

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
Apartado 4048  
San Juan, Puerto Rico 00905  
Tel. 721-0060

EN LOS CASOS DE:

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
DE PUERTO RICO

-y-

ANGEL M. ROSARIO MARTINEZ

CASO NUM. CA-6438

D-1009

-----  
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO (PUERTOS)

-y-

ANGEL M. ROSARIO MARTINEZ  
-----

CASO NUM. CA-6439

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcda. Giselle López Bajandas  
Por el Patrono

Lcdo. Luis E. Rivera León  
Por la Unión

Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Por la Junta

DECISION Y ORDEN

El 14 de julio de 1983 se emitió el Informe del Oficial Examinador, Lcdo. Antonio F. Santos, en el cual se recomienda la desestimación de las Querellas en los casos de epígrafe.

Luego de dos prórrogas concedidas, la representación legal del Interés Público radicó sus Excepciones al Informe del Oficial Examinador el 14 de septiembre de 1983. Asimismo, luego de sendas prórrogas concedidas, las representaciones legales del patrono y de la unión radicaron sus Réplicas a las Excepciones al Informe, el 10 y el 31 de octubre de 1983, respectivamente.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en el transcurso del caso y por la presente se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno a las partes.

Examinado el expediente en su totalidad con los planteamientos de las partes, aceptamos la recomendación de desestimar las querellas aunque rechazando los argumentos de índole procesal expuestos en el Informe del Oficial Examinador y emitimos las siguientes:

CONCLUSIONES DE HECHOS<sup>1/</sup>

Los señores Angel M. Rosario y Héctor Hernández Orta comenzaron a trabajar para la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico en el 1963 y 1969 respectivamente.<sup>2/</sup> En el 1972 el primero fue nombrado Operador de Computadoras, mientras que el segundo fue nombrado en el 1973.<sup>3/</sup> Desde que asumieron sus puestos como Operadores de Computadoras, los querellantes han desempeñado las funciones y deberes que establece su hoja de deberes.<sup>4/</sup> Sin embargo, el 11 de agosto de 1978 solicitaron al jefe de Personal de la Autoridad que conforme al convenio colectivo vigente se les reclasificaran ya que ellos entendían que realizaban funciones del Oficinista de Control y Oficinista de Contabilidad.<sup>5/</sup> Copia de dicha carta le fue enviada a la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico. El 10 de octubre de 1978 el Jefe de Personal contestó la solicitud de los empleados denegando la misma por razón de que los deberes y responsabilidades no habían cambiado sustancialmente según lo requiere el convenio para que proceda la reclasificación.<sup>6/</sup> Inconformes con la decisión del Jefe de Personal, el 18 de octubre de 1978 radicaron una apelación ante el Consejo de Relaciones establecido en el convenio.<sup>7/</sup> El 20 de octubre la Sra. Gloria Villahermosa, Presidenta de la Unión y en representación de los querellantes, radicó formalmente

---

<sup>1/</sup> Básicamente son las mismas formuladas en el Informe del Oficial Examinador.

<sup>2/</sup> T.O. págs. 19, 251

<sup>3/</sup> T.O. págs. 20, 251

<sup>4/</sup> T.O. págs. 30, 252; Exhibit 4 de la Junta y 4 del patrono.

<sup>5/</sup> Exhibit 2 Conjunto

<sup>6/</sup> Exhibit 4 Conjunto

<sup>7/</sup> Véase el convenio colectivo, Exhibit 1 de la Junta, Artículos XII y XXXVII.

la apelación ante el Consejo de Relaciones.<sup>8/</sup> Desde esa fecha hasta el 16 de mayo de 1980 el Consejo de Relaciones no tomó acción alguna en el caso de los querellantes.<sup>9/</sup> El 6 de mayo de 1980, los querellantes requirieron a la Presidenta de la Unión que tomara acción para evitar dilación ulterior.<sup>10/</sup> El caso de los querellantes estuvo paralizado en el Consejo de Relaciones toda vez que el patrono y la unión estaban esperando por un estudio de clasificación que éstos habían pactado en el convenio y que solucionaría la petición de los empleados.<sup>11/</sup> A pesar de ello, las vistas en el Consejo de Relaciones del caso de los querellantes comenzaron el 16 de mayo de 1980. Durante las mismas éstos estuvieron adecuadamente representados por la Hermandad y la Presidenta de la unión testificó favorablemente a favor de los empleados afectados.<sup>12/</sup> El Consejo de Relaciones se reunió nuevamente el 6 de junio y el 7 de agosto sin poder llegar a un acuerdo en el caso.<sup>13/</sup> Insatisfechos por la demora en su caso, el 14 de octubre de 1980 los querellantes radicaron cargos en la Junta de Relaciones del Trabajo contra el patrono y la unión por alegadas prácticas ilícitas de violación del convenio colectivo. El 15 de diciembre de 1981, la División Legal de la Junta expidió sendas querellas, contra la Autoridad y la Hermandad.

El estudio de clasificación fue adoptado el 5 de diciembre de 1980, haciéndose el mismo retroactivo, según estipulación de las partes, al 1 de enero de 1980.<sup>14/</sup> Como consecuencia, se reclasificó a los querellantes, obteniendo los mismos un aumento de sueldo de \$30.00 mensuales a pesar de que no había cambios sustanciales de responsabilidades y complejidad en sus labores, según se concluyó en el estudio.<sup>15/</sup>

8/ Exhibit 2 de la Junta.

9/ I.O., pág. 89; Exhibit 2 de la unión.

10/ I.O., pág. 89; Exhibit 6 de la Junta.

11/ I.O., págs. 70, 79, 331, 465-467.

✓12/ Exhibit 2 de la unión (acta de la reunión del 16 de mayo de 1980).

✓13/ Exhibit 2 de la unión.

14/ Exhibits 5 y 6 del patrono.

✓15/ I.O. págs. 70-71, 323-331.

ANALISIS

En su Informe el Oficial Examinador recomienda la desestimación de las querellas por varios fundamentos, dándole más peso a los de carácter procesal, con los cuales no estamos de acuerdo:<sup>16/</sup>

1. La alegada "incuria" de los querellantes en solicitar una reclasificación - El Oficial Examinador entiende que los querellantes tardaron cinco años en plantear su reclamación, partiendo de la fecha en que comenzaron a trabajar con el patrono querellado, hasta la fecha en que por primera vez hacen su alegación, sobrepasando así por mucho la norma de "razonabilidad" de seis meses enunciada en Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967).

