

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS (ASEM)  
(Patrono o Administración)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES (UGT)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2195  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-10-1060  
SOBRE: RECLAMACIÓN  
ACOMODO RAZONABLE

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

## INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje del caso de epígrafe se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 16 de marzo y 11 de abril de 2011. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 11 de mayo de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", el Lcdo. Luis M. Escribano Díaz, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Santiago, delegado de la Unión (testigo); la Sra. Vanesa Ramos Rivera, delegada general de la Unión (testigo) y la Sra. Carmen García Rodríguez, querellante (testigo).

Por la Administración de Servicios Médicos, en lo sucesivo "la Administración" o "el Patrono", el Lcdo. Manuel Clavell Spitche, asesor legal y portavoz; el Sr. Kelvin Pamas, director interino de Recursos Humanos; la Sra. Priscila Aponte Andino, especialista en Desarrollo Organizacional (testigo); la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia (testigo); y la Sra. Zoriluz Navarro Colón, oficial de Asuntos Laborales. Finalizada la audiencia, a las partes se les requirió un término para radicar alegatos simultáneos en torno a la controversia. Recibimos el memorial de derecho por parte de la Unión. El Patrono no sometió memorial de derecho alguno.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de estas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si el despojo de funciones decretado ante la Sra. Carmen García Rodríguez estuvo o no justificado. En el caso en que determine que no lo estuvo, proveerá el remedio adecuado, que incluye el abono de todos los haberes dejado de devengar por la querellante. [Sic]

El Patrono por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el honorable Árbitro determine si la querrela de referencia es arbitrable sustantivamente toda vez que no detalla hechos específicos ni establece violación alguna al convenio colectivo vigente en la apelación presentada por la Unión. De no ser arbitrable sustantivamente que el árbitro proceda al cierre y retiro del caso.

Que el Honorable Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo y de la reglamentación aplicable si el patrono cumplió con el procedimiento aplicable en proveer un acomodo razonable a la Sra. Carmen García Rodríguez de acuerdo con lo recomendada por el Fondo del Seguro del Estado. De cumplir con el procedimiento aplicable; que el Honorable arbitro proceda al cierre y retiro del caso. [Sic]

Por todo lo cual, de acuerdo con la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, resolvemos que el asunto a dirimirse en este caso se reduce a:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De ser arbitrable, determinar si la Administración violó el Artículo XVII del Convenio Colectivo o no al reubicar al puesto clasificado enfermera generalista de banco de sangre a la querellante, la Sra. Carmen García Rodríguez. De determinar en la afirmativa, se proveerá el remedio adecuado.

## DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE<sup>2</sup>

### ARTÍCULO XVII

#### REUBICACIÓN POR RAZÓN DE INCAPACIDAD

##### Sección 1 - Criterios para aplicación

A partir de la firma de este Convenio cuando cualquier empleado regular de la Unidad Apropiada este incapacitado para realizar las funciones esenciales del puesto que ocupa, y no haya cualificado para acogerse al Retiro por enfermedad Ocupacional o no Ocupacional, pero sin embargo pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad será reubicado previo acuerdo de las partes en un puesto vacante o de nueva creación de igual o inferior categoría al puesto que ocupe, para el cual

---

<sup>1</sup> Artículo XIII - 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) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de enero del 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

cualifique y cuyas funciones pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad. Esta reubicación se hará mediante asignación directa sin necesidad de que el puesto se convoque o publique. Tanto la administración como la Unión aceptan y reconocen que las disposiciones del presente Artículo deben estar armonizadas con el "American With Disabilities Act" (ADA) de 1990, Ley del Congreso Núm. 101-336, 42USC12101. [Sic]

...

#### Sección 7 Prevalencia de la Ley ADA

Es la intención de las partes contratantes que en caso de conflicto entre las disposiciones del presente artículo y la Ley ADA prevalezcan las disposiciones de la mencionada Ley para todos los efectos. [Sic]

### RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Sra. Carmen García Rodríguez, querellante, comenzó a laborar en la Sala de Operaciones adscrita a la Administración desde el 2004 como enfermera especialista en anestesia. Su supervisora inmediata, para aquel entonces, era la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia.
2. El 18 de marzo del 2008, la querellante, mientras ejercía sus funciones, sufrió un accidente con un paciente y como consecuencia comenzó a confrontar problemas en la espalda. Razón por la cual, acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante "el Fondo").
3. El 4 de mayo de 2009, el Fondo remitió una comunicación escrita a la Administración en la cual les notificó varios padecimientos que aquejaban a

la querellante, así como su pronóstico laboral. Dicha comunicación en lo pertinente, indica lo siguiente:

“La Sra. García, tiene reconocidos diagnósticos de cervical strain, HHP C5-C6 izquierda, strain L/S, cervical muscle spasm y radiculopatía L5 izquierda, disminuyéndole su capacidad y tolerancia física.

Se evidenció que la lesionada en sus tareas esenciales como enfermera anestésista, se mantiene de pie en forma prolongada.

El pronóstico laboral es favorable. Sin embargo, es necesario que se ajusten sus tareas para que evite recaídas y se prolongue su permanencia en el mercado laboral.

Recomiendo que se le asigne una sala de operación donde no se le requiera esfuerzo físico ni la intervención sea extensa para que se minimice el impacto de las tareas a realizar.

De lo contrario, se le reubique a ejercer funciones donde sus talentos y experiencias puedan ser utilizados.

Estas recomendaciones están sustentadas médicamente, y dirigidas a mantener a la lesionada, activa en la fuerza laboral<sup>3</sup> (Énfasis nuestro).

4. El 3 de julio de 2009, como secuela a dicho informe, el Patrono solicitó al Fondo que detallara el esfuerzo físico, en términos de libras, que podía ejecutar la querellante<sup>4</sup>.
5. El 10 de septiembre de 2009, se celebró una reunión en la Oficina Regional del Fondo en Bayamón. En la misma estuvieron presentes la Sra. Priscilla Aponte, especialista en recursos humanos de la Administración, la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia (supervisora de la querellante para entonces)

---

<sup>3</sup> Exhibit Número 3 Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit Número 4 Conjunto.

y la Sra. Rosario Rivera, especialista en rehabilitación, en representación del Fondo. En dicha reunión se discutió lo indicado por el Dr. Juan Maldonado Saravia, médico ocupacional del Fondo, en torno a que la querellante podía realizar tareas de características livianas (diez libras [10] frecuentemente y/o veinte [20] libras ocasionalmente).<sup>5</sup>

6. El 21 de septiembre de 2009, a petición de la Administración, se efectuó otra reunión, con el propósito de discutir nuevamente en detalle las limitaciones de la querellante, en esa ocasión estuvieron presentes la Sra. Rosario Rivera, especialista en rehabilitación, en representación del Fondo, Sr. Kelvin Pamas, director asociado de Recursos Humanos, la Sra. Priscila Aponte, especialista en Recursos Humanos, la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia, la Sra. Carmen García Rodríguez, querellante y el Sr. Edwin Santiago representante de la Unión. La reunión se llevó a cabo en las instalaciones del Patrono.<sup>6</sup> En dicha reunión, basándose en lo discutido con el Fondo, el Patrono determinó que la querellante no cualificaba para ejercer las funciones esenciales del puesto clasificado enfermera especialista en anestesia.<sup>7</sup>
7. El 23 de septiembre de 2009, mediante comunicación escrita, la querellante, solicitó una reconsideración, por no estar de acuerdo con la determinación de acomodo razonable llevada a cabo por el Patrono. A esos efectos, la

---

<sup>5</sup> Exhibit Número 4 Conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit Número 9 del Patrono.

<sup>7</sup> Exhibit Número 5 Conjunto.

Administración citó a esta junto al representante de la Unión, el Sr. Edwin Santiago, para una reunión el 1 de octubre de 2009, con el propósito de discutir las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia que podrían conllevar ejercer un peso mayor al indicado en el informe emitido por el Fondo, de manera que la querellante certificara cuáles de estas era capaz o no de realizar. Así las cosas, una vez reunidas las partes, el Patrono les entregó, tanto a la querellante como al representante de la Unión, un cuestionario con unas preguntas referentes a las funciones esenciales del puesto y el esfuerzo físico que ello conllevaba. Sin embargo, el señor Santiago informó que evaluaría el mismo con el propósito de ofrecerles luego una respuesta<sup>8</sup>. Posteriormente el señor Santiago les comunicó que estaban en desacuerdo con dicho cuestionario.

8. Así las cosas, el 7 de octubre de 2009, ante la negativa de la Unión en contestar el documento antes mencionado, el Patrono mediante comunicación escrita dirigida a la querellante, ratificó su determinación de reubicarla, aprovechando la oportunidad para presentarle oficialmente la alternativa de reubicarla<sup>9</sup> al puesto de enfermera generalista del Banco de Sangre<sup>10</sup>. La Sra. Carmen García aceptó la reubicación.

---

<sup>8</sup> Exhibit Números 5 y 6 Conjuntos.

<sup>9</sup> Previamente a la querellante se le había hecho el ofrecimiento verbalmente, de reubicarla al puesto clasificado enfermera generalista del banco de sangre.

<sup>10</sup> Exhibit Número 6 Conjunto

9. El 16 de octubre de 2009, el Patrono le notificó, mediante comunicación escrita a la Sra. Carmen García Rodríguez, que su traslado en descenso como enfermera generalista en el Banco de Sangre sería efectivo desde el 21 de octubre de 2009. Dicho descenso fue producto del acomodo razonable<sup>11</sup>.
10. El 19 de octubre de 2009, la Unión, inconforme con la determinación del Patrono al no conceder el acomodo razonable en las salas de operaciones a la querellante, radicó la querrela en el Negociado de Conciliación Arbitraje.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde pues, determinar si el Patrono incurrió en violación al Convenio Colectivo o no al reubicar a la señora García Rodríguez del puesto de enfermera especialista en anestesia al puesto de enfermera generalista del Banco de Sangre. Empero, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la audiencia de arbitraje, el Patrono planteó la no arbitrabilidad de la querrela en su modalidad sustantiva.

Debemos, pues, determinar en primera instancia, si la querrela es o no arbitrable sustantivamente.

#### A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente, toda vez que en la reclamación incoada por la Unión mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, no detalló hechos específicos ni violación alguna al

---

<sup>11</sup> Exhibit Número 12 del Patrono

Convenio Colectivo. Que del documento antes mencionado, no se desprende violación alguna en cuanto a los procedimientos realizados en el acomodo razonable. Que el hecho de que la Unión no esté de acuerdo con la decisión de reubicar a la querellante al puesto de enfermera generalista no presupone que no se proveyó el acomodo razonable solicitado. Alegó además, que la Unión en dicho formulario indicó que se había cumplido con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo antes de solicitar arbitraje. Por tal razón, no existe controversia real entre las partes.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable sustantivamente, ya que la controversia precisamente se basa en que no están de acuerdo con el acomodo razonable llevado a cabo por el Patrono. Que este nunca cuestionó en los procesos prearbitrales cuál era controversia.

En torno al planteamiento de que la Unión en uno de los incisos del mencionado formulario, indicó que se cumplió con los procedimientos antes de someter la presente querrela a arbitraje, el gremio adujo que lo indicado en el mismo es a los efectos de que se cumplió con los procedimientos pre arbitrales para elevar la controversia a arbitraje.

Esbozadas las contenciones de las partes, y estando en posición de resolver, procedemos a así hacerlo; resolvemos que la defensa del Patrono no derrotó la arbitrabilidad sustantiva de la querrela. Veamos por qué.

La arbitrabilidad sustantiva es aquella dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el Árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una

querella. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.<sup>12</sup> La autoridad se refiere a los poderes otorgados al Árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos.

En el ámbito obrero patronal es ampliamente conocido, que es arbitrable todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo.

A tenor con lo anterior, es menester señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 352 (1990). Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje. Por tal razón, en materia de determinar la arbitrabilidad de este caso estamos limitados al examen del Convenio Colectivo como única fuente para concluir si el mismo procede o no.

El Artículo LIX, *Procedimiento de Querellas*, Sección 1, Definición de Querellas, establece que:

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropiada o la Administración por una **alegada violación, controversia o desacuerdo** en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos,

---

<sup>12</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984.

estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la administración. (Énfasis nuestro).

Como podemos apreciar en la porción del Artículo LIX, supra, el término de controversias es de naturaleza amplia y abarca en la presente querella. En el caso de autos, según se desprende del formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que obra en el expediente del caso, la Unión indicó y citamos: “No estamos de acuerdo con la decisión tomada con relación al acomodo razonable.” (Énfasis nuestro). Consideramos que precisamente esa es la controversia, que la Unión no está de acuerdo con la determinación tomada por el Patrono. Además, la Sección 1 del Artículo XVII, supra, establece que:

Cualquier empleado regular de la Unidad Apropriada esté incapacitado para realizar las funciones esenciales del puesto que ocupa, y no haya cualificado para acogerse al Retiro por enfermedad Ocupacional o no Ocupacional, pero sin embargo, pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad será reubicado previo acuerdo de las partes en un puesto vacante o de nueva creación de igual o inferior categoría al puesto que ocupe, para el cual cualifique y cuyas funciones pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad. [Sic] (Énfasis nuestro).

Por tanto, la Unión inconforme con la determinación tomada por el Patrono acudió, oportunamente, al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por tal razón, concluimos que el caso es arbitrable sustantivamente, por lo que pasamos a dirimir sus méritos.

#### B. Sobre los Méritos de la Querella

La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo, específicamente el Artículo XVII, supra, al reubicar, como producto de un acomodo razonable, a la señora García Rodríguez, querellante, al puesto de enfermera generalista en el Área del Banco de Sangre. Sostuvo que no estaban de acuerdo con la reubicación por entender que la querellante estaba capacitada para ejercer las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia. Agregó que el puesto de enfermera generalista es de un rango inferior al de enfermera especialista en anestesia. Subrayó que la reubicación llevada a cabo por el Patrono no es un acomodo razonable bajo la Ley ADA.

En apoyo a sus contenciones, la Unión presentó como testigo al Sr. Edwin Santiago, enfermero especialista en anestesia, quien también funge como representante de la Unión. El señor Santiago sostuvo que lleva alrededor de 20 años laborando como enfermero anestesista. Que su función principal es proveer anestesia al paciente. Que intervino en el proceso de acomodo razonable de la Sra. Carmen García Rodríguez, querellante. Arguyó que en las salas de operaciones se utilizan "chalecos de plomo"<sup>13</sup> los cuales afectan la condición de la querellante. Que existen salas en las cuales la señora García Rodríguez se puede desempeñar como enfermera anestesista, entre estas, la maxilofacial, oftalmología y cirugía general, las cuales no requieren el uso del chaleco antes mencionado, ya que en las mismas no se trabaja con radiación. Precisó que la

---

<sup>13</sup> En las salas de operaciones se utiliza un equipo denominado "SION". Este equipo es utilizado por el médico para sacar placas y de esta manera evitar estar llamando constantemente al personal de radiología. Sin embargo, el mismo emana radiación. Por tal razón, para proteger de la radiación a los empleados que intervienen en dichas salas, se utilizan unos "chalecos de plomo" cuyo peso oscila entre 6 a 8 libras.

razón primordial por la cual el Patrono se opone a realizar el acomodo razonable en el puesto de enfermera especialista en anestesia, es debido a que en la medida que la querellante tuviere que trasladar al paciente, no podría desplazar la camilla. Sostuvo que no está de acuerdo con la posición de la Administración debido a que la función del enfermero especialista en anestesia es verificar el cuello, las cervicales, así como todos los signos vitales del paciente con todo el monitoreo que conlleva, presión, pulso...etc. Planteó que durante el proceso de operación, existe otro personal aparte del enfermero anestesista, entre estos, el médico, la enfermera y el escolta, quienes realizan el mayor esfuerzo de pasar al paciente a la camilla. Sostuvo que el escolta es quien empuja la camilla.

Indicó además que el Patrono en otras ocasiones había llevado a cabo acomodos razonables con otros enfermeros anestesistas. Para finalizar, a preguntas del portavoz del Patrono, atestó que no estaba de acuerdo con el cuestionario,<sup>14</sup> ya que llevaba a la incapacidad a la señora García Rodríguez.

Asimismo, la Unión presentó como testigo a la Sra. Carmen García Rodríguez, querellante, quien testificó que comenzó a laborar en la Administración desde el 2004. Que lleva alrededor de 30 años de servicio como enfermera especialista en anestesia. Que actualmente labora en el Área de Banco de Sangre como enfermera generalista. Declaró que allá para el 18 de marzo 2008, un paciente mediante un movimiento

---

<sup>14</sup> Cuestionario que se le entregó a la querellante y al delegado de la Unión como parte del proceso de acomodo razonable con el propósito de identificar cuáles de las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia podría realizar la señora García Rodríguez.

brusco en medio del proceso de despertar de una anestesia general, le propinó un puño. Que a raíz de dicho accidente ha confrontando problemas en la espalda. Indicó que solicitó un acomodo razonable. Que su situación ha sido discutida con el Patrono entre 9 a 10 ocasiones. Adujo que existen (cinco) 5 áreas donde puede laborar. Que la Administración le ofreció la opción de trabajar en el Banco de Sangre como enfermera generalista. Para finalizar, indicó que está en desacuerdo con la decisión tomada, debido a que puede ejercer las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia.

La Administración, por su parte, alegó que la reubicación realizada a la querellante fue siguiendo los procedimientos de acomodo razonable y acorde con el Convenio Colectivo. Sostuvo que la querellante no puede realizar las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia. Que a la señora García Rodríguez, se le reubicó al área de Banco de Sangre debido a que la naturaleza del trabajo del puesto de enfermera generalista en dicha área, requiere menos esfuerzo físico. Adujo que el proceso se realizó acorde con lo establecido en el Convenio Colectivo y sobre todo vigilando la salud de la querellante.

Para sustentar su posición, la Administración, presentó como testigo a la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia. Esta señaló que supervisó a la señora García Rodríguez desde el 2007 al 2010. Que el Fondo había hecho unas recomendaciones a los efectos de que la querellante no trabajara en casos extensos y que requirieran esfuerzo físico. Que la señora García Rodríguez procedió a solicitar el acomodo

razonable a la Oficina de Recursos Humanos. Explicó que una vez dicha oficina interviene, es que comienzan una serie de reuniones con la representante del Fondo, la querellante y la Unión. Que como parte del proceso, hubo una reunión en las facilidades del Patrono el 21 de septiembre de 2009, para discutir los pormenores sobre las limitaciones que tenía la señora García Rodríguez. Aseveró que en dicha reunión la Sra. Rosario Rivera, especialista en rehabilitación del Fondo, explicó las limitaciones de la querellante en cuanto al esfuerzo físico, intervención en casos extensos y que conllevara el uso del "chaleco de plomo". Declaró además, que en la mencionada reunión se discutieron las funciones esenciales que la querellante podía realizar y las que no podía llevar a cabo.

La testigo adujo, en cuanto a la prohibición a la señora García Rodríguez de intervenir en casos extensos, que por la naturaleza del trabajo en las salas de operaciones surgen casos que se complican y por ende, no se puede precisar cuándo van a culminar. Añadió en cuanto a la limitación en el peso, que no puede controlar el tipo de paciente que entra en sala, como por ejemplo el peso y tamaño del mismo. Resaltó que unas de las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia, es posicionar, en conjunto con el galeno, al paciente. Agregó que otra de las funciones esenciales del puesto, es acomodar, moverle los brazos y la cabeza al convaleciente. Planteó que el esfuerzo físico es aún mayor si el paciente está dormido. Preciso que el enfermero anestesista es el encargado de proteger al paciente. Mencionó además, que la Administración ofrece servicio al Hospital Universitario, sala de trauma,

por lo cual, a la querellante le iba resultar difícil transportar y ventilar manualmente al paciente. Sostuvo que el menor esfuerzo físico en las salas de operaciones del Patrono no existe.

Asimismo, la testigo declaró que antes de la reunión del 21 de septiembre de 2009, a la querellante se le asignaron las salas de operaciones que había solicitado, sin embargo, observaron que su salud continuaba exacerbándose. Indicó además, que en las salas de operaciones del Patrono existe un programa el cual indica los pacientes destinados a las mismas, no obstante, al momento que reciben un caso emergencia se le da prioridad sobre el paciente que esté en calendario. En cuanto a la prohibición de utilizar los “chalecos de plomo”, la testigo sostuvo que no había inconvenientes, ya que se podían utilizar las “paredes de plomo”<sup>15</sup>. Para culminar, a preguntas del portavoz de la Unión, la testigo adujo que en otras ocasiones se habían llevado a cabo varios arreglos internos con otros enfermeros anestesistas debido a que estos experimentaban dolencias distintas a las que padecía la querellante y en dichos casos podían ejercer las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en Anestesia.

El Patrono además, presentó como testigo a la Sra. Priscila Aponte, especialista en Desarrollo Organizacional. Esta señaló que intervino en el proceso de acomodo razonable de la querellante. Indicó que solicitó mediante comunicación escrita al Fondo que detallara el esfuerzo físico que podría realizar la señora García Rodríguez.

---

<sup>15</sup> Paredes de plomo que se solicitan al área de radiología para aquellos empleados que están imposibilitados de utilizar “chalecos de plomo”.

