

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

\*  
**JOSÉ E. MELÉNDEZ Y OTROS**      \* **CASO NÚM: 96-36-JA, 96-46-JA,**  
**APELANTES**                      \*      **96-49-JA, 96-50-JA,**  
   \*      **96-62-JA, 96-67-JA**

\* **SOBRE: RETROACTIVIDAD EN LA**  
\* **SERIE DE OPERADORES**  
\* **DE MAQUINAS REPRODUCTORAS**

**VS.**

\*  
\*  
\*  
\*  
**ADMINISTRADOR DEL PLAN DE CLASIFICACIÓN\***  
**Y RETRIBUCIÓN**                      \*  
**APELADO**                              \*

.....\*

**DECISIÓN Y ORDEN**

**DETERMINACIONES DE HECHO**

1. Con fecha de 1 de julio de 1996, el Director de la Oficina de Recursos Humanos de la Administración Central de la Universidad de Puerto Rico. Sr. Pedro Cruz Cruz, emitió un memorando dirigido a los Directores y Oficiales de Recursos Humanos del Sistema Universitario con relación a ciertas modificaciones al Plan de Clasificación y Retribución.
2. Dichas modificaciones fueron el resultado de diversos estudios de clases, los cuales incluían la Serie de Clase de Operadores de Máquinas Reproductoras, clase que incluye a los aquí apelantes, y en donde se cambió el título de la clase y se reasignó la misma a una categoría salarial superior.
3. Se indicó, en dicho memorando, con el visto bueno del Presidente de la Universidad, Dr. Norman I. Maldonado y la Sra. Brunilda Pereira Valentín, Directora de la Oficina de Presupuesto de la Administración Central, la efectividad de las modificaciones al Plan conforme a los recursos fiscales disponibles para cubrir el costo de las mismas.

4. Posteriormente, con fecha del 18 de septiembre de 1996, el Presidente de la Universidad de Puerto Rico, Dr. Norman I. Maldonado, suscribió la

Carta Circular Número 96-10 enmendada, dirigida a los Rectores del Sistema Universitario donde indica, que ha determinado establecer la política institucional con relación a la efectividad de las modificaciones al Plan de Clasificación y Retribución para el Personal No Docente del Sistema Universitario,

(1) “Endosamos los estudios periódicos de Clasificación y

Retribución de Puestos para el personal administrativo del Sistema Universitario, conforme a los cambios tecnológicos, administrativos, y estructuras organizativas, los cuales pueden afectar las funciones asignadas a los puestos.

(2) La fecha de efectividad de las Modificaciones al Plan de Clasificación y Retribución será prospectiva a la fecha en

que se concluyan los estudios”. (Énfasis nuestro)

“La implantación de esta política institucional permite una coordinación y ejecución integral del proceso y facilita la identificación y reserva de los recursos económicos para sufragar los costos a generarse”.

5. Los apelantes solicitan que se utilice para la fecha de efectividad de los referidos estudios de clases, y la subsiguiente modificación al Plan, lo dispuesto en las Reglas para la Implantación y Administración del Plan de Clasificación, en lo relacionado a la reclasificación de puestos, Regla 6.1 (B) (8), en donde se indica que la reclasificación de puestos, 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.
6. La Certificación Número 050 (1996-97), de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico con fecha de 19 de diciembre de 1996, enmendó la referida sección 6.1 (B) (8) de las Reglas para la Implantación y

### 3

Administración del Plan de Clasificación para que la fecha de efectividad de las peticiones de reclasificación de puestos fueran con carácter retroactivo a la fecha en que se presentaron las mismas con la totalidad de los documentos y justificaciones correspondientes en la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Institucional.

7. Mediante dicha certificación se dispone, en cuanto a las modificaciones

al Plan, que “La fecha de efectividad de las modificaciones al Plan de Clasificación será prospectiva a la fecha en que se concluyan los estudios”, Sección 6.2 (4).

### **CONCLUSIONES DE DERECHO**

El Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, en su sección 14.3 indica lo siguiente:

“El Presidente como principal autoridad ejecutiva del Sistema Universitario, dirigirá el mismo con el asesoramiento y estrecha colaboración de los rectores, de los directores de unidades institucionales no autónomas bajo su jurisdicción y de la Junta Universitaria”.

De igual manera, la Sección 14.4 de dicho Reglamento dispone que;

“Recae sobre el Presidente la responsabilidad de coordinar y supervisar las unidades institucionales en sus aspectos académicos, estudiantiles, administrativos y financieros , armonizando los diferentes intereses y coordinando particularmente aquellas actividades que rebasen los límites de un recinto o unidad”. (Énfasis nuestro)

La Sección 14.5 de dicho Reglamento dispone que “ El Presidente emitirá las directrices que sean necesarias y convenientes para cumplir con sus responsabilidades”. (Énfasis nuestro)

Las Reglas para la Administración del Plan establecen que el Presidente de la Universidad será responsable de la aplicación uniforme en todo el Sistema Universitario del Plan de Clasificación.