Es incorrecta esta apreciación toda vez que se trata de una reclamación de carácter continuo que se da día a día durante el tiempo en que el trabajador esté siendo objeto de los actos del patrono que entiende violan sus derechos. En este caso se trataba de una reclasificación que los querellantes creían procedente por estar -alegadamente- ejerciendo funciones adicionales a las dictadas para el puesto que ocupaban de "Operador de Computadoras". Como bien señala el Interés Público, "en todo caso la incuria derrotaría el derecho a reclasificación en relación al período de seis (6) meses antes del 11 de agosto de 1978, fecha en que se invocó el derecho por primera ocasión".<sup>17/</sup>

<sup>16/</sup> Informe del Oficial Examinador, págs. 6-16.

<sup>17/</sup> J.R.T. v. A.E.E., Opinión del Tribunal Supremo del 30 de noviembre de 1982; Excepciones al Informe del Oficial Examinador, pág. 5.

2. La alegada incorrección del procedimiento seguido por los querellantes. Expone el Oficial Examinador, a las páginas 9-10, que los empleados debieron utilizar el procedimiento del Artículo XXXVII sobre ajuste de controversias por estar ejerciendo labores que no les correspondían, en lugar de esperar varios años y solicitar la reclasificación (Artículo XII).<sup>18/</sup>

La contención de los empleados era que estaban realizando tareas adicionales a las de su puesto, lo que dio margen a que reclamaran lo que entendían era un derecho legítimo a la reclasificación. El enfoque del Oficial Examinador dándole "primacía" a un procedimiento contractual sobre otro es incorrecto toda vez que la situación particular de los empleados podía resolverse utilizando cualquiera de los procedimientos: bien como una controversia o como el ejercicio de su derecho a reclamar una reclasificación, siendo esta última la opción seleccionada.

3.(a) La alegada falta de agotamiento del procedimiento contractual. A juicio del Oficial Examinador, habiendo llevado su solicitud individualmente ante el Consejo de Relaciones, podían asimismo haberla llevado luego a arbitraje sin ayuda de la unión, lo cual no hicieron sino que acudieron a la Junta en 1980. Por tal razón, la Junta debería aplicar la doctrina de abstención.<sup>19/</sup>

Al respecto se hace necesario señalar que el convenio colectivo le proveía a los querellantes el derecho a llevar su reclamación individualmente ante la Oficina de Personal y el Director de Relaciones Industriales,<sup>20/</sup> derecho que ejercieron,

---

<sup>18/</sup> Entiende el Oficial Examinador que el Artículo XXXVII tiene primacía sobre el Artículo XII.

<sup>19/</sup> Informe del Oficial Examinador, págs. 11-15.

<sup>20/</sup> Véase cita del Artículo XII del convenio colectivo, a la pág. 11 del Informe del Oficial Examinador.

más no así se les provee el derecho de acudir a arbitraje por lo cual nos parece improcedente la tónica que le imparte el Oficial Examinador a los actos de estos empleados.<sup>21/</sup>

La prueba demuestra que los querellantes agotaron los procedimientos que tenían a su alcance por lo cual no es de aplicación la doctrina de abstención enunciada en Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961) y su progenie.

(b) Indica el Oficial Examinador que de resolverse que los querellantes no podían acudir a arbitraje directamente -como hemos resuelto- sería entonces de aplicación la doctrina de incuria (laches) ya que entiende que es irrazonable tardar dos años en acudir a la Junta.<sup>22/</sup> Para este cómputo utiliza como punto de partida la fecha en que a su juicio comenzó la causa de acción de los querellantes contra la unión por no haber llevado el caso a arbitraje, esto es, 15 días a partir del 18 de noviembre de 1978, fecha en que el Consejo de Relaciones debió haber resuelto la querrela, según establece el Artículo XXXVII, Sección 2, del convenio colectivo.

Tampoco tiene razón. Como bien expresa la representación legal del Interés público, "la incuria no es otra cosa que la derrota del derecho por la dilación injustificada en exigirlo causando de esa manera lesión a otros... Si ha existido dilación ciertamente no ha sido por la acción u omisión de los querellantes sino..."<sup>23/</sup> de las querelladas, de las cuales sólo una -el patrono- invocó tal defensa afirmativa en su Contestación a la Querrela. Recordemos los hechos: Los querellantes

<sup>21/</sup> Informe del Oficial Examinador, pág. 12. A los fines de aclaración, nótese que los empleados utilizaron en su carácter individual los procedimientos del Artículo XII sobre Reclasificación, en sus incisos 1, 2 y 3. El inciso 4 de este articulado habla de apelación al Consejo de Relaciones utilizando la segunda etapa del Artículo XXXVII sobre Ajuste de Controversias. Dicho articulado tiene un párrafo introductorio donde expresa que son la unión y el patrono los que efectuarán los trámites que correspondan, siendo el arbitraje el paso subsiguiente al del Consejo.

<sup>22/</sup> Los Cargos se radicaron en la Junta el 14 de octubre de 1980. (El Informe del Oficial Examinador a la pág. 1 indica erróneamente que fue el día 19.)

<sup>23/</sup> Excepciones al Informe del Oficial Examinador, pág. 16.

cumplieron los trámites que el convenio les permitía y el caso quedó sometido en el Consejo con la apelación formal que radicó la unión el 20 de octubre de 1978. A pesar de que patrono y unión estaban esperando los resultados de un estudio de clasificación de todos los empleados, pactado en el convenio,<sup>24/</sup> y que resolvería el problema de los querellantes, el Consejo celebró tres vistas en 1980, siendo la última de ellas el 7 de agosto, sin poder llegar a un acuerdo respecto a los querellantes los cuales acudieron entonces a la Junta el 14 de octubre de ese año. Este cuadro de hechos nos indica que no procede la defensa de incuria.

Por último, resta resolver si las querelladas incurrieron en las prácticas ilícitas imputadas.

El convenio colectivo, en su Artículo XVIII, Retribución y Clasificación, dispone en su Sección 1 lo siguiente:

"Sección 1. La Autoridad contratará una firma especializada en estudios de clasificación y retribución de personal para que haga un estudio completo de clasificación y retribución de personal para la unidad apropiada. El estudio que se haga deberá incluir revisión de las escalas de retribución; disponiéndose que las escalas vigentes se mantendrán en vigor hasta ser implementadas en su totalidad las nuevas escalas que resulten del estudio."

El convenio colectivo fue firmado el 12 de mayo de 1978 con efecto retroactivo al 1 de enero de ese año y con vigencia al 31 de diciembre de 1980. Tal y como se pactó en el mismo, la Autoridad contrató una firma -la Clapp & Mayne- para realizar el estudio en cuestión, lo cual provocó que los asuntos relativos a reclasificaciones -como el de los querellantes, quedaran paralizados en el Consejo compuesto por dos representantes del patrono y dos de la unión (y una secretaria), esperando el resultado del estudio.<sup>25/</sup> La reclamación de los querellantes había

24/ Exhibit Conjunto Núm. 1, Artículo XVIII

25/ T.O. págs. 466-467

llegado ante el Consejo en virtud de la apelación radicada por la unión el 20 de octubre de 1978 luego de los querellantes agotar los procedimientos iniciales, como ya hemos expuesto. Vistos estos hechos en conjunto somos de opinión que la organización sindical actuó responsable y juiciosamente en el caso al no acudir a arbitraje; no encontramos que se den los factores de arbitrariedad, mala fe, discrimen o manejo "perfunctorio" en la tramitación de la querrela de los empleados en cuestión, según la doctrina del deber de justa representación enunciada en VACA v. Sipes 386 U.S. 171 (1967) y su progenie y J.R.T. v. Unión Gastronómica 110 D.P.R. 237 (1980).

Lo anterior precluye el dilucidar la queja en sus méritos contra el patrono, no obstante, cabe señalar que aún en el supuesto de que pudiéramos entrar en dicha esfera, la prueba demuestra que no se incurrió en la práctica ilícita imputádole. Como correctamente señala el Oficial Examinador:

"...la solución...de si corresponde o no la reclasificación no es una materia la cual nosotros tengamos jurisdicción para resolver. La unión y el patrono negociaron para que una firma especializada hiciera un estudio de reclasificación. El producto de esa negociación se consagró en el convenio colectivo aceptando todos que los resultados del mismo serían respetados.

Esos resultados demostraron que no había cambios sustanciales en los deberes y funciones de los Operadores de Computadora. Con el producto de esa negociación esta Junta no puede intervenir." 26/

#### CONCLUSIONES DE DERECHO

##### I. Las Querelladas:

La Autoridad de los Puertos es un "patrono" en el significado del Artículo 2(2) y (11) de la Ley.

26/ Informe del Oficial Examinador, págs. 17-18. Véase en adición, el último párrafo de las Conclusiones de Hechos en esta Decisión y Orden, pág. 3.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (Puertos) es una organización obrera en el significado del Artículo 2(10) de la Ley.

II. Los Querellantes:

Los señores Angel H. Rosario Martínez y Héctor Hernández Orta son "empleados" en el significado del Artículo 2(3) de la Ley.

III. Las alegadas prácticas ilícitas de trabajo:

Por las razones expresadas en el análisis, se concluye que el patrono no violó el convenio colectivo negociado con la unión co-querellada en relación con la solicitud de los querellantes.

Asimismo, la unión no faltó a su deber de justa representación por lo cual tampoco incurrió en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio colectivo.

Por las anteriores conclusiones y análisis y en virtud de lo dispuesto en el Artículo 9(1)(b) de la Ley, por la presente SE ORDENA LA DESESTIMACION DE LAS QUERELLAS en los casos de epígrafe.

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de mayo de 1985.



(Fdo.) Luis P. Nevares Zavala  
Presidente

(Fdo.) Samuel E. de la Rosa Valencia  
Miembro Asociado

NOTIFICACION

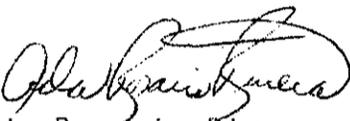
Certifico: Que en el día de hoy he enviado por correo ordinario copia de la presente Decisión y Orden a:

- 1- Lcdo. Luis G. Rivera León  
Cond. Olimpo Plaza, Ofic. 201  
Ave. Muñoz Rivera 1002  
Río Piedras, P.R. 00927

- 2- Lcda. Giselle López Bajandas  
Apartado 1732  
Hato Rey, Puerto Rico 00919
- 3- Sr. Angel M. Rosario Martínez  
Calle 8 F-14  
Notre Dame  
Caguas, Puerto Rico 00625
- 4- Sr. Héctor Hernández Orta  
Calle 131 BY-25  
Jardines de Country Club  
Carolina, P. R. 00630
- 5- Lcdo. Juan Antonio Navarro  
División Legal - Junta (a mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de mayo de 1985.



  
Ada Rosario Rivera  
Secretaria de la Junta

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO  
San Juan, Puerto Rico



EN LOS CASOS DE:

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
DE PUERTO RICO

- y -

ANGEL M. ROSARIO MARTINEZ

CASO NUM. CA-6438

-----  
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO (PUERTOS)

- y -

ANGEL M. ROSARIO MARTINEZ

CASO NUM. CA-6439

Ante: Lcdo. Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

Comparecencias:

Lcda. Giselle López Bajandas  
Por el Patrono

Lcdo. Luis E. Rivera León  
Por la Unión

Lcdo. Juan Antonio Navarro  
Por la Junta

- INFORME DEL OFICIAL EXAMINADOR -

El 19 de octubre de 1980 los señores Angel M. Rosario y Héctor Hernández Orta radicaron dos cargos en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Uno de ellos contra la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y el otro contra la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico. El 16 de diciembre de 1981 se radicó la querrela contra la Autoridad en la cual se alegaba, entre

otras cosas, las siguientes: que las relaciones entre unión y patrono se regían por un convenio colectivo con vigencia del 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1980; que los querellantes son empleados de la Autoridad afiliados a la unión querellada; que el 11 de agosto de 1978 los querellantes solicitaron una reclasificación de sus plazas en la Autoridad; que al no reclasificarse a los empleados la Autoridad violó el convenio colectivo y, por ende, incurrió en práctica ilícita del trabajo según se define en el Artículo 8(1)(f) de la Ley.

El 2 de febrero la Autoridad de los Puertos radicó su contestación a la querrela aceptando los hechos alegados en la querrela y negando únicamente que haya violado el convenio colectivo y, por ende, haya incurrido en práctica ilícita del trabajo. En adición, levantó sendas defensas afirmativas que resumiremos como sigue: falta de jurisdicción de la Junta; prescripción y/o caducidad de la querrela; los querellantes fueron reclasificados; los querellantes están impedidos de solicitar una reclasificación y que la unión está impedida de solicitar una reclasificación.

De igual forma el 16 de diciembre de 1981 se radicó una querrela contra la Hermandad en la que se alega sustancialmente lo mismo que la querrela contra la Autoridad con la diferencia que se le imputa a dicha unión la práctica ilícita enmarcada en el Artículo 8(2)(a) de la Ley. El 29 de enero de 1982 la Hermandad contestó la querrela aceptando la mayoría de los hechos con la excepción de que negó hubiese violado el convenio colectivo y, por ende, haya incurrido en práctica ilícita. Se alegó como defensas afirmativas las siguientes: que la querrela es académica porque se aceptó el estudio de reclasificación; que la Junta carece de jurisdicción por cuanto el

estudio de reclasificación fue producto de la negociación del convenio y forma parte del mismo; que la Hermandad ha dado fiel cumplimiento a su deber y obligación de representar adecuadamente a los querellantes; que no se renuncia a cualquier otra defensa que se tenga en derecho.

Las vistas públicas comenzaron el 23 de abril de 1982 y concluyeron el 12 de agosto de 1982. Todas las partes estuvieron representadas por sus respectivos abogados, quienes tuvieron amplia oportunidad de participar en los procedimientos sometiendo prueba, interrogando y contrainterrogando los testigos.

Todas las partes sometieron sus respectivos memorandos de derecho. La División Legal de la Junta y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico lo hicieron el 29 de octubre de 1982 y la Autoridad de los Puertos el 1 de noviembre de 1982.<sup>1/</sup>

Luego de considerar el expediente completo del caso, así como la evidencia documental y testifical, llegamos a las siguientes

#### CONCLUSIONES DE HECHOS

Los señores Angel M. Rosario y Héctor Hernández Orta comenzaron a trabajar para la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico en el 1963 y 1969 respectivamente.<sup>2/</sup> En el 1972 el primero fue nombrado Operador de Computadoras, mientras que el segundo fue nombrado en el 1973.<sup>3/</sup> Desde que asumieron sus puestos como

<sup>1/</sup> Aunque concedimos a las partes hasta el 30 de octubre de 1982 para someter Memorandos de Derecho no consideramos que la tardanza de un día por la Autoridad de los Puertos sea impedimento para considerar el Memorando que sometieron.

<sup>2/</sup> T. O., págs. 19, 251.

<sup>3/</sup> T. O., págs. 20, 251.

Operadores de Computadoras, los querellantes han desempeñado las funciones y deberes que establece su hoja de deberes.<sup>4/</sup>

Sin embargo, el 11 de agosto de 1978 solicitaron al Jefe de Personal de la Autoridad que conforme al convenio colectivo vigente se les reclasificaran ya que ellos entendían que realizaban funciones del Oficinista de Control y Oficinista de Contabilidad.<sup>5/</sup> Copia de dicha carta le fue enviada a la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico. El 10 de octubre de 1978 el Jefe de Personal contestó la solicitud de los empleados denegando la misma por razón de que los deberes y responsabilidades no habían cambiado sustancialmente según lo requiere el convenio para que proceda la reclasificación.<sup>6/</sup> Inconformes con la decisión del Jefe de Personal, el 18 de octubre de 1978 radicaron una apelación ante el Consejo de Relaciones establecido en el convenio.<sup>7/</sup>

El 20 de octubre la Sra. Gloria Villahermosa, Presidenta de la Unión y en representación de los querellantes, radicó formalmente la apelación ante el Consejo de Relaciones.<sup>8/</sup>

Desde esa fecha hasta el 16 de mayo de 1980 el Consejo de Relaciones no tomó acción alguna en el caso de los querellantes.<sup>9/</sup> Durante todo ese tiempo los querellantes se quedaron con las manos cruzadas, sin tomar acción alguna, ni requerir

---

<sup>4/</sup> T. O., págs. 30, 252; Exhibit 4 de la Junta y 4 del Patrono.

<sup>5/</sup> Exhibit 2 Conjunto.

<sup>6/</sup> Exhibit 4 Conjunto.

<sup>7/</sup> Exhibit 1 de la Junta.

<sup>8/</sup> Exhibit 2 de la Junta. La Sra. Villahermosa radicó la petición a pesar de que los querellantes nunca le solicitaron que lo hiciera, ni consultaron con ella su petición. (T. O., pág. 74.)

<sup>9/</sup> T. O., pág. 89; Exhibit 2 de la Unión.

que su caso se viera con prontitud. De hecho, no fue sino hasta el 6 de mayo de 1980 que por primera vez requieren a la Presidenta de la Unión que tome acción para evitar dilación ulterior.<sup>10/</sup> El caso de los querellantes estuvo paralizado en el Consejo de Relaciones toda vez que el patrono y la unión estaban esperando por un estudio de clasificación que éstos habían pactado en el convenio y que solucionaría la petición de los empleados.<sup>11/</sup> A pesar de ello, las vistas en el Consejo de Relaciones del caso de los querellantes comenzaron el 16 de mayo de 1980. Durante las mismas éstos estuvieron adecuadamente representados por la Hermandad y la Presidenta de la Unión testificó favorablemente a favor de los empleados afectados.<sup>12/</sup> El Consejo de Relaciones se reunió nuevamente el 6 de junio y el 7 de agosto sin poder llegar a un acuerdo en el caso.<sup>13/</sup> Insatisfechos por la demora en su caso, el 14 de octubre de 1980 los querellantes radican cargos en la Junta de Relaciones del Trabajo contra el patrono y la unión por alegada práctica ilícita por violación de convenio. El 15 de diciembre de 1981 la División Legal de la Junta expide querrela contra la Autoridad y la Hermandad.

El estudio de clasificación fue terminado el 5 de diciembre de 1980, haciéndose el mismo retroactivo, según estipulación de las partes, al 1 de enero de 1980.<sup>14/</sup> Como consecuencia, se reclasifican a los querellantes, obteniendo

---

<sup>10/</sup> T. O., pág. 89; Exhibit 6 de la Junta.

<sup>11/</sup> T. O., págs. 70, 79, 331, 465-467.

<sup>12/</sup> Exhibit 2 de la Unión (acta reunión 16 de mayo de 1980).

<sup>13/</sup> Exhibit 2 de la Unión.