Que a esos efectos, se personó junto a la Sra. Vilma Ortiz a las Oficinas del Fondo en Bayamón. Que en dicha reunión se les clarificó que la señora García Rodríguez podía realizar tareas livianas (diez [10] libras y/o veinte [20] libras ocasionalmente). Aseveró que a solicitud de ellos, la Sra. Rosario Rivera (especialista del fondo) accedió a reunirse con la querellante en las instalaciones del Patrono. Que en dicha reunión, la cual se llevó a cabo el 21 de septiembre de 2009, la especialista explicó a los presentes cómo se trabajó el proceso en el Fondo. Sostuvo, que desde el momento en que el Fondo dio su recomendación respecto a la clarificación que habían solicitado, habían comenzado las conversaciones con la querellante en torno a su reubicación al puesto de enfermera generalista del Banco de Sangre, ya que entendían que no podía, conforme a lo dispuesto en la Ley ADA, realizar las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia.

Posterior a esa reunión, la querellante solicitó mediante comunicación del 23 de septiembre de 2009, una reconsideración del caso. Que luego de recibir dicha reconsideración procedieron a evaluar, junto a la supervisora, las tareas esenciales que conllevaban esfuerzo físico acorde con la limitación expuesta por el Fondo. Para ello, utilizando las funciones esenciales del puesto, prepararon un cuestionario. Sostuvo que en reunión del 1 de octubre de 2009, se le entregó, tanto a la señora García Rodríguez, querellante, como al delegado de la Unión, Sr. Edwin Santiago, el cuestionario para que les indicaran cuáles de las funciones esenciales, del puesto de enfermera especialista en anestesia, la señora García Rodríguez podía o no ejercer. Sin embargo, sostuvo que,

tanto la querellante como el delegado de la Unión, determinaron que se iban a llevar el mismo para analizarlo y que luego este se iba a comunicar con ella. Que luego el señor Santiago mediante llamada telefónica le comunicó que no iban a contestar el cuestionario y que elevarían el caso a arbitraje.

Expuso, que en vista que la Unión no contestó el documento, se mantuvieron en su posición de continuar con la reubicación de la querellante. Sostuvo que el procedimiento de acomodo razonable responde a las disposiciones de Ley ADA, la cual expresa que el empleado que no pueda realizar las labores esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable, el patrono debe auscultar la posibilidad de una reubicación en un área donde esté cualificado y pueda ejercer las funciones esenciales del puesto. Que dicho procedimiento es el que se sigue con todos los empleados que lo solicitan en recursos humanos. Arguyó que se consideró el Área del Banco de Sangre debido a que en dicha área el peso y el tipo de funciones que se realizan no expondrían a la querellante a una recaída en su condición de salud. Por último, a preguntas del portavoz de la Unión, respondió que no se le ofreció otra alternativa a la querellante debido a que el único puesto vacante en esos momentos era el de enfermera generalista.

Así las cosas, a los fines de determinar si la reubicación de la Sra. Carmen García Rodríguez fue razonable o no, es menester adentrarnos en el análisis de los hechos fácticos y procesales que permean en el caso de autos.

La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM) es una institución gubernamental adscrita al Departamento de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Tiene a su cargo la organización, operación y administración de los servicios centralizados que sirven en común a las instituciones miembros del Centro Médico. Presta servicios especializados de nivel terciario y supraterciario<sup>16</sup> a toda la población. Esta importante instalación es el principal hospital de esta índole en Puerto Rico. Por tal razón, a las salas de operaciones de este recinto recurren miles de pacientes para recibir los servicios hospitalarios.

El Convenio Colectivo entre las partes en su Artículo XVII, Reubicación Por Razón de Incapacidad, supra, establece que:

... Cuando cualquier empleado regular de la unidad apropiada esté incapacitado para realizar las funciones esenciales del puesto que ocupa..., pero, sin embargo, pueda realizar otras funciones dentro de la Unidad será reubicado previo acuerdo de las partes en un puesto vacante o de nueva creación de igual o inferior categoría al puesto que ocupe, para el cual cualifique y cuyas funciones pueda desempeñar satisfactoriamente a pesar de su incapacidad... Tanto la Administración como la Unión aceptan y reconocen que las disposiciones del presente artículo deben estar armonizadas con el American With Disabilities Act" (ADA) de 1990. [Sic] (Énfasis nuestro).

Asimismo, la Ley ADA, define acomodo razonable como una modificación o ajuste al escenario o ambiente de trabajo que le permite al empleado con impedimento cualificado participar y ejecutar las funciones esenciales del puesto.

---

<sup>16</sup> Significa que manejan casos de suma complejidad debido a que cuentan con el recurso humano especializado, equipo de alta complejidad y tecnología moderna que permite la prestación de los servicios especializados.

