

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

**TELFÓNICA DE PUERTO RICO
PATRONO O COMPAÑÍA**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE
PUERTO RICO (UIET)
UNIÓN O SINDICATO**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO: A-02-275

**SOBRE: RECLASIFICACIÓN DE
PLAZAS**

ÁRBITRA: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

La audiencia del caso de autos se celebró el 24 de octubre de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El 7 de diciembre de 2005 quedó sometido ante nuestra consideración las siguientes controversias:

Determinar conforme a los hechos, la evidencia y el convenio colectivo si procede o no la reclasificación de la plaza de Delineante. De determinar que sí, que la árbitro provea el remedio adecuado.

Los hechos que propiciaron esta controversia son los siguientes:

En el mes de diciembre del año 2000, la Unión radicó una petición para que la Compañía reclasificara el puesto de Delineante III. Arguyó que las funciones del puesto habían incrementado en complejidad. Al momento de la petición de reclasificación, la hoja de deberes del puesto de Delineante I, II y III estaban vigentes desde el 20 de octubre de 1980 (Exhibit 1 de la Unión). Luego de un estudio de la clase, el 18 de marzo de 2002, la Compañía aprobó la nueva hoja de deberes para cada uno de los niveles (Exhibit 4 de la Unión).

A raíz de la revisión de la clase de Delineantes, no hubo cambios en la banda¹ y por consiguiente, no hubo cambio salarial. No estando la Unión conforme con el resultado, inició la reclamación que hoy nos ocupa. Ésta alegó lo siguiente:

*Delineantes la P.R.T.C. se les asignó deberes mas complejos. Así queda establecido por la propia hoja de deberes de los querellantes y por el testimonio incontrovertido de nuestro perito, el Sr. Arturo Guadalupe Rivera, quien tuvo la oportunidad de explicar en la vista el alcance y consecuencia, en una escala de clasificación y retribución, el hecho que a los querellantes se les asignara el **deber de representar al supervisor en actividades y reuniones oficiales y efectuar representaciones formales de trabajos o de proyectos y colaborar en la preparación e implantación de métodos y procedimientos relacionados con su trabajo.***

El Patrono por su parte alegó lo siguiente:

Para que proceda una reclasificación de un puesto debe experimentarse un cambio sustancial en los deberes y responsabilidades existentes y/o cuando se experimente un aumento o disminución sustancial en el grado de complejidad pero no en la cantidad de trabajo dentro de las mismas. El aumento en la complejidad ocurre con un aumento en los deberes y funciones, no con el aumento en la cantidad de trabajo de las mismas funciones.

Aquilatada la evidencia, los hechos, los planteamientos de las partes, y el Convenio Colectivo, procedemos con el siguiente análisis:

Primero, sobre reclasificación, el Artículo 16, dispone lo siguiente:

Sección 1:

Cuando la Unión considere que a una plaza se le han asignado funciones y deberes de una plaza superior o que los deberes y funciones de ésta hayan evolucionado de manera sustancial y permanente hacia una plaza de nivel superior o que se le han

¹ El sistema de clasificación de la Compañía es a base de bandas, lo que comúnmente se conoce como niveles.

asignado funciones y deberes de mayor complejidad, el Presidente de la Unión o en ausencia de éste, el vicepresidente, someterá por escrito una petición de reclasificación al Director de Asuntos Laborales y del Empleado indicando los criterios y razones justificando la petición.

[...]

Sección 3:

La asignación de deberes o funciones adicionales de igual, similar o menor complejidad, y/o el aumento en el volumen de trabajo, no conllevarán una reclasificación.

A raíz de este lenguaje, podemos concluir que la reclasificación de un puesto procede por una de dos razones; 1) los deberes y funciones de la plaza han evolucionado de manera sustancial permanente hacia un nivel superior, o 2) que al nivel existente se le asignen funciones y deberes de una plaza de nivel superior.

La Tabla 1 compara las funciones del puesto en cuestión antes y después de la revisión.

Tabla 1. Comparación de las Funciones de Delineante III

<i>Descripción de Deberes del Puesto de Delineante III del 20 de octubre de 1980</i>	<i>Descripción de Deberes del Puesto de Delineante III del 18 de marzo de 2002</i>
<p>1. Prepara originales, planos de detalles, diagramas, organigramas y gráficas de naturaleza compleja y medianamente compleja mediante el uso de técnicos y procedimientos establecidos en su área operacional de trabajo.</p> <p>2. Traza y calca a lápiz o en tinta dibujos y diseños</p>	<p>Las establecidas en el Nivel II son las de carácter general para el puesto Nivel III</p> <p>1. Prepara originales, planes de detalles, diagramas, organigramas y gráficas mediante el uso de técnicas y procedimientos establecidos en su área operacional utilizando para ello microcomputadora, programa de dibujo digital, hoja electrónica de datos y procesador de palabras.</p> <p>2. Desarrolla a escala planos de notas tomadas sobre el terreno o de</p>