En consecuencia, concluimos que el Presidente de la Universidad de Puerto Rico, tiene la facultad para emitir las cartas circulares, para coordinar y supervisar las unidades institucionales en sus aspectos académicos, estudiantiles, administrativos y financieros, armonizando los diferentes

### **4**

intereses y la aplicación uniforme en todo el Sistema Universitario del Plan de Clasificación.

Las Reglas para la Implantación y Administración del Plan distinguen las reclasificaciones de los estudios de clase.

En la Sección 4.1 de las Reglas se indica que el Presidente mantendrá al día la administración del Plan mediante un procedimiento de evaluación y revisión de las especificaciones de clases, de los puestos y sus funciones y de las condiciones del ambiente de trabajo.

La carta circular no tiene que ver con clasificación de clases, tiene que ver con enmiendas a puestos que han evolucionado con el tiempo.

La Sección 6.1 (B) (8) indica que la reclasificación de puestos tendrá vigencia el primer día del mes siguiente a la fecha de recibo de la solicitud en la Administración Central, no es aplicable a casos de enmiendas a toda una clase, lo cual afecta al Plan de Clasificación y tiene impacto en todo el sistema.

Distinto a la reclasificación de un puesto, las cuales tienen establecidas la fecha de efectividad, los estudios de clases y la subsiguiente modificación al Plan, no tenían establecida fecha de efectividad.

El Presidente de la Universidad, mediante la Carta Circular número 96-10, dejó establecido, como política institucional, la fecha de efectividad de las modificaciones al Plan. Se dispuso que por razones fiscales y presupuestarias la fecha de efectividad de los estudios que modifican el Plan de Clasificación será prospectiva a la conclusión de dichos estudios.

Dicha política del Presidente fue luego aprobada por la Junta de Síndicos mediante la Certificación Número 050 (1996-97) a los efectos de que la fecha de efectividad de las modificaciones al Plan será prospectiva a la fecha en que se concluyan los estudios.

La Clasificación de Puestos encarna un sistema ordenado y documentado en forma narrativa, mediante el cual se agrupan en clases todos aquellos puestos

## 5

que sean igual o sustancialmente similares. Esta determinación se hace tomando en cuenta la naturaleza y el grado de responsabilidad de los deberes de los puestos bajo estudio. En este proceso se utiliza como base de comparación los deberes y responsabilidad de cada puesto. Estos constituyen la base de comparación en cuanto a la identificación de las clases y la redacción de las especificaciones de clases.

La agrupación sistemática en clases de todos los puestos sustancialmente similares en deberes, responsabilidades y grado de autoridad permite constituir un inventario de todos los diferentes puestos existentes al momento del estudio. A cada clase se le asigna un título que debe ser lo más breve posible y descriptivo de la naturaleza y el nivel del trabajo que envuelve la Clase. Este título es la nomenclatura oficial que debe aparecer en todos los documentos de personal, particularmente en los expedientes de los empleados, en los documentos de presupuesto, nóminas y finanzas. A menudo, para fines internos y asuntos informales, se acostumbra identificar a los puestos con otro título diferente

al oficial o título funcional.

Cuando el Consejo de Educación Superior, mediante la Certificación Número 43 (1977-78) aprobó el Plan de Clasificación y Retribución, en su Anexo A titulado "Asignación de clases de puestos comprendidos dentro del Plan de Clasificación y Retribución," incluyó un inventario de los puestos cubiertos por dicho plan, indicando el título de la clase, la codificación y la retribución.

En el Anejo C se incluyeron las Reglas originales para la Implantación del Plan de Clasificación para los empleados no docentes, la cuales gozaron en ese momento de un carácter transitorio, hasta que con fecha del 15 de enero de 1982, mediante la Certificación Número 70 (1981-82), fueron aprobados formalmente por el Consejo de Educación Superior.

Las Reglas para la Implantación y Administración del Plan de Clasificación para los Empleados No Docentes de la Universidad de Puerto Rico, según

## 6

enmendadas y revisadas, contienen las reglas que rigen las reclasificaciones de puesto y especificación de clase.

Las Reglas 5.1 y 5.2 del Plan contienen las disposiciones generales, en cuanto a los cuestionarios de clasificación y especificación de clase.

La Sección 6.1 de las Reglas determina la base para la reclasificación: "cuando se encuentre que los deberes de un puesto han variado en forma sustancial y permanente y cuando se determina por el Administrador del Plan que un puesto está erróneamente clasificado". A esos efectos, la Sección 6.1 (B) de las Reglas establece el procedimiento a seguir para la reclasificación.

En el caso de **Mercado Vega V.S. U.P.R.** 91 JTS 41, el Honorable Tribunal Supremo indico:

"Según señala la Universidad en su alegato, la clasificación de puestos es una prerrogativa gerencial, ya que se trata de un instrumento para la administración de los recursos humanos. Aunque la Autoridad del patrono no es absoluta ya que cada empleado tiene derecho a ser correctamente clasificado, le corresponde, sin embargo, a la autoridad nominadora la plena facultad de determinar cuales son los puestos necesarios para realizar la misión de la agencia y cuales son las funciones a realizar y los requisitos que debe tener el incumbente de un puesto específico. En virtud de ello, para que un puesto pueda ser reclasificado se requiere la acción afirmativa de la autoridad nominadora conforme a las normas previamente aprobadas por ésta".