El acomodo razonable incluye, todo tipo de ajuste necesario para garantizarle los mismos derechos y privilegios en el empleo de cualquier otro empleado sin ningún tipo de impedimento. Uno de los ejemplos de proveer acomodo razonable es reestructurar las funciones para remover funciones marginales, pero no funciones esenciales. Es importante señalar que dicha ley no requiere que se altere la naturaleza del puesto.

No obstante, al determinar si un empleado está capacitado para ejercer las funciones de cierto o determinado puesto, el Patrono no disfruta de libertad absoluta para hacer la determinación de forma arbitraria y caprichosa. Cada caso debe analizarse de manera individual y a tenor con los hechos particulares del mismo. Una vez, el empleado ha formalizado una solicitud de acomodo razonable, el patrono viene obligado a iniciar un proceso interactivo con dicho empleado para analizar si resulta viable conceder el remedio solicitado y la forma en que puede concederse el mismo. Sin embargo, debemos recordar que el patrono no está en la obligación de proveer el acomodo razonable que el empleado desee.

La única excepción por la cual un patrono no está obligado bajo la Ley ADA, a realizar un acomodo razonable, es si el mismo le representa un esfuerzo extremadamente oneroso ("undue hardship"). No obstante, la evaluación sobre si el acomodo razonable constituye un esfuerzo extremadamente oneroso, descansa principalmente en la naturaleza y costo del acomodo necesario, los recursos financieros de la entidad, el número de empleados, el efecto de los gastos y recursos o el impacto en las operaciones de las facilidades.

Expuesto lo anterior, en el caso ante nos, de la prueba documental y testifical se desprende que la querellante, la Sra. Carmen García Rodríguez, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos un acomodo razonable. Esto debido a que sufría de varias condiciones en la espalda como producto de un lamentable accidente con un paciente. A raíz de dicho accidente, el Fondo emitió un informe sobre el estado de la empleada lesionada, exponiendo una serie de diagnósticos los cuales disminuían su capacidad y tolerancia física. En el mencionado informe, el Fondo indicó, que se evidenció que la querellante en sus tareas esenciales como enfermera anestesista se mantenía de pie prolongadamente, por lo cual, recomendó que se ajustaran las tareas, de manera que se evitaran recaídas y se prolongara su permanencia en el mercado laboral. Recomendando que se le asignara en una sala de operación donde no se le requiriera esfuerzo físico ni la intervención fuese extensa. De lo contrario, se le reubicara a ejercer funciones donde sus talentos y experiencias pudieran ser utilizados. (Énfasis nuestro).

Así las cosas, la Oficina de Recursos Humanos implementó el protocolo establecido en el Manual de Procedimientos para Acomodo Razonable. A tales efectos, se llevaron a cabo varias reuniones para discutir los pormenores sobre la condición de salud y las limitaciones de la querellante, en cuanto al esfuerzo físico e intervención en casos extensos. Entre estas: la reunión del 21 de septiembre de 2009, la cual tuvo lugar en las instalaciones del Patrono, en la misma estuvieron presentes la querellante y el delegado de la Unión, entre otros. Como consecuencia de lo discutido en dicha

reunión, el Patrono llegó a la determinación de que la señora García Rodríguez no podía ejercer las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia conforme a lo dispuesto en la Ley ADA.

Inconforme con tal determinación, la querellante solicitó una reconsideración a la decisión de reubicarla. El Patrono accedió a reconsiderar el caso. Para ello, a la querellante y al delegado de la Unión se les entregó un cuestionario para que indicara cuáles funciones esenciales podía ejercer, negándose, tanto esta como la Unión a llenar el mismo, aduciendo que llevaba a la señora García Rodríguez a la incapacidad.

A este punto de nuestro análisis, podemos apreciar que el Patrono realizó una serie de acciones afirmativas para atender la solicitud de acomodo razonable de la querellante. No obstante, durante la audiencia, la Unión adujo que la señora García Rodríguez podía realizar las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia en las salas de operaciones y que por lo tanto, su reubicación al puesto de enfermera generalista en el Área del Banco de Sangre fue un acto festino y caprichoso por parte del Patrono. Ante dicha alegación, consideramos que la Unión no cumplió con el principio cardinal del peso de la prueba; es decir, la evidencia aportada por el gremio no fue suficiente para demostrar que la querellante podía realizar las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia en las salas de operaciones.

