

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
JUNTA DE APELACIONES DEL PERSONAL NO DOCENTE
EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO

MARIA J. RYAN TORRES	*	
	*	
Apelante	*	APELACION NUM.: 95-05-JA
	*	
vs.	*	
	*	
PRESIDENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO	*	
	*	
Apelada	*	
* * * * *		

DECISION

La Sra. María J. Ryan Torres, en adelante la apelante, radicó un escrito de apelación ante esta Junta el 14 de septiembre de 1995. La apelante sostiene que efectivo al 4 de enero de 1993, en la Oficina Central de Recursos Humanos se autorizaron una serie de acciones de personal cuyo efecto fue crear desigualdad salarial. El efecto retributivo, según expone la apelante ha sido mantener el puesto de supervisión de ésta cinco niveles inferiores a puestos de supervisión de la misma categoría que la apelante ubicados en la División de Asesoramiento y Reclutamiento de la Oficina Central de Recursos Humanos. Señala además que prácticamente se igualó el salario del puesto de supervisión que ocupaba en la División de Clasificación y Retribución con el puesto de Especialista en Recursos Humanos II de inferior jerarquía.

El 3 de octubre de 1995 la Junta emitió una Orden para que la parte apelada elevara copia del expediente del personal de la apelante y sometiera contestación al escrito de apelación. La parte apelada sometió el expediente de personal de la apelante mediante moción suscrita el 17 de octubre de 1995.

La parte apelada mediante Moción Informativa y en Solicitud de Término, fechada 1ro de noviembre de 1995 le informó a esta Junta que se reuniría con la apelante el 3 de noviembre de 1995 a los fines de redactar una estipulación de hechos. En virtud de Orden emitida por esta Junta se le concedió hasta el 30 de noviembre para que radicarán las estipulaciones.

A tono con la prueba documental llegamos a las siguientes:

DETERMINACIONES DE HECHO

1. La apelante comenzó a trabajar para la Universidad de Puerto Rico el 1ro de marzo de 1978. Durante el período del 6 de mayo de 1970 hasta el 28 de febrero de 1978, la apelante se desempeñó en el Departamento de Salud y luego en la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP).

2. En OCAP, la apelante laboró en las divisiones de Clasificación y Asesoramiento donde ocupó el puesto de Técnico de Administración III.

3. La apelante en el año 1994 obtuvo su grado de maestría en Administración Pública en el Area de Personal de la Escuela Graduada de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico.

4. El Plan de Clasificación y Retribución de la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico se implantó efectivo al 1ro de julio de 1977.

5. Al comenzar sus labores en la Oficina de Personal de la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico la apelante ocupó el puesto de Analista de Personal I. Este puesto fue reclasificado posteriormente al nivel II y III en la División de Clasificación y Retribución.

6. El 17 de abril de 1986 la apelante fue ascendida a Oficial Ejecutivo II como supervisora de la División de Clasificación y Retribución, puesto que funcionalmente se conoce como Subadministradora del Plan de Clasificación y Retribución.

7. El 1ro de agosto de 1990, el puesto ocupado por la apelante se reclasificó a Oficial Ejecutivo III, Categoría 23, nivel 5 de la Escala de Retribución del Personal No Docente. El sueldo que devengaba la apelante era de \$1,800.00. En ese momento continuaba ejerciendo como supervisora de la División de Clasificación y Retribución.

8. Durante el período del 3 de septiembre de 1991 hasta el 1ro de enero de 1993, la apelante disfrutó de licencia sin sueldo. En virtud de esa licencia prestó servicios en el Departamento de Educación en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, como Ayudante del entonces Secretario Auxiliar de Recursos Humanos y

Directora de la División de Clasificación del personal Docente y No docente.

9. El 4 de febrero de 1993 se aprueban unas acciones de personal en la Oficina Central de Recursos Humanos, efectivas al 4 de enero de 1993 que se detallan a continuación:

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS CENTRAL
* OFICIAL EJECUTIVO III**

CLASIFICACION / RETRIBUCION	ASESORAMIENTO	RECLUTAMIENTO
Categoría 23, Nivel 5 \$1,800 OFICIAL EJECUTIVO II Categoría 20, Nivel 7 \$1,715	Categoría 23, Nivel Máximo \$2,090	Categoría 23, Nivel 10 \$2,040

10. Efectivo al 1ro de julio de 1993, se puso en vigor las siguientes acciones de personal como resultado del Estudio de las Series de Recursos Humanos realizado.

*** ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS III**

	Categoría	Nivel	Salario En Escala	Diferencia
<u>División de Asesoramiento</u>				
Puesto de Supervisión	28	10	\$2,350.00	
<u>División de Reclutamiento</u>				
Puesto de Supervisión	28	10	\$2,350.00	
<u>División de Clasificación Y Retribución</u>				
María J. Ryan Torres Puesto de Supervisión	28	5	\$2,085.00	\$265.00
<u>Especialista en Recursos Humanos II</u>				
	26	6	\$2,025.00	\$60.00

11. Los sueldos que aparecen en el diagrama anterior no incluyen los aumentos por concepto de quinquenios ni los aumentos concedidos, son sueldos ajustados a la Escala de Retribución.

12. Como resultado de las acciones de personal antes mencionadas, la diferencia en salario entre la apelante y los otros dos puestos de supervisión que corresponden a la División de Asesoramiento y la División de Reclutamiento es de

* **Puesto de Supervisión**

\$265.00. La diferencia en sueldo entre el puesto que supervisa la apelante (Especialista en Recursos Humanos II) y ésta es de tan solo \$60.00. En virtud de ello, prácticamente el sueldo de ambos puestos se igualó. Esto tuvo el efecto de establecer una diferencia salarial menor entre el nivel mínimo de la categoría de la clase de Especialista en Recursos Humanos II (Categoría 26-1,725.00) y el nivel mínimo de la clase de Especialista en Recursos Humanos III (Categoría 28-1, 835). La diferencia entre esas categorías es de \$110.00 mensuales.

13. En comunicación fechada 28 de junio de 1994 el Sr. Pedro Cruz Cruz, Director de la Oficina Central de Recursos Humanos, le notifica al Sr. Jorsé J. Aguayo, Ayudante Ejecutivo del Presidente, la intención de llevar a cabo algunas transacciones de personal de su oficina. Entre los mismos se encontraba otorgar dos niveles a la apelante. Según surge de la propia comunicación dicha transacción quedó pendiente.

14. En carta fechada 28 de junio de 1994 la apelante remitió una comunicación al Dr. Norman I. Maldonado, Presidente de la U.P.R., donde expuso los argumentos que dan origen a esta apelación. En respuesta a esta comunicación el Doctor Maldonado suscribe una comunicación fechada 16 de agosto de 1995 donde mantiene inalterada las acciones de personal que impugna la apelante.

15. No están aquí en controversia ni las cualificaciones profesionales de la apelante ni su desempeño sobre el cual no existe queja alguna.

A la luz de las anteriores determinaciones de hecho procedemos a formular las siguientes:

CONCLUSIONES DE DERECHO

En Artículo II, Sec. 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconoce entre otros el principio de igual paga por el igual trabajo.

"Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca

será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley".

El propósito de la sección 16 fue concederle al trabajador puertorriqueño protección social en la esfera obrero-patronal. "La Comisión subrayó la alta dignidad del esfuerzo humano y destina esta sección al señalamiento de los derechos básicos del trabajador como tal." (Veáse Magdalena Mercado Vega vs. Universidad de Puerto Rico, 91 JTS 41, (8549)

"El principio de igual pago por igual trabajo interesa evitar discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producido cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida". (Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de Puerto Rico, ed. 1961, tomo 4, pág 2573).