<sup>14/</sup> Exhibits 5 y 6 del Patrono.

los mismos un aumento de sueldo de \$30.00 mensuales a pesar de que no había cambios sustanciales de responsabilidad y complejidad en sus labores.<sup>15/</sup>

Por último, debemos señalar que el Sr. Angel M. Rosario ha sido Sub-tesorero, Tesorero y Delegado de la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas. De hecho, al momento de radicar su petición de reclasificación, la cual radicó a nombre de él y en representación de dos empleados adicionales, incluyendo al Sr. Héctor Hernández Orta, el Sr. Rosario era Delegado de la Hermandad.\*

#### DETERMINACIONES DE DERECHO

Son varios los fundamentos por los cuales recomendaremos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico desestime la presente querrela. Veamoslos por separado.

A.- Incuria o "laches" de los empleados en solicitar una reclasificación.

Los querellantes vienen desempeñándose como Operadores de Computadoras uno desde 1972 y el otro desde 1973. Durante todo el tiempo que han estado ocupando dicho puesto han hecho las mismas labores, incluso aquellas que ahora reclaman son funciones de los Oficinistas de Control y/o Contabilidad. En otras palabras, tardaron, por lo menos, 5 años en solicitar una reclasificación a pesar de entender que estaban realizando funciones que no les correspondían. Y no solo se tardaron 5 años en solicitar la reclasificación, sino que en adición, durante todo ese tiempo no radicaron ninguna queja al patrono de acuerdo al procedimiento para dilucidar las quejas y agravios.

<sup>15/</sup> T. O., págs. 70-71, 323-331.

\* T. O., pág. 73.

- "P. ¿Dígame testigo, si allá para julio, agosto del 78, si algo, si tenía que ver, si algo, con facturación de la Autoridad de los Puertos?
- R. Si, este, nosotros corremos toda la información, toda la data que viene de la Sección de Facturación, para correrse, para que salgan los trabajos de esa sección, en particular, en el Centro Electrónico en trabajo que viene para la Computadora. Eso lo hace el Operador de Computadora. Pero lo que mas bien yo quise señalar ahí, verdad, que quise señalar, fue que además de los deberes que se corre como Operador de Computador que hacemos, pues dentro de esa aplicación de Facturación, estamos haciendo unos Deberes que no corresponden al Operador de Computador, propiamente.
- P. ¿Cuáles son esos Deberes testigo?
- R. Por ejemplo. El Operador de Computador solamente cuando viene la data esta supuesto a tirar un informe nada más, de la Data que viene. No está supuesto a cotejar si ese informe está bien, si la Data que se recibió está completa. Si hubo errores de parte de la Sección de Facturación. No está supuesto a cotejar eso, pero nosotros, esos deberes los estamos haciendo. Para esa aplicación en particular y para las demás que están envueltas en el documento.
- P. ¿Dígame testigo, desde cuándo usted ejerce esos deberes relativos a Facturación que se mencionan en ese documento?
- R. Desde que prácticamente llegué al Centro y se está trabajando con la Sección de Facturación.
- P. ¿Dígame testigo...
- R. ...Desde el año 73 en adelante.
- ..."
- "P. Y cuando usted llega en las mañanas a su trabajo le dicen la labor que tiene que realizar.
- R. El establece unas prioridades.
- P. Ese trabajo de chequear ese listado, ¿eso se lo ordena su supervisor?
- R. Me lo ordenaron desde el primer día que llegué a trabajar.
- P. ¿Para ese tiempo usted no tenía una hoja de deberes?
- R. Esa orden la dio verbal el Sr. Osvaldo Torres. Era el jefe para esa época. El me dio una hoja de deberes.

- P. ¿Usted conoce el convenio colectivo?
- R. Parte de él lo he leído.
- P. ¿Sabe cuál es el procedimiento a llevarse a cabo cuando se le exige un deber que uno entiende que no está en su hoja de deberes?
- R. Por eso pedimos la reclasificación.
- P. ¿Hay algún otro procedimiento además de pedir una reclasificación?
- R. Que yo sepa...
- P. Digamos, si usted entiende que le dicen: "Limpia el piso". ¿Usted limpiaría el piso? Si su supervisor viene y le dice: "Héctor, limpia el piso", ¿qué usted haría?
- R. Lo limpio y después que lo haga la primera vez pido una reclasificación.
- P. Una reclasificación que incluya limpiar el piso. Un aumento de sueldo.
- R. Exacto.
- P. Y le pregunto si usted no podría decir que lo va a hacer pero va a presentar una querrela porque eso no está en sus deberes...¿podría hacer eso también, testigo? Bajo su conocimiento del convenio colectivo.
- R. Podría.
- P. O sea, que además de la reclasificación usted puede querrellarse para que no lo obliguen a hacer un deber que no está en su hoja de deberes.
- R. Exacto.

..."

Es principio fundamental y muy especialmente en el campo de las relaciones obrero patronales que las controversias se deben resolver a la mayor brevedad posible. A esos efectos los tribunales y esta Honorable Junta han desarrollado la doctrina de incuria o "laches" que no es otra cosa que un término razonable para que una persona reclame sus derechos. A esos efectos nuestro Tribunal Supremo ha establecido que 6 meses es un término razonable. Buena Vista Dairy, Inc. vs. J.R.T. 94 DPR 624; J.R.T. vs. Puerto Rico Telephone Co. 107 DPR 76.

El tiempo esperado por los querellantes en este caso, más de 5 años, resulta sumamente excesivo e irrazonable.

B.- Procedimiento de Ajuste de Controversia vs. Otras Disposiciones del Convenio.

Debemos señalar en este momento que el procedimiento utilizado por los querellantes tampoco fue el correcto. Los querellantes solicitan una reclasificación por alegadamente estar realizando funciones que le corresponden a otro personal. Esto de por sí, si fuese cierto, constituye una queja o un agravio al empleado afectado que debió haberse ventilado conforme a las disposiciones del convenio.

"El término 'controversias' comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las tres etapas siguientes:

...". \*

El realizar unas labores que uno entiende no le corresponden para luego solicitar una reclasificación es sumamente deplorable. En vez de quedarse cruzados de manos, como hicieron los querellantes, debieron inmediatamente acudir al procedimiento para dilucidar su querrela. Mal se verían las relaciones obrero patronales si se permite que empleados obvien el procedimiento para dilucidar sus quejas o controversias para que luego de 5 años, amparándose en otra disposición del

---

\* Convenio colectivo, Artículo XXXVII.

convenio, soliciten una reclasificación. Bajo las circunstancias de este caso la cláusula de Ajuste de Controversias debe tener primacía sobre la cláusula de reclasificación. Lo correcto y justo tanto para los empleados como para el patrono era radicar una querrela para que se determinara si a ellos les correspondía hacer las funciones que alegan no les corresponden.

Fijese que los querellantes aquí no se tratan de empleados comunes y corrientes, uno de ellos fue un alto funcionario de la unión querellada y Delegado de la misma al momento de radicarse la querrela y concedor del convenio colectivo. Sin embargo, hace caso omiso a la Declaración de Principios del convenio.

#### "DECLARACION DE PRINCIPIOS

La negociación colectiva constituye un mecanismo que en nuestro sistema de gobierno democrático ha probado ser un medio eficaz para el logro de la paz industrial. Las partes contratantes reconocen y declaran que con la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo se fomenta el progreso de la industria y a la vez promueve el bienestar socio-económico no solamente de los trabajadores sino de la comunidad en general.

Así ha quedado demostrado desde la firma del primer Convenio Colectivo entre la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, Inc., el día 30 de junio de 1956. Las partes comparecientes ratifican ahora el compromiso que desde esa fecha asumieron para laborar por las mejores relaciones, promover la paz industrial, fomentar el progreso de la industria y mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores.

Mediante el presente Convenio Colectivo la Autoridad y la Hermandad reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos."

C.- No Agotar el Procedimiento Establecido en el Convenio o Incuria de los Empleados en Acudir a la Junta.

(1) Aun si argumentamos que el procedimiento de Reclasificación escogido por los empleados fue el correcto, tampoco le asiste la razón para que prevalezca la presente acción. Veamos.

El Artículo XII del convenio colectivo establece:

#### RECLASIFICACION

Sección 1. Cuando los deberes y responsabilidades de un puesto cambien sustancial y permanentemente, el incumbente del puesto o la Autoridad podrá solicitar la reclasificación del mismo. La petición de reclasificación se hará por escrito a la Oficina de Personal, quien deberá resolver en un término no mayor de sesenta (60) días naturales, a partir de la fecha en que se reciba en la Oficina de Personal dicha solicitud.

Sección 2. En caso de que el empleado afectado no esté conforme con la decisión tomada por la Oficina de Personal, podrá apelar de dicha decisión al Director de Relaciones Industriales en un término que no excederá de diez (10) días naturales después de haber sido notificado de la decisión.

Sección 3. Al recibir la apelación el Director de Relaciones Industriales se reunirá con un representante de la Unión para discutir el asunto, luego de lo cual deberá resolver la apelación en un término que no excederá de quince (15) días después de haberse radicado la apelación.

Sección 4. De la decisión del Director de Relaciones Industriales se podrá apelar al Consejo de Relaciones de conformidad a lo establecido en la Segunda Etapa del Artículo Ajuste de Controversias.

..."

La segunda etapa en el Consejo de Relaciones establece:

"La segunda etapa consistirá de un Consejo de Relaciones constituido por cuatro miembros; dos (2) empleados de la Autoridad y dos (2) representantes de la Unión. El Consejo tendrá un Secretario que no será miembro del Consejo, que estará adscrito a la Oficina de Relaciones Industriales. El Consejo se regirá por un reglamento

aprobado entre la Autoridad y la Unión. El Consejo entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa; y en primera instancia en las querellas que someta la Unión directamente que envuelvan interpretación o alegadas violaciones de los derechos de la Unión consignados en el Convenio, después de planteado a la Oficina de Relaciones Industriales. Toda decisión del Director Ejecutivo será apelada en primera instancia al Consejo. Las apelaciones del Consejo de Relaciones se radicarán dentro de un término improrrogable de diez (10) días laborables después de recibida la notificación de la decisión del Director Ejecutivo o su representante o de vencido el término que el Director Ejecutivo o su representante tiene para contestar la querella. En los casos en que el Consejo tiene jurisdicción original, el término empezará a contar desde el momento en que el Director Ejecutivo, o su representante, conteste el planteamiento que se le haga al efecto o treinta (30) días naturales después de haberse hecho el planteamiento, lo que ocurra primero. El Consejo de Relaciones deberá reunirse dentro de los primeros cinco (5) días naturales de radicada la querella para iniciar la discusión de la misma y deberá resolverse en un término que no excederá de treinta (30) días naturales. En caso de que el Consejo no logre cumplir su encomienda en este término, excepto que el Consejo por unanimidad decida extender dicho período por razones altamente justificadas, se pasará al próximo paso en el procedimiento."

Los querellantes en el presente caso cumplieron con el procedimiento establecido hasta llegar a la Segunda Etapa - Consejo de Relaciones. Durante todo el procedimiento los querellantes no consultaron con la Hermandad. Se limitaron a enviarle copia a ésta de sus pasos. No le brindaron la oportunidad a la unión para que investigara su reclamación y mucho menos solicitaron de la misma que los representara. Posiblemente se debió a que el portavoz de ellos, Sr. Angel M. Rosario, era para la época de los hechos, Delegado de la Unión. Forzoso es, por lo tanto, concluir que si los empleados habían llevado su caso individualmente sin solicitar la ayuda de la unión hasta el Consejo de Relaciones, podían de la misma forma, individualmente, pasar a la Tercera Etapa, Arbitraje. Fijese que el patrono no cuestiona la capacidad de los empleados para

aprobado entre la Autoridad y la Unión. El Consejo entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa; y en primera instancia en las querellas que someta la Unión directamente que envuelvan interpretación o alegadas violaciones de los derechos de la Unión consignados en el Convenio, después de planteado a la Oficina de Relaciones Industriales. Toda decisión del Director Ejecutivo será apelada en primera instancia al Consejo. Las apelaciones del Consejo de Relaciones se radicarán dentro de un término improrrogable de diez (10) días laborables después de recibida la notificación de la decisión del Director Ejecutivo o su representante o de vencido el término que el Director Ejecutivo o su representante tiene para contestar la querella. En los casos en que el Consejo tiene jurisdicción original, el término empezará a contar desde el momento en que el Director Ejecutivo, o su representante, conteste el planteamiento que se le haga al efecto o treinta (30) días naturales después de haberse hecho el planteamiento, lo que ocurra primero. El Consejo de Relaciones deberá reunirse dentro de los primeros cinco (5) días naturales de radicada la querella para iniciar la discusión de la misma y deberá resolverse en un término que no excederá de treinta (30) días naturales. En caso de que el Consejo no logre cumplir su encomienda en este término, excepto que el Consejo por unanimidad decida extender dicho período por razones altamente justificadas, se pasará al próximo paso en el procedimiento."

