



Hon. Sila M. Calderón  
Gobernadora

Lcda. Melba Acosta  
Directora  
[acostamelba@ogp.gobierno.pr](mailto:acostamelba@ogp.gobierno.pr)

3 de junio de 2002

MEMORANDO GENERAL NÚM. 328-02

SECRETARIOS, JEFES DE AGENCIA Y DEPENDENCIAS PÚBLICAS A LOS QUE  
APLIQUE LA LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE  
PUERTO RICO

Melba Acosta  
Directora

**SOLICITUD DE INFORMACION RELACIONADA CON LA LEY DE SINDICACION DE LOS  
EMPLEADOS PUBLICOS**

---

La Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico tiene el propósito de conferir a los empleados públicos en las agencias tradicionales del gobierno central, el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de parámetros que se establecen en esta Ley. La Oficina de Gerencia y Presupuesto tiene ingerencia en la implantación de la fórmula presupuestaria que se establece en la Sección 7.6 de la Ley que indica lo siguiente:

Ningún convenio colectivo podrá elevar, en ninguno de los años de su vigencia, la proporción del presupuesto funcional que una agencia ha destinado, en promedio, para sueldos y beneficios marginales de los empleados cubiertos por la negociación, durante los cuatro (4) años anteriores al convenio. A los efectos de estimar los ingresos adicionales futuros de la agencia y hacer los cálculos de costos correspondientes a la negociación para cada año, se utilizará el incremento porcentual promedio presupuestario de los cuatro (4) años anteriores al año del convenio. En caso de no ocurrir un incremento presupuestario en una agencia durante los cuatro (4) años anteriores al año del convenio, la negociación colectiva podrá realizarse como excepción con la autorización del Gobernador, dentro de los parámetros correspondientes al por ciento promedio del crecimiento que hubiese tenido el presupuesto del Fondo General de Puerto Rico durante los cuatro (4) años

anteriores, multiplicado el mismo por el factor punto sesenta (.60). El resultado de esta última operación matemática se aplicará al presupuesto de la agencia concernida.

Para que OGP compute esta fórmula necesitamos información relacionada con las partidas de nómina y beneficios marginales de los empleados bajo cada unidad apropiada, que no está disponible en nuestra Oficina, por lo que su agencia debe someter información confiable y precisa al respecto. A esos efectos solicitamos que sometan la información indicada en el Anejo, certificada por el Director de la Agencia y el Director de Recursos Humanos, o el oficial que sea designado por el Director. Al completar la misma se asegurarán de:

1. Completar un formulario por cada unidad apropiada.
2. Proveer la cantidad de los miembros de cada unidad apropiada a la fecha más reciente.
3. Considerar sólo los empleados que cualifican para negociación en el cómputo de la nómina. Esto en términos generales excluye a personal de confianza, transitorio, irregular, personal de supervisión, por jornal y empleados confidenciales. También están excluidos los supervisores de todas las agencias, según este término ha sido definido en esta Ley.
4. Justificar cualquier cambio significativo de un año a otro que reflejen los datos de nómina y beneficios marginales.
5. Identificar la fuente de recursos de donde cobran los empleados unionados.
6. Proveer un detalle del presupuesto funcional de los últimos cuatro años fiscales ( esto excluye asignaciones para mejoras permanentes o asignaciones no recurrentes para propósitos particulares).

Es necesario además, que cada agencia mantenga informada a la OGP sobre los procesos de negociación y que sometan los borradores de convenios antes de que sean formalizados.

Las agencias que estén negociando convenios deberán someter la información antes de la formalización del convenio. No obstante, debemos recordarle que en nuestro Memorando 327-02 le indicamos que el presupuesto del año fiscal 2003 contiene los recursos, bajo la custodia de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, para honrar un aumento mensual de \$100 a los empleados públicos según anunciado por la Gobernadora en el Mensaje de Situación. Los recursos separados consideran los empleados que cobran del Fondo General. La negociación de cláusulas para el año fiscal 2003 debe estar enmarcada bajo este parámetro. Una parte del personal de su agencia está cubierto por la Ley 45 por lo que su agencia puede utilizar una parte de estos recursos para la negociación colectiva. Recursos adicionales por encima de esta cantidad deben ser identificados en su presupuesto. Además, la agencia es responsable de identificar fondos para la negociación para empleados que cobren de otras fuentes de recursos de la agencia.

Anejo



**Información de Nómina y Beneficios Marginales para unidades apropiadas certificadas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público**

<b>Agencia:</b>					
<b>Unidad Apropiada:</b>					
<b>Cantidad de miembros de la unidad apropiada:</b>			<b>Unionados</b> _____	<b>No Unionados:</b> _____	
<b>Fecha de inicio negociación:</b> _____			<b>Año Fiscal de efectividad:</b> _____		
<b>A. Resumen Sueldos Pagados a los miembros de la Unidad Apropiada por Origen de Recursos:</b>					
Año Fiscal	Fondo General	Fondos Federales	Fondos Especiales Estatales	Otros Ingresos <sup>1</sup>	Total
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
<b>B. Resumen de beneficios marginales pagados por la agencia a los miembros de la Unidad Apropiada por Origen de Recursos<sup>2</sup></b>					
Año Fiscal	Fondo General	Fondos Federales	Fondos Especiales Estatales	Otros Ingresos	Total
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
<b>C. