

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

HEALTH PROMED FOUNDATION (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE	
Y	CASO NÚM.:	A-25-1136
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD -UNIDAD A: ENFERMEROS, TRABAJADORES SOCIALES, EDUCADORES EN SALUD Y MANEJADORES DE CASOS- (Unión)	SOBRE:	ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR EXPIRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
	ÁRBITRA:	LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para atenderse el 10 de diciembre de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Previo a la referida notificación, el Lcdo. Luis E. Pabón Roca, asesor legal y portavoz del Patrono, sometió un escrito, el 1 de octubre de 2025, intitulado "Moción Solicitando la Desestimación por falta de Jurisdicción o Arbitrabilidad". En atención a dicho escrito, se le cursó un requerimiento al Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz de la Unión para que replicara. El 28 de octubre de 2025, el licenciado Ríos, sometió su "Moción en Oposición a Desestimación por falta de Jurisdicción o Arbitrabilidad", por lo que, para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido ese día. Las partes, así representadas,

presentaron con sus escritos toda la prueba documental atinente a la controversia planteada y en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes en sus mociones no establecieron la controversia precisa a resolver. Luego de evaluar los escritos sometidos por ambas partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la presente querella es arbitrable sustantivamente o no. De determinar en la afirmativa citar el caso en sus méritos, en contrario desestimarlos con perjuicio.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXXV RENOVACIÓN Y EXPIRACIÓN

Este Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2017 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2019.

El Convenio Colectivo quedará prorrogado automáticamente y en vigor de año en año a menos que, por lo menos ciento veinte (120) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose que la Compañía

¹ **ARTÍCULO IX - 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/Nov./2021).

no estará en la obligación de negociar con la Unión antes de los ciento veinte (120) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio Colectivo.

Las notificaciones, de acuerdo con este Artículo, para que tenga efecto, deberán ser entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte...

IV. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. PATRONO

Exhíbit 1 - Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Exhíbit 1A - Comunicación escrita del Sr. José O. Alverio Díaz, director ejecutivo de la Unión dirigida a la Lcda. Ivonne I. Rivera, directora ejecutiva del Patrono, el 30 de julio de 2019.

Exhíbit 2 - Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, de 26 de junio de 2025.

Exhíbit 3 - Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-21-254, emitido por la árbitro Mariela Chez Vélez, entre Health ProMed y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, el 21 de febrero de 2023.

B. UNIÓN

Exhíbit 1 - Laudo de Arbitraje, Caso Núm. A-25-260, emitido por el árbitro Iván M. Avilés Calderón, entre la Unión de Trabajadores de la Industria del Cemento y Ramas Anexas, LIUNA-55 y Cemex de Puerto Rico, Inc., el 17 de septiembre de 2023.

V. RELACIÓN DE HECHOS

De los escritos sometidos surgió que las partes regían sus relaciones obrero-patronales por medio de un Convenio Colectivo, el cual tuvo vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.²

² Exhíbit - 1 - Patrono.

El 30 de julio de 2019, el Sr. José O. Alverio Díaz, director ejecutivo de la Unión mediante comunicación escrita dirigida a la Lcda. Ivonne I. Rivera, directora ejecutiva del Patrono, le notificó su interés de enmendar el Convenio Colectivo que vencía el 31 de diciembre de 2019. Ello, en cumplimiento con el Artículo XXXV.³

El 21 de febrero de 2023, la árbitro Mariela Chez Vélez, emitió el Laudo de Arbitraje, Caso Núm.: A-21-254, entre las mismas partes. El Convenio Colectivo tuvo vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019. El asunto precisado fue sobre una querella que dio origen al caso que se presentó el 11 de septiembre de 2020, y la Árbitro resolvió que la misma no era arbitrable sustantivamente.⁴

El 17 de septiembre de 2023, el árbitro Iván M. Avilés Calderón, emitió el Laudo de Arbitraje, Caso Núm.: A-25-260, entre la Unión de Trabajadores de la Industria del Cemento y Ramas Anexas, LIUNA-55 y Cemex de Puerto Rico, Inc. En dicho caso el Árbitro determinó que: “la cláusula de vigencia del Convenio Colectivo tiene una disposición de renovación automática y el Patrono no suministró evidencia que él mismo o la Unión le haya notificado a la otra parte dejar sin efecto dicha cláusula o el Convenio Colectivo.” Por tal razón el Árbitro resolvió que: “la querella era arbitrable sustantivamente.”⁵

³ Exhibit – 1A – Patrono.

⁴ Exhibit – 3 – Patrono.

⁵ Exhibit – 1 – Unión.

El 26 de junio de 2025, la Unión incoó una reclamación sobre violación al Artículo VII y XXXIII por el despido de Priscilla Vargas Monge y radicó una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para resolver la referida controversia.⁶

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme con lo acordado por los representantes legales de las partes, resolveremos si la presente controversia es arbitrable sustantivamente o no. La referida defensa de arbitrabilidad sustantiva se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.⁷ La misma se refiere a la interrogante de si, conforme los términos del Convenio Colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje un agravio en particular ya que no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Solo puede ser arbitrable aquel agravio que surja de un Convenio Colectivo vigente durante una relación contractual u obrero patronal.⁸

La representación legal del Patrono en su escrito señaló que la querella no es arbitrable sustantivamente, toda vez que el despido Priscilla Vargas Monge que dio lugar a la radicación de la querella, el 26 de junio de 2025, surgieron luego de la expiración del Convenio Colectivo, por lo que procede la

⁶ Exhíbit - 2 - Patrono.

⁷ Elkouri & Elkouri, (2016). *Determining Arbitrability*. Editor-in-Chief Kenneth May (Eight Edition), **HOW ARBITRATION WORKS**, (pp. 6.6 – 6.9), American Bar Association.

⁸ Véase: *Nolde Bros., Inc. v. Bakery Workers*, 430 U.S. 243 (1977).

desestimación del caso. El licenciado Roca explicó que el Patrono lleva negociando desde el vencimiento del Convenio Colectivo a petición de la Unión (Exhíbit 1A- Patrono). Además, señaló que al Patrono recibir y discutir la querella con la Unión, no le da jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje, ya que existe un deber de negociar que obliga al Hospital a discutir términos y condiciones de trabajo, pero no implica una obligación de arbitrar.

La Unión, por su parte, señaló que la querella es arbitrable sustantivamente, toda vez que el Convenio Colectivo se prorrogó automáticamente. Además, señaló que el Laudo A-25-260 resuelve exactamente, lo mismo que se presenta en el caso como defensa de la Unión.

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba sometida a través de los escritos de los representantes legales de cada parte, estamos prestos a resolver el planteamiento umbral atinente a la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por el asesor legal y portavoz del Patrono, ante la querella incoada por la Unión. En el presente caso, la prueba nos llevó a concluir que cuando surgió la querella de 26 de junio de 2025, que dio origen al presente caso, no existía vínculo contractual entre las partes; ya que el Convenio Colectivo había expirado bajo sus propios términos el 31 de diciembre de 2019. El Patrono demostró que la Unión, según negociado, le suplió una petición escrita con la intención de renegociar el vínculo contractual, por lo que no quedó prorrogado, automáticamente, el Convenio Colectivo. No tenemos duda de que cuando la querella surgió no existía vínculo contractual al igual que en el Caso Núm.: A-21-254, entre las mismas partes presentado por el Patrono. No obstante, evaluada

la defensa de la Unión sobre lo que se resolvió en el Caso Núm.: A-25-260, observamos que no concurrió la más perfecta identidad, por lo que la doctrina sobre cosa juzgada no procede.

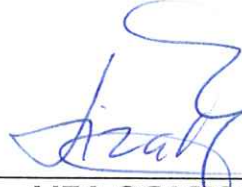
Destacamos que, el hecho de que el Hospital y la Unión se reúnan para atender las querellas que surjan y se sometan al foro de arbitraje, no implica que hay una obligación de arbitrar como señaló el asesor legal del Patrono. Existe una obligación de discutir las querellas que surjan de aquellos empleados representados por la Unión, en virtud del requisito de negociar de **buena fe**, según establecido en la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, según enmendada, mejor conocida por como la Ley Taft-Harley de 1947. De igual forma en que existe un deber de la parte de reunirse con el fin de negociar y acordar un nuevo Convenio Colectivo, la discusión de situaciones presentadas sobre reclamaciones de los empleados, no pueden ser ignorados por las partes bajo el pretexto de no existir un Convenio Colectivo vigente. Por los fundamentos expuestos, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima el reclamo de la Unión para que se atiendan los méritos de la controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de diciembre de 2025.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de diciembre de 2025, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDO ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
ariosescribano@gmail.com

SR JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ, DIRECTOR EJECUTIVO
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
alverio@unidadlaboral.com
secretaria@unidadlaboral.com
kroman@unidadlaboral.com

LCDO LUIS E. PABÓN ROCA
FACCIO @ PABÓN ROCA
facciopabonroca@mijcrojuris.com
lpabonroca@microjuris.com

SRA DAMARIS MATOS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HEALTH PROMED FOUNDATION
dammatos@healthpromed.org



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA