

JUNTA DE APELACIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE
EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO

EDWIN CRUZ DIAZ	* CASO NUM. 91-05-JA
Apelante	*
	* SOBRE: PAGO DE DIFERENCIAL
VS	*
	*
ADMINISTRADOR DEL PLAN DE CLASIFICACION*	
Y RETRIBUCION	*
Apelado	*
.....	*

RESOLUCION Y ORDEN

I. INTRODUCCION:

Mediante su carta a la Junta del día 3 de julio de 1991, el apelante recurrió ante nos contra una decisión del Administrador del Plan de Clasificación y Retribución. Este funcionario determinó que la reasignación de la clase de Psicólogo, a la cual pertenece el apelante, sería efectiva al día 1 de julio de 1990. El apelante, por el contrario, alegó en su recurso que debía ser efectiva retroactivamente al día 14 de enero de 1988.

Antes de la actuación del Administrador la clase de Sicólogo estaba en la categoría 15. Con la reclasificación fue asignada a la escala 20.

Acogimos la carta del día 3 de julio de 1991 como recurso de apelación y dimos término al apelado para contestar, mediante nuestra orden del día 19 de julio de 1991.

Luego del trámite procesal propio de estos casos, celebramos una vista el día 27 de marzo de 1992. El apelante compareció representado por su abogado, Lcdo. Angel Raúl Pérez Muñoz. El apelado compareció representado por la Lcda. Carmine Castro. Estando las partes de acuerdo en que la cuestión planteada en el caso era una estrictamente de derecho, la Junta solicitó memorandos. El apelante sometió el suyo el día 28 de abril de 1992. El apelado hizo lo mismo el día 19 de mayo de 1992.

Señalamos una vista argumentativa para el día 19 de agosto de 1992, a la cual comparecieron las partes representadas por sus abogados. Tuvimos la oportunidad de un extenso y elaborado análisis, de parte de ambas representaciones legales, sobre los aspectos relativos a la controversia, por lo que estamos en condición de resolver.

Debemos determinar en que fecha debe ser efectiva para el apelante la reasignación a la Categoría Salarial 20 la Clase de Sicólogo, si al día 1 de julio de 1990, como alega el apelado o al día 14 de enero de 1988, como sostiene el apelante.

No está en controversia el hecho de que en abril de 1990 la Universidad de Puerto Rico, por actuación del Administrador del Plan de Clasificación y Retribución, llevó a cabo un estudio en torno a la clase de Sicólogo. El analista a quien se le asignó parte de la labor recomendó crear dos clases, una de Sicólogo Industrial y la otra de Sicólogo Clínico y revisar su asignación salarial a la Categoría 17. El Administrador no aceptó dicha recomendación optando por no cambiar la clasificación de los puestos, dejando una sola clase, pero la reasignó a la Categoría 20.

Tampoco está en controversia el hecho de que cuando se completó el estudio regía en el sistema universitario público una orden de congelación, decretada por el Consejo de Educación Superior, mediante su Certificación 40 (1990), por lo que la reasignación a la Categoría 20 de la clase de Sicólogo no podía ponerse en efecto hasta tanto se completara un trámite ulterior, requerido por la referida Certificación 40 (1990). Se consultó a las unidades afectadas y una vez éstas certificaron la disponibilidad de fondos, se puso en vigor la nueva escala salarial efectivo el día 1 de julio de 1990. Dicha actuación afectaba siete (7) puestos de Sicólogo en todo el sistema universitario, a saber: dos en el Recinto de Río Piedras, cuatro en el Recinto de Ciencias Médicas y uno en el Colegio Universitario de Humacao. Dicha actuación de personal tuvo un efecto presupuestario de \$31,260. anuales.

El Administrador del Plan tiene la responsabilidad de poner en vigor en el sistema universitario un sistema retributivo, a base de las funciones de los distintos empleados, que sea lo más uniforme, equitativo y justo posible. En otras palabras, el Administrador debe ajustar el sistema retributivo de la Universidad a las aspiraciones plasmadas en la acción legislativa que culminó con la Ley de Retribución Uniforme.