Los querellantes en el presente caso cumplieron con el procedimiento establecido hasta llegar a la Segunda Etapa - Consejo de Relaciones. Durante todo el procedimiento los querellantes no consultaron con la Hermandad. Se limitaron a enviarle copia a ésta de sus pasos. No le brindaron la oportunidad a la unión para que investigara su reclamación y mucho menos solicitaron de la misma que los representara. Posiblemente se debió a que el portavoz de ellos, Sr. Angel M. Rosario, era para la época de los hechos, Delegado de la Unión. Forzoso es, por lo tanto, concluir que si los empleados habían llevado su caso individualmente sin solicitar la ayuda de la unión hasta el Consejo de Relaciones, podían de la misma forma, individualmente, pasar a la Tercera Etapa, Arbitraje. Fíjese que el patrono no cuestiona la capacidad de los empleados para

llevar la reclasificación al Consejo. Sin embargo, los empleados esperaron más de dos años para entonces acudir a la Junta.

Ya en el caso de San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T. 104 DPR 86, a las págs. 89-90, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico había resuelto que un obrero cuya unión tiene firmado un convenio colectivo con el patrono no puede recurrir directamente a la Junta con una querrela cuando éste no agotó los recursos de quejas y agravios y de arbitraje que establece el convenio.

"Ya en Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961), aclaramos que el convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión. Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese. Igualmente ocurre en lo referente a la dilucidación de los asuntos que deben ir a los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Como dijimos en Rivera Adorno, supra, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual. En el mismo sentido véase, Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963), a la pág. 124.

Para abundar más, ante planteamientos similares a los hechos en el caso de autos y allí rechazados, en Nazario v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970), dijimos a la pág. 854:

Cabe añadir que las relaciones obrero-patronales del país no pueden estar sujetas a una regla tan injusta y desigual como la que el Secretario pretende que adoptemos. Esta sería en el sentido de que mientras una parte contratante queda obligada por el convenio colectivo a someterse a arbitraje, la otra parte puede, mediante la intervención de los abogados del Departamento del Trabajo, evadir su obligación contractual de ir a arbitraje. La idea en sí es contraria a las más básicas nociones de justicia. Al hacer jurisprudencia sobre una materia que se ha ido desarrollando en tan gran medida mediante el derecho jurisprudencial nuestra jurisprudencia tiene que estar informada por un pensamiento consistente y sistemático."

(2) Para que nuestro ordenamiento de derecho laboral esté informado por ese pensamiento consistente y sistemático al cual todo ordenamiento jurídico aspira, es

necesario concluir que cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales."  
(énfasis suplido)

¿Cuándo tenían los querellantes que acudir a arbitraje?

Los empleados radicaron en el Consejo de Relaciones el 19 de octubre de 1978. De acuerdo al convenio colectivo el Consejo tenía 30 días para resolver la controversia o de lo contrario, se pasaría a arbitraje. No habiendo el Consejo extendido el término para resolver la controversia (véase Exhibit 2 de la unión, Expediente del caso de los querellantes ante el Consejo) éstos tenían 15 días a partir del 18 de noviembre de 1978 para acudir a arbitraje.<sup>16/</sup>

Nuestro Tribunal Supremo en el caso de General Motors Overseas Distribution Corp. vs. Departamento de Asuntos del Consumidor 83 JTS 25, se expresó de la siguiente forma:

"La rapidez exigida por ley en la tramitación y decisión por DACO en asuntos de tan alto interés que como hemos visto se identifica con el interés público y el carácter jurisdiccional que el propio estatuto atribuye al término de reconsideración, allanan la vía de interpretación que es, más bien reconciliación e integración sincrónica de preceptos, conminatorio uno de que el Secretario deberá notificar su decisión a la parte afectada, e imperativo el otro en cuanto a que la parte adversamente afectada deberá radicar, la solicitud de revisión ante el Tribunal Superior dentro de los 15 días a partir de la fecha de notificación de la referida decisión. Sostenemos que este término de

16/ El Artículo XXXVII, Sección 41 convenio colectivo establece:

"Sección 4. Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio, se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido."

revisión se cuenta a partir de la fecha de notificación de su decisión por el Secretario de DACO cuando la misma se produce dentro del plazo jurisdiccional de 30 días que el art. 16 le concede para acoger y resolver la solicitud de reconsideración. Transcurridos esos 30 días sin acción por parte del Secretario se extingue esta facultad para proveer a la reconsideración y comienza ipso facto el término de 15 días para recurrir en revisión al Tribunal Superior. La notificación de decisión por el Secretario es sólo necesaria mientras él tenga jurisdicción para decidir. Si deja correr el término de 30 días sin proveer, la parte perjudicada estará advertida por el almanaque de que al trigésimo primer día comienza el término para solicitar revisión del Superior. Si bien hemos reconocido el carácter directo de algunos términos para resolver: el de dictar sentencia en Rodríguez v. Alcover, (1955) 78 D.P.R. 822; Bages & Cía. Inc. v. Corte, 65 D.P.R. 218; y para emitirse laudo por el árbitro; J.R.T. v. Corona Brewing Co., 83 D.R. 40; J.R.T. v. Orange Crush, 86 D.P.R. 652; el concedido al Secretario de DACO para decidir la solicitud de reconsideración, en etapa en que el juzgador se beneficia de hechos determinados y cuestiones adjudicadas, lo que reduce el tiempo y el esfuerzo intelectual para resolver, es compulsorio e improrrogable por expresa calificación legislativa como plazo jurisdiccional, y aun sin mediar tal clasificación el término sería de estricto cumplimiento por la exigencia de que se acabe la demora en la decisión de asuntos de consumidores a cuyo efecto la Asamblea Legislativa ha provisto los medios, en personal de calidad, para que no se excedan los términos." (subrayado nuestro)

Al no haber agotado los querellantes los mecanismos establecidos en el convenio para dilucidar su querrela, procede entonces, que se desestime la presente acción.

(2) Si esta Junta resolviera que los empleados no podían individualmente recurrir al procedimiento de arbitraje y que quien tenía que hacer tal gestión era la unión, entonces, debemos determinar cuando nace la acción de práctica ilícita contra la unión por no haber hecho tal gestión. En otras palabras, cuando los empleados debieron haber radicado los cargos en la Junta.

Como hemos visto, al no resolverse la controversia en el Consejo de Relaciones en el término especificado por el convenio correspondía acudir a arbitraje. Para esto tenían 15 días

a partir del 18 de noviembre de 1978. Al no hacerlo en ese periodo ya nacia una acción de práctica ilícita contra la unión (si esta Junta resuelve que era a la unión a quien le correspondía acudir a arbitraje y al no haberlo hecho actuó arbitrariamente o caprichosamente o discriminó contra los empleados.) Toda vez que nuestra Ley no establece un periodo prescriptivo para acudir a la Junta, debemos utilizar la doctrina de "laches" o incuria que, como señalamos anteriormente, es una de razonabilidad. Desde el 3 de diciembre de 1978 que es cuando supuestamente nace la acción contra la unión y el patrono, hasta el 14 de octubre de 1980 que es cuando se radican los cargos en la Junta es un periodo de tiempo irrazonable para ejercer la acción. Por tales motivos también debería ser desestimada la presente acción. Buena Vista Dairy, Inc. vs. J.R.T. 94 DPR 624; J.R.T. vs. P.R.T. Co. 107 DPR 76; Hilton International vs. J.R.T. 82 J.T.S. 67; General Motors Overseas Distribution Corp. vs. Departamento de Asuntos al Consumidor, supra.

D.- Falta de Causa de Acción que Justifique un Remedio

Como mencionáramos anteriormente la causa de acción de los empleados se basa en el Artículo XII del convenio colectivo el cual establece:

"Sección 1. Cuando los deberes y responsabilidades de un puesto cambien sustancial y permanentemente el incumbente del puesto o la Autoridad podrá solicitar la reclasificación del mismo. La petición de reclasificación se hará por escrito a la Oficina de Personal, quien deberá resolver en un término no mayor de sesenta (60) días naturales, a partir de la fecha en que se reciba en la Oficina de Personal dicha solicitud.

Es necesario, por lo tanto, para que proceda la solicitud de reclasificación, que los deberes y responsabilidades de un puesto cambien sustancial y permanentemente.

Los querellantes no probaron que las tareas que realizaron fueran sustancialmente distintas a las que establece su hoja de deberes. Por el contrario, se probó que son tareas afines con las funciones del Operador de Computadoras. Veamos.

La función de Operador de Computadoras es básicamente, entrar a la computadora una información que ha preparado el programador de computadoras y "correr" dicha información en la máquina. Una vez está hecho este proceso, sale un "print out", o sea, la información detallada que se solicitó de la computadora. Este documento o "print out" es cotejado por el Operador de Computadoras para ver si tiene errores. Si tiene errores el Operador de Computadoras los señala y le pasa el documento al programador para que haga un programa corregido. Si no tiene se tira en forma final.

Los querellantes alegan que el cotejar los errores en el "print out" no es parte de sus deberes y que, por el contrario, es parte de los deberes del Oficinista de Control y de Contabilidad; sin embargo, no demostraron en donde en los deberes de éstos, están enmarcadas estas funciones.

Estamos convencidos que las tareas que alegan los querellantes no les corresponde hacer, podían caer bajo el concepto de tareas afines con otros deberes del Operador de Computadoras.

Más, sin embargo, la solución a si son o no deberes de los empleados y de si corresponde o no la reclasificación no es una materia la cual nosotros tengamos jurisdicción para resolver.

La unión y el patrono negociaron para que una firma especializada hiciera un estudio de reclasificación. El producto de esa negociación se consagró en el convenio colectivo aceptando todos que los resultados del mismo serían respetados.

Esos resultados demostraron que no había cambios sustanciales en los deberes y funciones de los Operadores de Computadora. Con el producto de esa negociación esta Junta no puede intervenir.

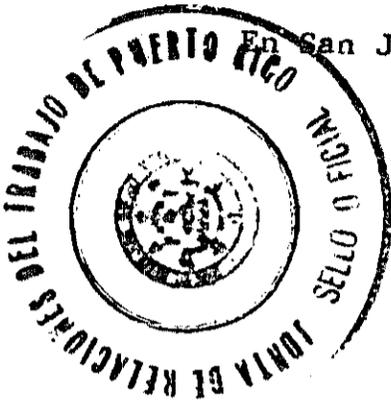
Por todos los fundamentos antes mencionados, recomendamos a la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo que desestime la presente querrela.

Tal y como se dispone en el Artículo II, Sección 10 del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la transferencia del caso a la Junta, de acuerdo con la Sección 9 del citado Artículo, cualquier parte en el caso o el abogado de la Junta, podrá radicar una exposición escrita por quintuplicado presentando excepciones a este Informe, o a cualquier parte del expediente o procedimiento incluyendo decisiones sobre todas las mociones u objeciones sobre las cuales basará el objetante sus alegaciones ante la Junta, conjuntamente con el original y cuatro copias de un alegato sosteniendo las mismas. Inmediatamente después de radicar la Exposición y el alegato, la parte o el abogado de la Junta que lo radicare, notificará con copias a cada una de las otras partes en el procedimiento, las cuales tendrán derecho de contestarlas, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de notificación. Tal y como se dispone más adelante en el citado Artículo II, Sección 10, si cualquier parte en el procedimiento desee obtener permiso para argumentar oralmente sus excepciones y

objeciones ante la Junta, deberá solicitarlo de la misma por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba copia de este Informe.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de julio de 1983.

  
Antonio F. Santos  
Oficial Examinador

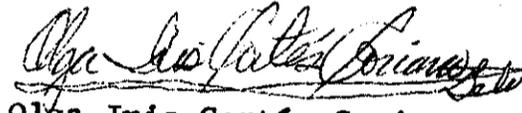


NOTIFICACION

CERTIFICO: Que he enviado, por correo certificado, copia del presente Informe a:

1. Lic. Giselle López Bajandas  
P.O. Box 1732  
Hato Rey, Puerto Rico 00919
2. Lic. Luis G. Rivera León  
Condominio Olimpo Plaza 208  
Ave. Muñoz Rivera 1002  
Río Piedras, Puerto Rico 00927
3. Div. Legal Junta (A mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de julio de 1983.

  
Olga Iris Cortés Coriano  
Secretaria de la Junta