Por el contrario, según el testimonio incontrovertido, de la Sra. Vilma Ortiz, supervisora de anestesia, en cuanto a la recomendación del Fondo de que a la querellante se le asignara en una sala de operación donde la intervención no fuese

extensa, sostuvo que por la naturaleza del trabajo de dichas salas, no pueden tener la certeza de cuáles casos no van a resultar extensos, debido a que surgen complicaciones, y por ende, no pueden precisar cuándo van a culminar. Asimismo, en testimonio incontrovertido de la propia señora Ortiz, surgió que a la señora García Rodríguez en un momento dado se le ubicó en varias de las salas de operaciones solicitadas por esta, donde no era requerido el uso del "chaleco de plomo"; sin embargo, aun así, su condición continuó exacerbándose.

Nótese, que en el caso que nos ocupa el Patrono no se negó a realizar el acomodo razonable, simplemente entendió que era meritorio otro tipo de acomodo, ya que la señora García Rodríguez, debido a las limitaciones en cuanto a la intervención en casos extensos y que conllevaran esfuerzo físico, no podía ejercer las funciones esenciales en el puesto de enfermera especialista en anestesia, razón por la cual, fue reubicada en el puesto de enfermera generalista en el Banco de sangre, cumpliendo pues, con lo dispuesto en el Artículo XVII del Convenio Colectivo, supra.

Debemos recordar, que al realizar un Acomodo Razonable no necesariamente el empleado debe estar de acuerdo con el tipo de acomodo que se lleva a cabo. En estos casos, lo primordial es que el Patrono no actúe de manera caprichosa e irrazonablemente.

Reiteradamente la doctrina establecida por los tribunales federales ha sostenido que el empleado que reclama protección de la Ley ADA, debe ejercer las funciones esenciales de su puesto. La jurisprudencia federal también ha sostenido que los

acomodos razonables no son los que específicamente el empleado solicita, si existen otras formas de proveer el mismo. (Énfasis nuestro).

De otra parte, la Unión alegó que el Patrono actuó arbitrariamente debido a que concedió unos acomodos razonables a otros empleados más, sin embargo, le denegó dicho acomodo al querellante. No le asiste la razón. Si bien es cierto que la Administración realizó unos arreglos internos a varios empleados, no es menos cierto que estos padecían condiciones de salud distintas a las que aquejaban a la señora García Rodríguez.

Así las cosas, en Condado Holiday Inn, Caso Núm. A- 2489, Laudo del 18 de agosto de 1982, el Árbitro Pedro Santos, expresó:

**No corresponde al árbitro sustituir su criterio por el de la gerencia, siempre y cuando exista una base razonable para sostener la decisión administrativa. Aun cuando el árbitro, de ser administrador, hubiera tomado una determinación distinta, es su obligación respetar la discreción gerencial a menos que la misma haya sido ejercida en forma irrazonable, arbitraria o caprichosa. (Énfasis nuestro).**

En vista de lo anterior, entendemos que la Unión no demostró de manera fehaciente que la reubicación de la señora García Rodríguez constituía una acción arbitraria e irrazonable por parte de la Administración. Por el contrario, en el caso ante nuestra consideración, el Patrono consideró que la querellante no estaba en condiciones de ejercer las funciones esenciales del puesto de enfermera especialista en anestesia en las salas de operaciones de la Administración, las cuales por su naturaleza de trabajo reciben un alto flujo de pacientes que requieren intervenciones que pueden resultar extensas, complejas y críticas. Por tanto, la Administración tiene el derecho de vigilar el

bienestar de sus operaciones, de manera que no se afecten los servicios ni se exponga la salud de los pacientes ni de los empleados.

Consideramos que a la señora García Rodríguez se le ofrecieron alternativas viables y menos onerosas para la Administración: ejercer funciones como enfermera generalista en el Banco de Sangre, opción que no encontramos fuera en detrimento a su salud o fuera una alternativa irrazonable.

Así pues, en ausencia de visos de arbitrariedad e irrazonabilidad por parte del Patrono, emitimos el siguiente;

### LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XVII del Convenio Colectivo al reubicar a la Sra. Carmen García Rodríguez al puesto de Enfermera en el Banco de Sangre. Así pues, se decreta un NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de febrero de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de febrero de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ANGEL F. FERRER CRUZ  
COORDINADOR DE ARBITRAJE  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO. LUIS M. ESCRIBANO  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO. MANUEL CLAVELL SPITCHE  
ASESOR LEGAL  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SR. KELVIN J. PAMIAS VELAZQUEZ  
DIRECTOR REC. HUMANOS Y  
RELACIONES LABORALES  
ASEM  
PO BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III