La petición que originó el estudio de la clase aquí en controversia, la de Supervisor de Centro de Reproducción y Operadores de Máquinas Reproductoras

I y II, provino de la Oficina de Recursos Humanos del Recinto Universitario de Río Piedras, a los efectos de que se evaluara la posibilidad de **crear un nivel adicional** para la clase de Operador de Máquina Reproductora, y además, evaluar las funciones del Supervisor del Centro de Reproducción.

Dicha petición dio lugar a que se iniciara un estudio de la clase que tuvo como resultado una modificación al Plan de Clasificación que conllevó cambiar el título de la clase y reasignarla a una categoría salarial superior.

Concluimos que el Administrador del Plan tiene una facultad inherente para convertir una solicitud de reclasificación a estudio de clase ya que se le ha delegado el mantener la equidad interna del Plan y su vigencia actualizada.

## 7

Un buen Plan debe proveer para cambios que surgen en las organizaciones y registrar en forma sistemática todos los cambios de los cuales son objeto los puestos y las clases. Debe incorporar los cambios que ocurren de forma tal que mantenga su descriptividad del trabajo que se realiza a través del tiempo en la organización y que refleje fielmente los hechos y condiciones reales en lo que respecta al contenido de los puestos, a su agrupación en las clases que sean necesarias y la actualización de las especificaciones de clases.

De lo contrario, transcurrido cierto tiempo caería en la obsolencia, lejos de constituirse en un herramienta administrativa de trabajo efectivo.

La Sección 4.1 Reglas para la Implantación del Plan dispone que el Presidente mantendrá al día la administración del Plan mediante un procedimiento de evaluación y revisión de las especificaciones de clases de los puestos y sus funciones y de las condiciones del ambiente de trabajo que pueda afectar las clases de puestos del Plan.

El hecho de que un empleado solicite la reclasificación de un puesto no limita a la autoridad nominadora de hacer una evaluación de la clase en su totalidad si entiende que la clase no está en acuerdo con los cambios organizacionales que han registrado los mismos como parte de la dinámica del Plan de Clasificación.

El Administrador tiene la responsabilidad de mantenerse al día y puede optar entre evaluar la solicitud de reclasificación de manera individual o proceder, como hizo en el presente caso, a hacer una evaluación de clase en su totalidad.

Concluido lo anterior forzoso es la determinación de que la fecha de

efectividad de dicho estudio será prospectiva conforme las normas establecidas en el Reglamento de Personal, Carta Circular 96-10 y Certificación 050, Serie 1996-97.

POR TODO lo antes expuesto se declara Sin Lugar la Apelación, sosteniéndose la fecha de efectividad establecida por la parte apelada.

**8**

Se advierte a la parte apelante de su derecho de apelar esta Decisión ante la Junta de Síndicos dentro del término de treinta (30) días calendarios a partir de la notificación de esta Decisión. De entenderlo pertinente puede solicitarle la Reconsideración a la Junta de Apelaciones, no obstante esta reconsideración no es jurisdiccional y no detiene los términos de tiempo para acudir ante la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico en revisión.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de abril de 2000.

NOTIFIQUESE:

Godwin Aldarondo Giraldo  
Presidente de la Junta de Apelaciones

María de los Angeles Zayas  
Miembro Asociado

Astrid Díaz  
Miembro Asociado

Zaida Jorge Pagán  
Miembro Alterno

CERTIFICO haber enviado en el día de hoy, 13 de abril de 2000, copia fiel y exacta del presente escrito al Lcda. Julia María Badillo Lozano, Directora, Oficina de Asuntos Legales, Administración Central, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 **(POR CORREO ORDINARIO Y "FAX" 250-0821)**; al Sr. Jorge S. Bauzá, Director, Oficina de Recursos Humanos, Administración Central, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico 00936 **(POR CORREO ORDINARIO Y "FAX" 751-4178)**; al Sr. José E. Meléndez, Supervisor de Producción de Imprenta, Calle 100, Número 57, Pueblo Nuevo, Vega Baja, Puerto Rico 00693 **(CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO Z 187 585 083)**; al Lcdo. Raúl Santiago Meléndez, Calle César González # 432, Hato Rey, Puerto Rico 00924 **(CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO Z 205 006 258 Y "FAX")** Sra. Sonia H. Reyes Cruz, Presidenta, Hermandad de Empleados Exentos No Docentes, P.O. Box 360334, San Juan, Puerto Rico 00936 **(CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO Z 205 006 259 Y "FAX")**; al Lcdo. Luis Alberto Rivera Rivera, Avenida Domenech # 204, Hato Rey, Puerto Rico 00918 **(CERTIFICADA CON ACUSE DE RECIBO Z 205 006 260** y a los apelantes a su dirección en récord **(POR CORREO ORDINARIO Y "FAX")**.

Zaida M. Correa Meléndez  
Secretaria Ejecutiva Interina