El criterio de uniformidad es principio fundamental en todo esquema retributivo. A estos efectos, las Reglas para la Implantación del Plan de Clasificación para los Empleados No Docentes de la Universidad de Puerto Rico, promulgadas por el Consejo de Educación Superior, disponen que el

Presidente de la Institución es responsable de la aplicación uniforme del Plan de Retribución, pudiendo delegar su fase técnica y operacional en el funcionario conocido como el Administrador del Plan. Este funcionario tiene facultad delegada para la organización y reasignación de categorías salariales a las clases de puestos dentro del sistema. Véase Regla 4.1.

La Regla 4.9 autoriza los ajustes en la retribución de las clases mediante el mecanismo de la reasignación de escala y regula la forma de hacerlo. A poco que se examina la referida Regla 4.9 se observará que en el caso de la apelante el Administrador cumplió con sus disposiciones.

Debemos indicar, sin embargo, que la Regla 4.9 no dispone nada sobre la fecha de efectividad de un ajuste de retribución por razón de la reasignación salarial de una clase. Ante esa realidad, corresponde determinar, si al instrumentar su práctica administrativa, la Universidad cumplió con la normativa general sobre uniformidad y equidad. A esos efectos, el Administrador puso en vigor la práctica administrativa de hacer efectiva la reasignación salarial de una clase cuando se finaliza el estudio y las unidades institucionales que tienen empleados en esas clases informan tener los recursos económicos para absorber el incremento en los costos.

Nos parece que dicha interpretación administrativa o práctica institucional es racional, no priva a nadie de derechos adquiridos, en ausencia de prueba de trato desigual o discriminatorio. La parte apelante, que en planteamientos como este tiene el peso de la prueba, no señala caso alguno en que el Administrador hubiera puesto en vigor dicha norma en forma discriminatoria o arbitraria.

La interpretación administrativa de una ley, regla o reglamento por parte de una agencia llamada por ley a implementarla en primera instancia, debe merecer mucho peso, tanto a foros como el nuestro, como a los tribunales del País. *M & V Orthodontics vs. Negociado de Seguridad de Empleo*, 115 DPR 183, 188-189 (1984); *Quevedo Segarra vs. JACL*, 102 DPR 87, 96 (1974), *Román vs. Superintendente de la Policía*, 93 DPR 685, 690 (1966). El fundamento para dicha norma es obvio, se trata del Organismo que cuenta con pericia y la experiencia en relación con los asuntos con que trata a diario y ningún otro foro debe desplazarse en sus interpretaciones, excepto que sean arbitrarias, caprichosas o discriminatorias. Véase: *Asociación Médica de Puerto Rico vs. Cruz Azul*, 118 DPR 669 (1987).

A los fines de sostener la actuación del Administrador del Plan nos basta con que la interpretación escogida y aplicada a todos por igual, sea razonable. En esos casos nuestra función

no puede ser la de hacer prevalecer la que a nosotros como Junta que revisa al Administrador, nos parezca más razonable. Nuestra función revisadora en casos como éste concluye una vez determinamos que la solución escogida y puesta en vigor por el Administrador no es ilegal, arbitraria, caprichosa o discriminatoria. Véase De Jesús Cotto vs. Departamento de Servicios Sociales, 89 J.T.S. 29.

Concurrimos con la representación legal del apelado cuando nos dice que la práctica del Administrador de dar efectividad a la reasignaciones de escalas cuando finaliza el estudio de clase, y se determina que existen los fondos para absorber sus costos, promueve los objetivos de uniformidad, igualdad y justicia para los empleados que ocupan puestos afectados por la acción del funcionario. Concurrimos, asimismo, en que dicha práctica no solo es razonable sino que se ajusta al requisito legal de a igual paga por igual trabajo y a la igual protección de la leyes. Véase: Mercado Vega vs. UPR 91JTS 41. El apelante nos pide que apliquemos su interpretación, o sea, que en su caso sea efectiva la revisión salarial cuando la solicitó al Administrador, aunque se aplique a los otros sicólogos afectados conforme a lo que entiende el Administrador.

Cuando el Administrador consulta la Unidad Institucional en torno a la disponibilidad de fondos para poner en vigor una acción como la que se nos ocupa, respeta con ello la autonomía que por ley corresponde a dicha unidad, Véase 18 LPRA, Sección 603. Además, con ello el Administrador cumple con la norma del Consejo de Educación Superior al efecto de que las unidades no comprometan o incurran en erogaciones de fondos por encima de lo asignado para el ejercicio fiscal correspondiente. Véase Artículo X-G-1, Reglamento General de Finanzas y Contabilidad, Certificación 107 (1984-85) del Consejo de Educación Superior.

El apelante no tiene fundamento legal válido para quejarse de que su revisión salarial fuera efectiva cuando dispuso el Administrador. La solución que nos propone el apelante ciertamente produciría un resultado inaceptable porque no habría fundamento racional para sostener que los otros Sicólogos recibirían el aumento efectivo cuando dispuso el Administrador y el apelante lo recibiría en fecha anterior, lo que representaría para él un pago de \$215.00 mensuales durante 29 1/2 meses. Esa suma no la recibirían los otros sicólogos

y ello plantea, a nuestro juicio, un problema de trato desigual injustificado. De hecho, el apelante no tiene derecho a un aumento retroactivo al día 18 de febrero de 1988, cuando hizo su solicitud, porque a esa fecha la escala salarial 20 para psicólogo no existía en el sistema universitario público.

El apelante nos dice en su alegato radicado el día 30 de abril de 1992 que su planteamiento procede porque la Sección G-1 de la Certificación 43 1977-78, del Consejo de Educación Superior dispone para la reclasificación de puestos, bien a iniciativa de la Autoridad Nominadora o bien a petición del empleado, de lo que el deduce que cuando es el empleado quien lo solicita, si prevalece, es mandatorio que la acción de personal se retrotraiga a la fecha en que el empleado lo solicitó.

El apelado por el contrario, nos recuerda que, si bien es cierto que el empleado puede solicitar la reclasificación y eso inicia el procedimiento, que puede o no tener éxito, si la reclasificación se concede, bajo el Art. 6(b), inciso 8, de la Certificación antes mencionada: "la reclasificación del puesto tendrá vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de recibo de la solicitud en la Administración Central, siempre y cuando la misma haya sido recibida con la totalidad de los documentos y justificaciones requeridas". (subrayado nuestro).

Ello implica, nos dice el Administrador por su representación legal, que no basta con una simple gestión de un empleado para que sea efectiva la reclasificación. Se requiere, nos dice, que el Administrador tenga ante sí los documentos usuales en estos casos, tales como el endoso del supervisor del empleado, el endoso del Director de Personal de la Unidad institucional de que se trate y la determinación de que los fondos para absorber el costo están disponibles. Nos dice además el Administrador, que en este caso se requería un documento adicional, que el Presidente autorizara la erogación, debido a una orden del Consejo congelando toda acción de personal que costara dinero a la Universidad. No está en discusión en este caso el hecho de que efectivamente el Consejo había puesto en vigor una orden de congelación que requería que la reasignación salarial de los psicólogos en la Universidad fuera refrendada, en adición de los funcionarios de la unidad correspondiente, por el Presidente de la Universidad. En resumen, sostiene el Administrador del Plan que mientras esos documentos no fueron sometidos al apelado, la reclasificación de la escala salarial a la escala 20 no podía ponerse en vigor.

Resolvemos que la reclasificación de la escala salarial de la clase de psicólogo en la Universidad de Puerto Rico fue efectiva para todos los psicólogos, el apelante inclusive, el día 1 de julio de 1990. En su consecuencia, se declara SIN LUGAR la apelación.

Se advierte a la parte apelante de su derecho a apelar esta decisión ante el Consejo de Educación Superior dentro del término de treinta (30) días calendario, a partir de la notificación de esta Resolución.

En San Juan, Puerto Rico el 7 de noviembre de 1992

María M. Vázquez Lozada
Miembro

Jorge L. Miembro
Miembro

Efraín González Tejera
Presidente

NOTIFIQUE:

Certifico que hoy, 25 de noviembre de 1992, envié copia fiel y exacta del presente escrito al Sr. Harold González, Administrador del Plan de Clasificación y Retribución; a la Oficina de Asuntos Legales de la Administración Central; a la Lic. Amari Arabía Rojas, Asesora Legal del Recinto Universitario de Río Piedras y al Lic. Raúl Pérez Muñiz, a sus direcciones de récords.

(POR MENSAJERO).