En lo que concierne a la reglamentación universitaria y relacionado con la retribución de los empleados universitarios debemos considerar las Reglas para la Administración del Plan de Retribución para el Personal No Docente del Sistema Universitario. (Certificación Núm. 93-066 del Consejo de Educación Superior). El objetivo de esta reglamentación "es establecer un sistema retributivo que propicie la uniformidad y la equidad en la fijación de la retribución del personal no docente del Sistema Universitario". (Sección 5.1)

El plan de Retribución es el esquema que fija la retribución para el personal no docente y constituye la base a utilizarse en todas las transacciones de personal que conlleven pagos. La administración y aplicación de este plan es responsabilidad del Presidente de la Universidad de Puerto Rico. Se persigue establecer uniformidad en la retribución mediante la aplicación de una escala de retribución uniforme. Además, se mantiene una correlación entre el valor relativo que se asigna a las clases y el valor monetario que se asigna a ésta mediante categorías salariales.

La sección 5.5 de las Reglas señalan cuales son los factores que se consideran al asignar las categorías salariales.

"Con el propósito de lograr y mantener la equidad retributiva, al fijar o reasignar las categorías salariales se toman en consideración los

siguientes factores entre otros: el nivel de responsabilidad, dificultad y autoridad de los puestos; el grado de discreción que se requiere en el desarrollo de las funciones, lo requisitos de los mínimos establecidos; el grado de dificultad en el reclutamiento; las oportunidades de ascenso; las condiciones de trabajo; los sueldos que se pagan en el mercado de empleo; el costo de vida y la disponibilidad de recursos fiscales".

Las Reglas para la Administración del Plan de Retribución proveen mecanismos para otorgar aumentos de sueldo dentro de las escalas correspondientes. Le corresponde a la Autoridad Nominadora en el ejercicio de su prerrogativa gerencial determinar cual será la retribución adecuada de sus empleados siempre que cumpla con la reglamentación universitaria.

En el caso que nos ocupa la evidencia no establece que las acciones de personal que impugna la apelante sean contrarias a la reglamentación universitaria. Tampoco surge una violación al derecho constitucional de igual pago por igual trabajo. La disposición constitucional sobre igual paga por igual trabajo reconoce que pueden existir diferencias salariales fundadas en antigüedad, educación y experiencia. Ello, cuando se trata de puestos **iguales** o sustancialmente iguales. Cuando los puestos (deberes, responsabilidad, complejidad, etc.) son distintos, no puede sostenerse una impugnación. Véase: Aulet Lebrón vs. Departamento de Servicios Sociales, 91 JTS 73.

De ordinario se espera que un supervisor devengue un salario mayor que el de sus subalternos. No obstante, debido a factores como la antigüedad y los movimientos de personal, pueden crearse situaciones donde un subordinado gane más que un supervisor. Ello por si solo no constituye violación de ley.

Desde el punto de vista gerencial la situación que plantea este caso debe ser atendida, pues crea desmotivación y desaliento en el personal de supervisión y relaciones laborales. No obstante no nos encontramos ante una violación de ley o de reglamento, la controversia y sus solución de índole administrativa, estando dentro del marco discrecional de los funcionarios atenderla.

Considerando las anteriores Determinaciones de Hecho y Conclusiones de Derecho, se declarara SIN LUGAR la apelación aquí radicada.

Se advierte a la parte apelante de su derecho a solicitar reconsideración de esta Resolución ante esta Junta dentro del término de 30 días calendario a partir de la notificación de esta Decisión. Dicha reconsideración no es jurisdiccional, por lo que la apelante podrá acudir directamente ante la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, lo que deberá hacer dentro del término de treinta (30) días de la notificación de la decisión de esta Junta. La solicitud de reconsideración no interrumpe el término de treinta (30) días para recurrir a la Junta de Síndicos.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de agosto de 1996.

LCDO. Godwin Aldarondo Giraldo
Presidente

Prof. Rosa Lucía Aponte Arche
Miembro Asociado

Lcdo. José A. Grajales González
Miembro Alterno

CERTIFICO: Haber remitido copia de esta Decisión a la Sra. María J. Ryan Torres, Especialista en Recursos Humanos III, División de Clasificación y Retribución, Oficina Central de Recursos Humanos; Administración Central, Universidad de Puerto Rico (Por mensajero) y al Lcdo. Efraín Maceira, Oficina de Asuntos Legales, Universidad de Puerto Rico (Por mensajero) y a la Lcda. Camine Castro, Directora, Oficina de Asuntos legales, Administración Central, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 (CORREO ORDINARIO)