicio de guardia de la GSA, de dicha sección, indica el uso no autorizado de equipo de comunicaciones (teléfonos, computadoras, radios) u otra propiedad del gobierno.²

El Caso Número A-05-867, trata sobre el despido de la Querellante Alba Vargas por, alegadamente, haber violado las normas contenidas en el Manual para Oficiales de Seguridad Bajo Contrato de la GSA entre la Compañía y el Gobierno Federal, específicamente, el Capítulo 2, Los Guardias por Contrato, Sección 2.5, Conducta Aceptable e Inaceptable, sobre el uso no autorizado de equipo de comunicaciones (teléfonos, computadoras, radios) u otra propiedad del Gobierno. Del documento "Guard Contractor Inspection Report", GSA-Form 2820 (Informe de Inspección de Guardias de Seguridad), de fecha 4 de marzo de 2004, suscrito y firmado por el Oficial Federal de Inspección, y firmado, además, por el supervisor, Manuel Torres³, se desprenden las siguientes observaciones:

¹ Exhibit Núm. 4 - Conjunto

² Idem

³ Exhibit Núm. 5 - Conjunto

Per my conversation with SSA Supervisor Mrs. Codero, on 3-3-04, it was informed that officer Vargas has been observed leaving her post by going outside the office to make calls on her cell phone. She also failed to intervene during a disruptive behavior event, failed to follow management directives that affected the flow of traffic and the office security, and gave visitors prohibited SSA Information guidance by redirecting at least two visitors to call the SSA 800 number.

Per my conversation today 3/4/04 with Mr. Vitto Delorio, Region 2 Security Manager for the SSA Office, Officer Vargas is not to work at any of their SSA Offices.

Officer Vargas is in violation of contract GS-03P-02-CID-0012, Section 2.5 CGIM, for the use of personal cellular telephone, for leaving her assigned post without being properly relieved for the purpose of using her cell phone, page 31 of CGIM, and in violation of Item #9 page 31, "Disregarding Orders including your post Orders".

It is instructed to MVM to remove officer Vargas permanently under the contract. (Énfasis suplido)

El Caso Número A-05-868, trata de la terminación involuntaria de empleo del Querellante José I. Martínez. Para dicho caso las partes estipularon que el contrato entre la Compañía y el Gobierno Federal, establece que cada guardia de seguridad tiene que aprobar un examen escrito luego de haber completado su proceso de entrenamiento básico o su entrenamiento de re-certificación. Dicho examen consta de cincuenta (50) preguntas. En Puerto Rico el empleado debe contestar correctamente el 70% de éstas. En Estados Unidos, el número para aprobar dicho examen es de 80%.

Cada guardia de seguridad tendrá un total de dos (2) oportunidades en un período de noventa (90) días, para aprobar dicho examen. De no aprobar el examen

en éstas dos (2) oportunidades, el empleado estará impedido de trabajar bajo cualquier contrato con el Gobierno Federal, al menos por un período de un (1) año. Al cabo de dicho período, éste deberá, nuevamente, someterse al entrenamiento básico o de re-certificación, según sea el caso, y, posteriormente, volver a tomar el examen escrito.

Para el 5 de marzo de 2004, el Querellante, contratado, originalmente, para el 1 de julio de 2002, tomó su primer examen escrito, obteniendo un porcentaje de 68% de contestaciones correctas, no aprobando el mismo. El 21 de mayo de 2004, el Querellante tomó el examen por segunda vez, obteniendo un 68% de contestaciones correctas, no aprobando el mismo.

El Gobierno Federal requirió a la Compañía que suspendiera de empleo y sueldo al Querellante por un (1) año, con relación a su empleo en cualquier facilidad del Gobierno Federal bajo contrato con la Compañía. La Compañía, mediante una acción de personal a través de un "Change of Status" con fecha de efectividad del 1 de junio de 2004, determinó una terminación involuntaria al Querellante con posibilidad de re-empleo.⁴

V. SOBRE LOS PLANTEAMIENTOS DE FALTA DE JURISDICCIÓN Y/O ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Sostuvo el Patrono, que a la luz de las disposiciones del Convenio Colectivo entre las partes, el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en las

⁴ Exhibit Núm. 3 - Conjunto

presentes querellas. Que el Artículo VI, Sección 3(d)(ii), supra, expresamente, excluye qué tipos de controversias y/o reclamaciones no pueden ser presentadas ante la consideración del arbitraje, a saber, aquellas relacionadas con la adhesión del Patrono a los requerimientos y requisitos establecidos por el Gobierno Federal como parte de la relación contractual entre éstos. Que las presentes querellas están relacionadas con unas determinaciones de la Compañía que responden a unos requerimientos del Gobierno Federal, por lo que no pueden ser arbitrables, y, por lo tanto, deben ser desestimadas.

