

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

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
(PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL ENFERMERAS(OS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-25-687<sup>1</sup>  
SOBRE: ACADEMICIDAD

(DERECHO DE ANTIGÜEDAD,  
IVÁN PÉREZ ROMÁN)

ÁRBITRO:  
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

El caso en el epígrafe fue citado para vista en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en Hato Rey, Puerto Rico, el 26 de enero de 2025, tras determinarse que el reclamo del querellante era arbitrable tanto en el ámbito sustantivo (A-24-269) como en el procesal (A-24-315).

Por parte del **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN** en adelante, "el Hospital o el Patrono", compareció la Lcda. Erika Ivette Martínez Ríos, como representante legal y portavoz. Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante, "la Unión o la ULEES", compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, en calidad de representante legal y portavoz.

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la académicidad.

Previo a la vista, la licenciada Martínez Ríos, argumentó que debido a la firma de un nuevo Convenio Colectivo, el reclamo del Sr. Iván Pérez Román se había tornado académico, por lo que solicitó presentar dicha alegación mediante Memorando de Derecho. El licenciado Ortiz Velázquez no presentó objeción, y la árbitro accedió a proceder de esta manera. Tras varias posposiciones, el caso quedó sometido para adjudicación el 20 de enero de 2025.

## II. SUMISIÓN

Conforme al contenido de los memoriales presentados por ambas partes, se determina que la controversia específica a resolver es la siguiente:

Determinar si la querella presentada por el Sr. Iván Pérez Román, el 10 de agosto de 2018, debe ser resuelta conforme al Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos (24 de mayo de 2018 al 31 de mayo de 2020) o si, por el contrario, la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo el 10 de noviembre de 2023, ha tornado la controversia académica. En caso de entenderse que la querella se ha tornado académica, ordenar el cierre y archivo del caso con perjuicio en el Foro de Arbitraje. De determinar lo contrario, disponer la citación del caso para vista en sus méritos.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO XXXVII VIGENCIA DEL CONVENIO

Este Convenio tiene vigencia de tres (3) años a partir del 24 de mayo de 2018 y vencerá el 31 de mayo de 2020. Con por lo menos noventa (90) días de anticipación a la fecha de expiración del presente contrato cualesquiera de las partes que quiera modificarlo o darlo por terminado, deberá así notificarlo por escrito a la otra, incluyendo las enmiendas

propuestas en su caso; de no darse tal aviso se entiende que el presente Convenio queda prorrogado por un término adicional de un año. En caso de que se diere aviso de modificación o terminación, según lo aquí provisto, las negociaciones para el nuevo Convenio deberán comenzar tan pronto como fuera posible después de tal aviso y aunque las mismas se prolonguen más allá de la fecha de expiración de este Convenio, este continuará en toda su fuerza y vigor en todas sus partes, pero en tal caso cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Convenio en cualquier momento previo aviso escrito por sesenta (60) días de anticipación de la otra parte.

#### **IV. TRASFONDO FÁCTICO**

El tecnólogo médico, Iván Pérez Román, con 32 años de servicio en el Hospital de La Concepción, solicitó ocupar una plaza vacante con un turno fijo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., el cual quedó disponible tras la promoción de un compañero a supervisor. Basándose en el Artículo IX sobre Antigüedad del Convenio Colectivo vigente en ese momento (24 de mayo de 2018 al 31 de mayo de 2020), Pérez Román argumentó que tenía derecho a ocupar la plaza con turno fijo. No obstante, el Hospital respondió que no tenía derecho a ocupar la plaza vacante, debido a que la nueva convocatoria publicada para dicho puesto, especificaba que los turnos eran rotativos: 7:00 a.m. a 3:00 p.m., 3:00 p.m. a 11:00 p.m., y 11:00 p.m. a 7:00 a.m.

Inconforme con esta decisión, la Unión presentó una querrela formal ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (A-19-228). El Hospital planteó entonces, que la querrela no era arbitrable ni sustantiva, ni procesalmente. Luego de evaluar las posiciones de ambas partes, la árbitro que suscribe, emitió sendos laudos de arbitraje y declaró que

la querrela era arbitrable en ambas modalidades. Consecuentemente, citó el caso para una vista en sus méritos para el viernes, 26 de enero de 2025.

Previo a la vista sobre los méritos del caso, el Hospital presentó un nuevo planteamiento, argumentando que, con la negociación del Convenio Colectivo 2023-2026, el reclamo del querellante se había tornado académico. Esta es la controversia que nos ocupa. El Patrono sostiene que, con la entrada en vigor del Convenio Colectivo vigente del 10 de noviembre de 2023 al 9 de noviembre de 2026, la querrela presentada por el Sr. Iván Pérez Román el 10 de agosto de 2018 ha perdido relevancia jurídica. Según su argumento, el nuevo convenio otorga al Hospital la prerrogativa exclusiva de asignar turnos de trabajo, sin que esta decisión esté sujeta al procedimiento de quejas y agravios, conforme a lo dispuesto en los Artículos XIII y XXXII. De acuerdo con el Patrono, los cambios introducidos en el nuevo Convenio eliminan cualquier controversia viva y presente. En este sentido, plantea que continuar con el caso sería improcedente, ya que cualquier resolución carecería de efecto práctico y sería contraria a los acuerdos alcanzados entre las partes. Por lo tanto, el Patrono solicita la desestimación del caso bajo el principio de **academicidad**, el cual establece que una controversia pierde relevancia jurídica cuando deja de tener impacto práctico debido a cambios fácticos o legales.

La Unión plantea que la queja presentada por el tecnólogo médico, Sr. Iván Pérez Román, el 10 de agosto de 2018, bajo el Convenio Colectivo vigente del 24 de mayo de 2018 al 31 de mayo de 2020, debe resolverse conforme a dicho Convenio y no al nuevo acuerdo que entró en vigor el 10 de noviembre de 2023. Argumentó que Pérez Román,

solicitó, legítimamente, una plaza vacante con un turno fijo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., basándose en su antigüedad y en las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio anterior. La Unión enfatizó que el nuevo Convenio no puede aplicarse retroactivamente para anular los derechos adquiridos por el querellante. Además, sostiene que el turno solicitado por Pérez Román sigue existiendo en ambos Convenios, por lo que concederle dicho turno no implicaría enmendar el nuevo Convenio Colectivo. La Unión denuncia que el Hospital pretende evadir sus responsabilidades contractuales mediante argumentos jurídicos improcedentes y solicita que el caso sea atendido en sus méritos, garantizando el debido proceso de ley al querellante y al sindicato que lo representa.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso, nos corresponde determinar si la querrela presentada por el Sr. Iván Pérez en el 10 de agosto de 2018, se ha tornado académica tras la puesta en vigor del Convenio Colectivo 2023-2026. Luego de evaluar ambas posturas y la evidencia presentada, se concluye que la querrela incoada, no se ha tornado académica, por lo que procede citar el caso para vista en sus méritos.

El término "**academividad**" en el contexto jurídico se refiere a la situación en la que una controversia o caso pierde su carácter de controversia viva, actual y real, y se convierte en un asunto hipotético, abstracto o sin consecuencias prácticas. Esto ocurre cuando los hechos o cambios legales posteriores eliminan la necesidad de una resolución judicial, dado que cualquier decisión que se tome no tendrá un efecto concreto en las

partes involucradas. Por lo tanto, los tribunales o foros adjudicativos no deben atender casos académicos, ya que no cumplen con los requisitos de justiciabilidad. El concepto de academicidad ha sido reconocido en múltiples resoluciones judiciales del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Por ejemplo, en el caso Asociación de Periodistas v. González, 127 DPR 704, 717-718 (1991), se estableció que *"un caso se convierte en académico cuando, con el paso del tiempo, su condición de controversia viva y presente se pierde."* De manera similar, en PPD v. Gobernador, 139 DPR 643, 675-676 (1995), se afirmó que *"una controversia puede convertirse en académica cuando los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial tornan en ficticia su solución, convirtiéndose así en una opinión consultiva sobre asuntos abstractos de derecho."* Estos precedentes subrayan la improcedencia de atender casos que no plantean una controversia real y actual.

El Patrono sostiene que la querrela presentada ante este foro se ha tornado académica y, en consecuencia, solicita su desestimación. Sin embargo, discrepamos de esta apreciación, ya que la misma es contraria a derecho, pues pretende aplicar retroactivamente un Convenio posterior para eliminar un reclamo que se rige por el Convenio anterior. Esto vulnera principios fundamentales del derecho contractual y laboral, además de sentar un precedente perjudicial para la estabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores.

La controversia planteada por el Sr. Iván Pérez Román debe resolverse conforme al Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, específicamente el Convenio en vigor entre el 24 de mayo de 2018 y el 31 de mayo de 2020. Los derechos adquiridos bajo

dicho acuerdo no pueden ser eliminados retroactivamente por un convenio posterior, salvo que las partes lo acuerden expresamente, lo cual no ocurrió en este caso.

Además, el Convenio Colectivo 2023-2026, en su Artículo XXXVII, establece expresamente que su aplicación es prospectiva y que no procederá retroactividad alguna en su implementación. En particular, dispone que: "Este Convenio tiene vigencia de tres (3) años, a partir del 10 de noviembre de 2023 y vencerá el 9 de noviembre de 2026. Este Convenio es de carácter prospectivo y no procederá desembolso alguno ni por concepto de retroactividad, bono de firma o naturaleza alguna." Esta disposición deja claro que cualquier controversia surgida bajo convenios anteriores debe resolverse conforme a las disposiciones vigentes en ese momento, sin ser afectada por acuerdos posteriores. Por lo tanto, desestimar la querella sin atenderla sería contrario al debido proceso de ley y a la obligación contractual del Patrono de respetar las disposiciones pactadas en el convenio bajo el cual se originó la reclamación.

En consecuencia, corresponde evaluar la querella en sus méritos, asegurando que los derechos de las partes sean resueltos conforme al marco normativo aplicable. Por lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

La querella presentada por el Sr. Iván Pérez Román, el 10 de agosto de 2018, **no** se ha tornado académica y debe ser resuelta conforme al Convenio Colectivo vigente al momento

de los hechos (24 de mayo de 2018 al 31 de mayo de 2020). Se cita a las partes para ventilar los méritos del caso A-19-228, según se dispone a continuación:

**LUGAR:** NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
**DÍA:** viernes, 28 de marzo de 2025  
**HORA:** 8:30 a.m.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 30 de enero de 2025.



YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

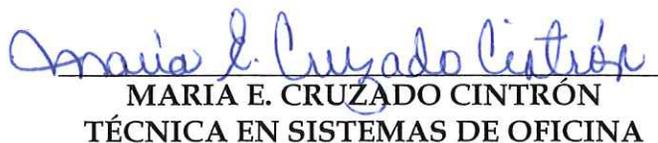
Archivado en autos hoy, 30 de enero de 2025, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz, Presidente ULEES  
[alverio@unidadlaboral.com](mailto:alverio@unidadlaboral.com)  
[kroman@unidadlaboral.com](mailto:kroman@unidadlaboral.com)

Sra. Olga Flores Cruz, Directora de Recursos Humanos  
Hospital La Concepción  
[oflores@hospitalconcepcion.org](mailto:oflores@hospitalconcepcion.org)

Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, Asesor Legal ULEES  
[c.ortizvelazquez@yahoo.com](mailto:c.ortizvelazquez@yahoo.com)

Lcda. Erika Martínez Ríos, Representante Legal ULEES  
[emartinez@pg.legal](mailto:emartinez@pg.legal)



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA