

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

**TELEFÓNICA DE PUERTO RICO  
PATRONO**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO: A-06-558**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA (MATERIA EXCLUIDA  
DEL CONVENIO COLECTIVO)**

**ÁRBITRA: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS**

La audiencia del caso de autos se celebró el 27 de junio de 2005 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Antes de entrar a ver los méritos del caso, el Patrono levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

No existe controversia en cuanto a que la reclamación que originó esta controversia versa sobre una petición de reclasificación en función a los puestos de Delineante III y Operador de Máquina. Sin embargo, el día de la audiencia, el Patrono arguyó que si esta reclamación se adjudicara a favor de la Unión, la misma constituiría una reclamación de salarios que excede los mil quinientos dólares (\$1,500.00). Que esta cuantía excede los límites establecidos en la Sección 7(b) del Artículo 54 del Convenio Colectivo vigente<sup>1</sup> a la época de los hechos la cual dispone lo siguiente:

***Sección 7 - Arbitraje***

*a. ...*

*b. Las reclamaciones de salarios quedan excluidas [SIC] de este procedimiento de arbitraje. No obstante, las reclamaciones de*

---

<sup>1</sup> Vigente desde el 18 de enero de 2000 hasta 17 de enero de 2003.

*salario hasta \$1,500.00 se tramitarán según el procedimiento de arbitraje aquí establecido. La Unión se reserva el derecho de llevar los casos de reclamaciones de salarios en exceso de \$1,500.00 a los tribunales siempre y cuando cumpla con los términos procesales aquí dispuestos. Se aclara que todos los demás tipos de casos, tales como pero sin limitación, peticiones de reclasificación, dietas, ascensos y/o reclamaciones de que se están realizando labores de otra clasificación, continuarán tramitándose a través de arbitraje.*

En su argumentación, el Patrono expresó que en vista de que el Artículo 16, Sección 7 dispone que “[e]n caso de que 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”, automáticamente la querella se convierte en una de salario.

La Unión por su parte arguyó que la “petición de reclasificación lo que significa es que un empleado o grupo de empleados le plantean a su patrono que su puesto, por determinadas razones, está mal clasificado, que se le debe llevar a una clase superior de manera que se le compense a tenor con la nueva clase superior donde debe ubicarlos.” (Memorial de la Unión. 22 de junio de 2005)

Para fines de análisis del planteamiento esbozado por la Compañía es importante mencionar que la Sección 5 del Artículo 16, dispone que si “la Unión no [está] de acuerdo con la determinación del Director de Asuntos Laborales y del Empleado, sobre su petición de reclasificación de una plaza, podrá cuestionar la misma conforme al procedimiento de querellas establecido en este Convenio.” Haciendo uso de esta disposición contractual es que el caso de autos llegó al foro arbitral, donde el Patrono levantó la defensa jurisdiccional.

Es pertinente hacer una distinción entre los asuntos relacionados a salarios y los relacionados a reclasificaciones, aunque indiscutiblemente están interrelacionadas entre sí.

Haciendo referencia a la definición asignada por el tratadista Harold S. Roberts (Roberts' Dictionary of Industrial Relations), a continuación la misma:

***Job Classification**-A method of arranging jobs into various categories or classes in a particular company or industry. The arrangement may be based on requirements such as training, experience, or skill. The grouping is designed to bring together occupations with characteristics sufficiently clear to distinguish them from those in other classes. The wage compensation usually parallels the requirements of the job and is based on progressively higher skills, experience, training, or other factors required in the job.*

Cuando se discute sobre el tema de clasificación/reclasificación de puestos, de lo que trata es sobre el método o manera de organizar las funciones inherentes a un puesto o clase ocupacional para clasificarlas. Esta clasificación se hace a base de la complejidad de las funciones, los requisitos tales como: adiestramiento, destrezas, experiencia, preparación académica, entre otros, y todo lo que sea requerido para cualificar a un puesto dado. La clasificación de un puesto busca agrupar ocupaciones con características suficientemente claras como para distinguirse entre una clasificación y otra.

A diferencia del salario, este, es el valor asignado una vez se han agrupado las características comunes en una clasificación. Se asigna desde un nivel básico dentro de una clasificación y va ascendiendo (esto es conocido como los niveles o tipos dentro de

la clasificación) de manera escalonada según se va intensificando las funciones en función a la complejidad, riesgo, años de experiencia y otros. Es el precio a pagar por un tipo de servicio dado<sup>2</sup>.

Como podemos ver, aunque una determinación de clasificación impacta el salario asignado a un puesto, el tema de clasificación va dirigido a la función. Es por esta razón que el lenguaje dispuesto en la Sección 7 del Artículo 54, mantiene incluido dentro del procedimiento de quejas y agravios los asuntos tales como reclasificación.

En el caso que nos ocupa, el Convenio Colectivo creó un mecanismo remedial para los casos en los cuales un puesto se encuentre en el máximo de una clasificación, mas continúe evolucionando en su complejidad. Las partes dispusieron que cuando esto suceda, se otorgará un aumento salarial de cincuenta y cinco centavos por hora. Este lenguaje no convierte automáticamente esta reclamación en una de salario debido a que el mismo es un remedio construido por las partes ante la inexistencia de mayor progresión dentro de una clasificación. Finalmente, es necesario analizar si el puesto efectivamente evolucionó para determinar si el aumento de cincuenta y cinco centavos procede.

Cónsono con la opinión que antecede, emitimos el siguiente

#### **LAUDO:**

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se señala audiencia para ventilar los méritos el lunes, 24 de octubre de 2005 a las 8:30 de la mañana.

---

<sup>2</sup> *Wage-The price paid for a particular type of work or service rendered by an employee.* (Roberts, Harold. supra)

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de septiembre de 2005.

---

**MARILÚ DÍAZ CASAÑAS**  
**ÁRBITRA**

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de septiembre de 2005 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

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