

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

**BORINQUEN BISCUIT CORP.**  
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN LABORAL  
PUERTORRIQUEÑA (ULP)**  
(Unión)

**LAUDOS DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-06-3549\***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**CASO NÚM.: A-06-3554\*\***

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-05-1019**

**SOBRE: INTERPRETACIÓN CONVENIO  
SALUD Y BIENESTAR**

**ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en la oficina de Borinquen Biscuit, en Yauco, Puerto Rico, el 31 de marzo de 2006. El caso quedó sometido para su resolución el 31 de mayo de 2006, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

---

\* Número administrativo asignado a la defensa de arbitrabilidad sustantiva.

\*\* Número administrativo asignado a la defensa de arbitrabilidad procesal.

**POR BORINQUEN BUSCUIT CORP.**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: Lcdo. Carlos G Martínez Vivas, Representante Legal y Portavoz; y el Sr. Hircio R. Mattei, Director de Recursos Humanos y Testigo.

**POR LA UNIÓN LABORAL PUERTORRIQUEÑA**, en adelante “la Unión”, comparecieron: Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Representante Legal y Portavoz; Sr. Arturo Grant, Representante de la ULEES y Testigo; Sr. José Costas, Representante de la ULEES; Sr. Erving V. Álvarez, Presidente de la Unión Laboral Puertorriqueña y Testigo; y el Sr. José Bartolo Vélez, Secretario de la Unión.

## II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

### **POR EL PATRONO:**

Determinar conforme a derecho, lo siguiente:

1. Si la querella presentada en el presente caso es arbitrable procesal y sustantivamente, y de serlo,
2. Si el Artículo XXI, Cláusula I es aplicable a la situación de hechos del presente caso, y de serlo;
3. Si bajo su prerrogativa gerencial y bajo el Artículo XXI, Cláusula I del Convenio Colectivo vigente desde el 18 de marzo de 2004 al 31 de marzo de 2007, firmado el 30 de agosto de 2004, la Compañía actuó correctamente al escoger el plan médico, para el año 2004-2005, luego de haber discutido con la Unión las cotizaciones del plan médico y no haberse llegado a un acuerdo.

**POR LA UNIÓN:**

Si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al seleccionar unilateralmente el plan médico. De determinarse que lo hizo, que el Honorable Árbitro conceda el o los remedios adecuados conforme a derecho.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la controversia del caso es o no arbitrable tanto en su aspecto sustantivo como procesal. De resolver que es arbitrable en ambos aspectos, determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo al seleccionar el plan médico para los empleados.

**III. PRUEBA DOCUMENTAL****CONJUNTOS**

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre la Borinquen Biscuit Corp. y la Unión Laboral Puertorriqueña, con vigencia del 18 de marzo de 2004 al 31 de marzo de 2007.

Exhibit 2. Cotizaciones de los costos de plan médico provistas por el Patrono a la Unión.

---

<sup>1</sup> Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

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.

- Exhibit 3. Carta suscrita por el Lcdo. Carlos G. Martínez Vivas dirigida al Sr. Arturo Grant, fechada el 29 de octubre de 2004.
- Exhibit 4. Carta suscrita por el Sr. Arturo Grant dirigida al Lcdo. Carlos G. Martínez Vivas, fechada el 29 de octubre de 2004.
- Exhibit 5. Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro para el presente caso fechada el 28 de octubre de 2004 y radicada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 5 de noviembre de 2004.
- Exhibit 6. Carta suscrita por el Sr. Arturo Grant dirigido al Sr. Antonio Rodríguez (Presidente de Borinquen Biscuit), fechada el 22 de octubre de 2004.

#### IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES ARTÍCULO XXI

##### SALUD Y BIENESTAR

. . .

- H. Ningún asunto relacionado con la cubierta o administración del Plan mencionado en este Artículo será sujeto al procedimiento de quejas y agravios y arbitraje de este Convenio Colectivo y se regirá conforme a los términos y condiciones del contrato suscrito por y entre la Compañía y el Plan que provea los diversos beneficios incluidos en el mismo.
- I. Las partes se reunirán por lo menos noventa (90) días antes del vencimiento del plan médico para discutir la o las cotizaciones de planes médicos. De no llegarse a un

acuerdo dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al vencimiento del plan médico, la Compañía escogerá el plan.

## V. HECHOS ESTIPULADOS

1. El Convenio Colectivo actual fue firmado por las partes el 30 de agosto de 2004, con un término de vigencia del 18 de marzo de 2004 al 31 de marzo de 2007.
2. El contrato del plan médico venció el 31 de octubre de 2004.

## VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 13 de octubre de 2004, se realizó la primera reunión entre las partes, en la cual la Unión solicitó las cotizaciones de costos del plan médico para la discusión de las mismas.
2. El 18 de octubre de 2004, se celebró la segunda reunión entre las partes en la cual el Patrono entregó la lista de cubiertas cotizadas por el plan de salud Triple S.
3. El 26 de octubre de 2004, las partes se volvieron a reunir para informar la selección de cubierta hecha por el voto mayoritario de los empleados unionados.
4. El Patrono no estuvo de acuerdo con la selección hecha por la Unión, por lo que seleccionó otra de las cubiertas, la cual era la que ya se había informado que iba a ser seleccionada y el 1 de noviembre de 2004, comenzó la vigencia de la nueva cobertura del plan de salud, la cual fue seleccionada por el Patrono.

5. Ante tal hecho y no habiendo podido resolverse el tranque en las reuniones antes realizadas, el 5 de noviembre de 2004, se radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la querrela del presente caso.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

### ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA:

El asunto a resolver, en primera instancia, en el caso de autos es si la controversia es o no arbitrable sustantivamente.

El Patrono alegó que el caso de marras no era arbitrable sustantivamente porque el asunto a resolver estaba contenido en la autoridad delegada a la ley ERISA (Employee Retirement Income Security Act, 29 US CODE § 1001). Sostuvo, además, que el Convenio Colectivo en su Artículo XXI, Sección H, dispone que no habrá reclamación alguna relacionada con la cubierta del plan médico.

La Unión, por su parte, alegó que el Convenio Colectivo en el propio Artículo XXI, dispone el procedimiento para la selección de seguros de salud y sus cubiertas. Que es en ese aspecto procesal el que la Unión alegó acción unilateral del Patrono, y que en nada se quebrantó lo dispuesto en el Artículo XXI, Sección H.

El Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley entre las partes que lo otorgan, por lo que sus cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento, siempre que las mismas no contravengan la ley, la moral o el orden público<sup>2</sup>.

En el caso de autos, la controversia se circunscribe al aspecto procesal de la selección del plan de salud de los empleados. Dicho Artículo en nada contraviene las disposiciones de Ley, ya que el mismo no interviene en la administración ni en las inclusiones o exclusiones de cubiertas de los planes de salud. Meramente establece un procedimiento para la selección del mismo una vez las Compañías con autoridad presenten las ofertas disponibles y las partes hagan la selección sin ninguna imposición.

A tales efectos, en nada se contrapone el Artículo XXI del Convenio Colectivo con la Ley ERISA. Tampoco se violenta la Sección H de dicho Artículo, ya que el mismo hace referencia al campo ocupado por la Ley, el cual no es parte del asunto en controversia. Así pues, la controversia es arbitrable sustantivamente.

#### **ARBITRABILIDAD PROCESAL:**

El asunto a resolver en segunda instancia, es si la controversia es o no arbitrable procesalmente.

El Patrono alegó que el caso no era arbitrable procesalmente al no cumplir con el procedimiento de quejas y agravios dispuestos en el Convenio Colectivo y al presentar la querrela en arbitraje antes del tiempo requerido.

---

<sup>2</sup> JRT v. Vigilante, Inc., 125 DPR 581 (1990); JRT v. Muelles de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

La Unión alegó que la controversia fue presentada verbalmente y que la misma se tramitó conforme al Convenio, y que la querrela radicada en Arbitraje se realizó correctamente.

Durante la presentación de la prueba, ambas partes sostuvieron que era correcto y conforme a Convenio presentar las querellas de manera verbal. En el caso de autos, la querrela se tramitó de manera verbal. La controversia estriba en el asunto que se trató durante las reuniones sostenidas entre las partes. Por un lado el Patrono alegó que dichas reuniones no tenían como asunto principal la resolución de la querrela que aquí nos ocupa. Sin embargo, la Unión sostuvo que el asunto principal de dichas reuniones lo era el caso que ahora nos ocupa. Lamentablemente ninguna de las partes proveyó prueba robusta y convincente de las alegaciones hechas. Distintos tratadistas y determinaciones anteriores de este foro han sostenido que en caso de dudas, debe prevalecer la arbitrabilidad de los casos, para así dar oportunidad a las partes de resolver la controversia. En el caso de marras, la tramitación de la controversia se trató de manera verbal en todas sus etapas, no teniendo así constancia material de las distintas instancias y alegaciones. Por tanto, determinamos la arbitrabilidad del caso ante la falta de información y prueba al respecto.

#### **MÉRITOS:**

El Patrono sostuvo que al haberse firmado el Convenio el 30 de agosto de 2004, el término dispuesto en el Convenio referente a la selección de planes de salud se había

afectado de manera negativa. Alegó que al no contar con las cotizaciones ni el tiempo acordado, el proceso se tuvo que apresurar. Que al no haber acuerdo entre las partes para la selección de las cubiertas del plan médico, días antes del vencimiento del mismo, el Patrono por conducto de su Presidente optó por seleccionar la cubierta, en aras de que los empleados no se quedaran sin plan médico.

La Unión alegó que la selección de la cubierta del plan médico se realizó de manera unilateral, sin el acuerdo entre las partes y sin haberse discutido las diferencias con tiempo suficiente.

Conforme a lo antes dispuesto, el Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley entre las partes que lo otorgan, por lo que sus cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento, siempre que las mismas no contravengan la ley, la moral o el orden público<sup>3</sup>.

A tales efectos, el Artículo XXI, Sección I, supra, es de estricto cumplimiento entre ambas partes. No obstante, la situación dada para el caso de autos cambió, sustancialmente, el posible cumplimiento de dicha cláusula. Los términos procesales para la discusión de las cotizaciones de planes médicos y su posterior selección se acertaron de tal manera que era imposible el cumplimiento con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Es notable que la falta de tiempo suficiente para la discusión y

---

<sup>3</sup> JRT v. Vigilante, Inc., 125 DPR 581 (1990); JRT v. Muelles de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

selección del plan médico y sus cubiertas, fue el agente catalítico para la selección hecha por el Patrono.

No obstante, lo dispuesto en el Convenio Colectivo debe ser de estricto cumplimiento para los vencimientos posteriores del plan de salud, dado a que el factor tiempo no será un obstáculo para los subsiguientes años, siendo ésta una situación única e inesperada.

#### VIII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el caso es arbitrable sustantiva y procesalmente. Resolvemos, además, que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al seleccionar el plan médico para los empleados, dado los hechos específicos del caso.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a \_\_\_\_ de junio de 2006.

lcm

---

MIGUEL A. RIVERA SANTOS  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_ de junio de 2006 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS G MARTÍNEZ VIVAS  
MARTÍNEZ TEXIDOR & FUSTER  
P O BOX 9028

LAUDOS DE ARBITRAJE

11

CASOS NÚM.: A-06-3549  
A-06-3554  
A-05-1019

PONCE PR 00732-9028  
SR HIRCIO R MATTEI  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
BORINQUEN BISCUIT CORP  
P O BOX 1607  
YAUCO PR 00698-1607

SR ERVING V ÁLVAREZ  
PRESIDENTE  
UNIÓN LABORAL PUERTORRIQUEÑA  
URB MIFEDO  
457 CALLE 423  
YAUCO PR 00698

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA  
P O BOX 10177  
PONCE PR 00732-0177

---

LUCY CARRASCO MUÑIZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III