La Unión, por su parte, sostuvo que las presentes reclamaciones son arbitrables sustantivamente, toda vez que las mismas tiene su esencia por virtud del Convenio Colectivo ya que surgen como resultado de un desacuerdo en la interpretación de una disposición del Convenio Colectivo, o de una acción disciplinaria impuesta a algún empleado por el Patrono, a tono con la definición de querella contenida en el procedimiento de quejas y agravios del Artículo VI, supra.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si las presentes querellas son o no arbitrables sustantivamente.

A tenor con el Artículo VI, supra, del Convenio Colectivo, las partes dispusieron sobre aquellas controversias que no pueden ser elevadas al Cuarto Paso del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo, entiéndase aquellas

que surjan de la interpretación de una determinación de salarios, de la interpretación del contrato entre la Compañía y el Gobierno (Federal), o sobre la adhesión del Patrono a un requerimiento del Gobierno (Federal), así como tampoco, aquellas querellas sobre disciplina o terminación de empleo de un empleado probatorio, o cualquier otro asunto especificado en el Convenio Colectivo como no arbitrable bajo la jurisdicción del árbitro. (Traducción nuestra)

En el Artículo XXII del Convenio Colectivo, supra, las partes reconocieron que proveen un servicio al Gobierno Federal, y, además, acordaron que no habrá reclamaciones contra la Compañía en aquellos casos donde ha tomado una acción en cumplimiento con directrices del Gobierno Federal. El mismo, en la Sección 3, supra, las partes reafirmaron dicha voluntad al exponer que no obstante, del contenido de cualquier disposición del Convenio Colectivo, con respecto al alcance del cumplimiento de los requerimientos del Gobierno, el Patrono cumplirá con los mismos sin derecho a alguna acción en su contra de parte de la Unión o de los empleados que representa. (Traducción nuestra)

Por otro lado, el Artículo VI, previamente mencionado, en su Sección 3(d)(vii), supra, establece que el Árbitro no podrá añadir, sustraer, alterar o en cualquier otro modo modificar los términos del Convenio Colectivo entre las partes, o considerar cualquier otro asunto o sustituir su juicio por el del Gobierno Federal respecto a determinaciones sobre seguridad o requerimientos de un Oficial Gubernamental, oficial contratante o cualquier otro oficial del Gobierno Federal. (Traducción nuestra)

En el caso de la Querellante Alba Vargas, un oficial federal ordenó a la Compañía la remoción permanente de la Querellante bajo el contrato de GSA, por ésta haber violado una disposición contractual de dicho contrato, específicamente, la Sección 2.5 del Capítulo 2 del Manual, según se desprende del informe de inspección del 4 de marzo de 2004, supra.

El Artículo VII, sobre Disciplina, del Convenio Colectivo, supra, dispone que ningún empleado podrá ser despedido, o de otra manera disciplinado, sin justa causa, a menos que el empleado sea removido de trabajar bajo el contrato del Patrono con el Gobierno por el Gobierno. (Traducción nuestra)

En el caso del Querellante José I. Martínez, el Gobierno Federal requirió la suspensión del empleado, a la luz del contrato entre la Compañía y el Gobierno Federal, al empleado no haber aprobado, como un requisito, por segunda ocasión, el examen escrito dentro de su periodo probatorio. En ambos casos el Patrono actuó a tenor con los requerimientos del Gobierno Federal.

De la evidencia surge que aquellas reclamaciones que traten sobre materias relacionadas con requerimientos del Gobierno (Federal), o con requisitos establecidos por el Gobierno (Federal) bajo el contrato entre la Compañía y el Gobierno Federal, no son arbitrables, a tenor con el Convenio Colectivo entre las partes.

Es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos y el Tribunal Supremo de Puerto Rico que “[e]xcepto los asuntos que las partes, específicamente, excluyeron del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en un

Convenio Colectivo, todas las controversias entre ellos caen dentro de dicho procedimiento".⁵

En los presentes casos, por tratarse de asuntos que, expresamente, están excluidas del procedimiento acordado y pactado entre las partes en su convenio colectivo, no son arbitrables sustantivamente.

Por lo tanto, en atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Las querellas no son arbitrables sustantivamente. Se desestiman las querellas instadas por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 21 de julio de 2006.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy; 21 de julio de 2006 y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA KATHLEEN RUIZ
VICEPRESIDENTE
VASOA UNITED GOVEMENT SECURITY
OFFICERS OF AMERICAN
PO BOX 270228
SAN JUAN PR 00927-0228

⁵ United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 US 564 (1960); United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation, 363 US 574, 578 (1960); Ceferino Pérez, 87 DPR 118, 129 (1963).

SR LUIS TORRES
PROYECT MANAGER
MVM INC
EDIF. FEDERICO DEGETAU
150 AVE CHARDON
SAN JUAN PR 00918

LCDO MIGUEL A NIEVES MOJICA
SCHUSTER & AGUILO
PO BOOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

Yesenia Miranda Colón
Técnica de Sistemas de Oficina III