<p>3. Realiza visitas al campo en compañía de un Técnico de Ingeniería de Planta Externa a fin de verificar el trabajo de posteo.</p> <p>4. Desarrolla a escalas, mediante el uso del pantógrafo, planos de notas tomadas sobre el terreno o de instrucciones recibidas.</p> <p>5. Postea en los planos originales de la Compañía los trabajos de Ingeniería de Planta Externa una vez completados.</p> <p>6. Mantiene récords y archivo del trabajo realizado y opera máquinas de reproducir.</p> <p>7. A petición del Supervisor asiste y orienta a los Delineantes I y II.</p>	<p>instrucciones recibidas.</p> <p>3. Realiza visitas al campo en compañía de un Ingeniero, Técnico de Ingeniería de Planta Externa, Técnico de Geosistemas y Mecanización de Récords de Planta Externa o Coordinador de Información Geográfica.</p> <p>4. Desarrolla a escala planos de notas tomadas sobre el terreno o de instrucciones recibidas.</p> <p>5. Postea en los planos de bases originales de la Compañía los trabajos de Ingeniería de Planta Externa una vez completados.</p> <p>6. Mantiene récords y archivos de los trabajos realizados y opera máquinas de reproducir.</p> <p>(En adición a las establecidas en el Nivel II):</p> <p>A. Representa al Supervisor en actividades y reuniones oficiales y efectúa presentaciones formales de trabajos o proyectos.</p> <p>B. Colabora en la preparación e implantación de métodos y procedimientos relacionados con su trabajo.</p> <p>C. Orienta e informa a delineantes de menor nivel sobre métodos y procedimientos del trabajo.</p>
---	---

Como podemos ver, en esencia, las funciones propias del puesto no evolucionaron sustancial ni permanentemente a un nivel superior. Lo que ocurrió fue la sustitución de herramientas de trabajo. En lugar de una mesa de dibujo está la computadora; en lugar de un lápiz, una goma de borrar e instrumentos para trazar líneas, está el “mouse” y el teclado; y, en lugar de un papel de plano está un programa computadorizado con una base de datos. En fin, la función de delineante pasó de ser una función artesanal a una más técnica. Con relación a la transformación de las funciones del trabajo, Hoover Helago Gaviria² expresó lo siguiente:

En la actualidad, gran parte de las sociedades están experimentando grandes transformaciones en las prácticas cotidianas de los individuos, como consecuencia del desarrollo e incorporación del conocimiento y de la tecnología.

[...]

El hombre a lo largo de toda la historia de la humanidad, ha procurado garantizar y mejorar su nivel de vida -a través del dominio de la naturaleza, esto lo ha llevado a acumular y desarrollar el conocimiento adquirido - y en la búsqueda de este fin, la ciencia y la tecnología han desempeñado un papel importante. Es así como a lo largo de los dos últimos siglos, ella ha ejercido una influencia sobre la dinámica del trabajo; influencia que se hizo más evidente desde la revolución industrial en Inglaterra al sustituirse, tanto las capacidades y esfuerzos humanos por máquinas; como de la sustitución de fuentes de energía animal por energía mecánica. Igualmente, dentro de este periodo se dio una separación del trabajo manual e intelectual; el obrero tuvo que adaptarse a los tiempos de la fábrica; perdiendo así el control de lo que fabricaba; más tarde, con la incorporación de la máquina al taller, se eliminaría la relación del artesano con el objeto producido, generándose un proceso de alineación.

² Helago Gaviria, H (n.f.). Tecnología y derrumbamiento de la sociedad salarial: Un balance sobre el trabajo contemporáneo. *Trabajo XXI: Revista de Sociología del Trabajo*. Retrotraída el 12 de junio de 2006, de <http://www.galeon.com/grupogest/articulos/art002.htm>

Entonces ¿qué sucedió con la nueva hoja de deberes de Delineante III? Refiriéndonos nuevamente a la Tabla 1, el Patrono, en el ejercicio de su prerrogativa gerencial, le aplicó la segunda acepción para que procediera una reclasificación; le asignó al puesto de Delineante III funciones y deberes de una plaza superior.

Es importante destacar que la reasignación del puesto el caso de autos procede por asignación expresa de funciones y no por evolución en las funciones. Cuando vemos los deberes antes y después de la revisión, en esencia, se quedaron igual. En los cuestionarios que contestaran los incumbentes del puesto en cuestión para el estudio de clasificación de la plaza, en manera alguna, surgieron funciones relativas a la colaboración en la preparación e implantación de métodos y procedimientos relacionados al trabajo, tampoco funciones de representar a supervisores en actividades y reuniones oficiales, o efectuar presentaciones formales de trabajos o proyectos. Sin embargo, estas funciones específicas fueron añadidas por la Compañía, cualificando así la plaza a un nivel superior y mayor complejidad.

Cónsono con la opinión que antecede, emitimos el siguiente

LAUDO:

Conforme a los hechos, la evidencia y el Convenio Colectivo, procede la reclasificación de la plaza de Delineante III.

Se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir conforme al Artículo 16, sección 7 que dispone lo siguiente:

Todo empleado que al momento de la firma de este Convenio Colectivo tenga un nivel ocupacional 11 podrá solicitar una

reclasificación siempre y cuando se le hayan asignado funciones y deberes de mayor complejidad. En caso de que se determine que procede una reclasificación a tenor con este artículo, los empleados mantendrán su nivel ocupacional 11, pero recibirán un aumento de sueldo de cincuenta y cinco (\$55) centavos por hora.

El pago comprenderá desde la fecha en que fue efectiva la hoja de deberes de la plaza, 18 de mayo de 2002, al presente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2006.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de junio de 2006 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. CARLOS RAMOS PÉREZ
PRESIDENTE UIET
URB. LAS LOMAS
753 CALLE 31
SAN JUAN PR 00921

SR. JOSÉ R. PONCE
DIRECTOR ASUNTOS LABORALES
PUERTO RICO TELEPHONE
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

SRA. MAXIMINA MORALES
GERENTE
DEPARTAMENTO LABORAL
PUERTO RICO TELEPHONE CO.
PO BOX 360998
SAN JUAN PR 00936-0998

LCDO. OSCAR PINTADO RODRÍGUEZ
EDIF. MIDTOWN STE. 204
421 AVE. MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO. JOSÉ J. SANTIAGO MELÉNDEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III