

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

FRESENIUS KIDNEY CARE
(Patrono)

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERO(A)S Y EMPLEADO(A)S
DE LA SALUD (ULEES)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-925

**SOBRE: SUSPENSIÓN CONDUCTA
IMPROPIA (Vincent Cátala)**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 17 de septiembre de 2024. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 8 de diciembre de 2024, una vez concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **Fresenius Kidney Care**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Miguel Rivera Arce, asesor legal y portavoz; Glorimar Morales, representante y testigo; y Bianca Rosado, Anabel Cruz y Pedro Fuentes como testigos.

Por la **Unidad Laboral de Enfermero(a)s y Empleado(a)s de la Salud (ULEES)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz y el Sr. Vincent Cátala, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que este honorable foro determine si la medida disciplinaria de suspensión dada al querellante Sr. Vincent Cátala estuvo justificada conforme a la ley, reglamentos del Patrono y el convenio colectivo vigente. De determinar que no lo estuvo, que provea el remedio.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES Convenio Colectivo¹

ARTÍCULO 11

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. La Compañía tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las calificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho de la Compañía de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.
- C. La Compañía podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

La Compañía podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio. Estas reglas no

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 3 de julio de 2019 hasta el 2 de julio de 2023. Exhibit I Conjunto.

podrán estar en conflictos con las disposiciones de este Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Vincent Cátala García, labora para Fresenius Medical Care de Naranjito, en calidad de enfermero graduado.
2. El 10 de diciembre de 2019, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días².
3. Se le imputó haber incurrido en violación a las políticas de la empresa: COR-HR-0-0-003-104A (Behavior in the Workplace), COR-HR-0-0-003-121 (Use of portable electronic communication device), Code of Business Conduct, COR-HR-0-003-110A (Safety and Security in the Workplace) por eventos ocurridos el 14 y 24 de noviembre de 2019³.
4. El 2 de enero de 2020, la Unión presentó la correspondiente Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en la cual alegó que la suspensión del señor Cátala no estuvo justificada.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alegó que el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días porque el 14 de noviembre de 2019, se dirigió de forma irrespetuosa y hostil, con vocabulario soez y comportamiento inadecuado, hacia una "Team Leader" ignorando instrucciones impartidas por ésta. Además, que utilizó su teléfono celular en

² Exhibit II Conjunto.

³ Exhibit II Conjunto.

contravención de las políticas de la empresa. Por otro lado, que el 26 de noviembre del mismo año un paciente dio quejas sobre el comportamiento del Querellante hacia su persona y sobre el contenido ofensivo de música que puso utilizando la bocina de la clínica sin haber contado con previa autorización para ello.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión de empleo y sueldo no estuvo justificada.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Vincent Cátala estuvo justificada o no a la luz de la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y el derecho vigente.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso⁴.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

2. Si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. Si la medida disciplinaria fue razonable⁵.

Por otro lado, en casos donde la prueba presentada por cada parte para sostener sus alegaciones es de índole testifical, la credibilidad que se le pueda adjudicar a estos testimonios es fundamental. Sobre este aspecto, la normativa ha establecido unos criterios básicos a considerar en la evaluación de los testigos, a saber:

1. His [the witness's] demeanor while testifying and the manner in which he testifies;
2. The character of his testimony;
3. The extent of his opportunity to perceive, to recollect, or to communicate any matter about which he testifies;
4. The extent of his opportunity to perceive any matter about which he testifies;
5. His character for honesty or veracity or their opposites;
6. The existence or nonexistence of a bias, interest, or other motive;
7. A statement previously made by him that is consistent with his statement at the hearing.
8. A statement made by him that is inconsistent with any part of his testimony at the hearing;
9. The existence or nonexistence of any fact testified to by him;
10. His attitude toward the action in which action he testified or toward the giving of testimony;
11. His admission of untruthfulness.⁶

Los testimonios vertidos por los testigos del Patrono (entre ellos empleados unionados) fueron cónsonos y no fueron refutados, ni por evidencia testifical⁷, ni documental por parte de la Unión. De la prueba que desfiló durante la audiencia

⁵ *Íbid.* pág. 210

⁶ Hill, Marvin J.R. *Evidence in Arbitration*, BNA Books, 1987, pág. 109

⁷ El Querellante negó todos los hechos imputados, sin embargo, su versión fue la única distinta al resto de la prueba que desfiló durante la audiencia.

concluimos que fueron hechos incontrovertidos que el Querellante se dirigió de forma irrespetuosa hacia la "Team Leader" Bianca Rosado⁸, afectó negativamente el ambiente de trabajo con sus actuaciones inadecuadas, usó su teléfono celular en contravención a las políticas de la empresa, y utilizó la bocina de las instalaciones del Patrono sin previa autorización para poner música con contenido soez.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo del querellante estuvo justificada. Se confirma la acción disciplinaria.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 19 DE AGOSTO DE 2025.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 19 de agosto de 2025 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
c.ortizvelazquez@yahoo.com

LCDO. ARTURO RÍOS ESCRIBANO
ariosescribano@gmail.com

⁸ Los supervisores tienen derecho a un mínimo de respeto y a que se mantenga hacia ellos un decoro razonable y un orden en el lugar de trabajo, que requiere una deferencia mínima a su autoridad. (Traducción nuestra) Brand Norman, *Discipline and Discharge*, ABA, 1998, pág. 280. Aunque en este caso el puesto de "Team Leader" no es un supervisor en propiedad, representa la figura de autoridad durante el turno, en ausencia del supervisor.

LCDO. MIGUEL RIVERA ARCE
mra@mcypr.com

SR. JOSÉ ALVERIO
PRESIDENTE
ULEES
alverio@unidadlaboral.com
asantana@unidadlaboral.com
kroman@unidadlaoral.com

SRA. LESLIE VÉLEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
FRESENIUS MEDICAL CARE
leslie.velez@freseniusmedicalcare.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA