

Color

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**FRESENIUS MEDICAL CARE**  
**(Patrono o FMC)**

Y

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

**CASO NÚM.: A-13-2311**

**SOBRE: DESPIDO DEL**  
**SR. RAFAEL TOSADO POR**  
**ALEGADAMENTE NO SEGUIR**  
**INSTRUCCIONES.**

**(INCUMPLIMIENTO DEL**  
**PATRONO A LA VISTA DE**  
**ARBITRAJE.**

**ÁRBITRO:**  
**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

### INTRODUCCIÓN

Citado el caso de referencia para vista de arbitraje a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de agosto de 2014, a las 8:30 am, compareció la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, la "Unión" y fue representada por el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz. También compareció el Sr. Rafael Tosado, querellante.

La compañía Fresenius Medical Care, en adelante, la "Compañía" o la "FMC", no compareció ni solicitó posposición previo a la vista. Luego de aguardar por la Compañía hasta las 9:45 am y verificar en el expediente que la última dirección conocida<sup>1</sup> estuviese correcta y que la notificación<sup>2</sup> no hubiese sido devuelta, procedimos a efectuar la vista ex-parte según

<sup>1</sup> Fresenius Medical, Po box 4663, San Juan PR 00936-4663.

<sup>2</sup> Notificación de Vista número 1 del 31 de julio de 2013 dirigida al Sr. José Raúl Lorenzo, Administrador, Po box 4663 San Juan PR 00936. Di igual forma, indagamos en la Recepción de nuestro Negociado de si se recibió alguna llamada telefónica o si había algún fax o carta referente a este caso y nos señalaron que no había nada al respecto.

solicitado<sup>3</sup> y de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento de nuestro Negociado<sup>4</sup> en el Artículo XIII-APLAZAMIENTO O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESESTIMIENTOS- Inciso C, que dispone:

c) Incomparecencias- Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada por el árbitro, sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro:

1. Podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;
2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante; acorde a lo dispuesto en el Artículo XI, Inciso i) de este Reglamento;
3. o, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.

### **CONTROVERSIA**

La Unión sostiene en la presente querrela que la Compañía despidió justificadamente al Sr. Rafael Tosado y nos solicitó que resolviéramos si el despido del querellante fue injustificado o no. A pregunta de su abogado el señor Tosado declaró que lo habían despedido injustificadamente por alegadamente no haber seguido una instrucción con respecto al manejo de

---

<sup>3</sup> La Representación Legal de la Unión también nos refirió para el registro que la FMC también ha incomparecido a otros casos con la misma Unión ante otros Árbitros y que incluso a la fecha de esta vista tampoco ha cumplido con una orden de otro Árbitro donde se le solicitó que justificará su incomparecencia ante este caso y ante este árbitro, lo cual, según la Unión no había cumplido con tal Orden.

<sup>4</sup> Nos referimos al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Véase, además del Artículo XIII Inciso C, supra, el Artículo XI-VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO- Inciso i que dispone:

La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia; del Convenio Colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

un paciente. Cuestionado sobre el particular afirmó que eso fue lo único que le dijeron y que eso era incorrecto porque él siguió y cumplió con las instrucciones y con sus deberes al atender a los pacientes que reciben los servicios de la Compañía. En torno a la carta de despido que se presentó como el Exhibit 2 de la Unión sostuvo que no era correcta la imputación que se le hacía y negó que no siguiera alguna orden médica y que se haya provocado un manejo inadecuado o deficiente al paciente.

El abogado, por su parte, sostuvo que este era un caso disciplinario y que el peso de la prueba le correspondía al Patrono, quien no compareció ni justificó su incomparecencia. Que en el presente caso no hubo prueba en contrario a la declaración del Querellante por lo que solicitaba que se decretará el despido como injustificado y se ordenara la reposición inmediata del Querellante a su plaza con todos los salarios dejados de devengar. Invocó el Convenio Colectivo como la fuente del remedio solicitado, Convenio Colectivo que fue presentado y admitido por el Árbitro que suscribe como Exhibit 2 de la Unión.

### **OPINIÓN**

Resuelto y sostenido está en la jurisprudencia arbitral, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba correspondiente para probar los<sup>5</sup> hechos esenciales de su contención. Así lo han resuelto en:

Clarence Updegraff, Arbitration of Labor Disputes, BNA Book  
1946, pág. 97.

---

<sup>5</sup> Regla 10.B- Evaluación y suficiencia de la prueba 3 P.F.P., pág. 19. "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia".

This is so sensible and logical a principle that no one, understanding it, would disagree. They merely explained that 'the party holding the affirmative of an issue must produce sufficient evidence to prove the facts essential to his claim.

Árbitro F.M. Ingle, en *Combustion Engineering Co.*, 9 LA 1948, Pág. 515.

The doctrine of burden of proof simply means that the party who asserts a claim or right against another party has the burden or responsibility of proving it.

Oven Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, Second Edition, BNA Books, Pág. 252:

The general rule, followed by arbitrators in nondisciplinary proceedings, is that the grieving party, typically the union, bears the initial burden of presenting sufficient evidence to prove its contention. It is therefore usually up to the union to demonstrate that the action taken by the management is inconsistent with some limitation, contractual or otherwise, in the labor agreement.

Marvin Hill, Jr. and Anthony v. Sinicropi, Evidence in Arbitration, BNA Books, Pág. 13.

A review of published decisions indicates that the burden of proof may depend upon the nature of the issue, the specific contract provision, or a usage established by the parties.

En esa misma dirección, refiérase a lo resuelto en *Sportek, Inc.*, 77-1 ARB 8230 (Gibson, 1977); *St. Joseph Sead Co.*, 29 LA 781 (Bothwell, 1957); *Jones and Soughlon Steel*, 29 LA 525 (Cahn, 1957); *Jones and Soughlon Steel*, 29 LA 525 (Cahn, 1957); y en *Borg Warner Corp.*, 49 LA 882 (Larkin, 1967).

Véase, además, Elkouri, "How Arbitration Works", BNA Books, Fifth Edition, (1997), pág. 453.

Incluso nuestra más alta curia apelativa, en el caso de JRT vs. Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1978), adoptó esta corriente de pensamiento mayoritario en la comunidad laboral al sostener que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Robert H. Gorske, *Burden of Prof. In Grievance Arbitration*, 43 *Marquette Law Review*, 135, 145 (1959).

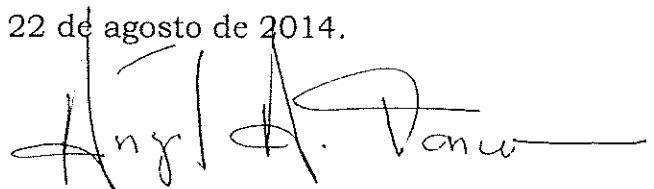
Dada la falta de prueba pertinente en este caso sobre la acción disciplinaria, y de la prueba no refutada presentada por la Unión, resolvemos, conforme a los hechos, el siguiente:

#### **LAUDO DE ARBITRAJE**

El despido del Sr. Rafael Tosado no fue justificado. El Patrono de autos no compareció ante nos para sostener con prueba su determinación de despido del Sr. Rafael Tosado. Se ordena su reposición inmediata junto con el pago de todos los salarios o emolumentos dejados de recibir.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de agosto de 2014.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos, a 22 de agosto de 2014; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. ANIBAL ALAGO  
FUNCIONARIO ULEES  
EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SR. JOSÉ RAUL LORENZO  
ADMINISTRADOR  
FRESENIUS MEDICAL CARE  
PO BOX 4663  
SAN JUAN PR 00936-4663

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
URB. LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111



JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III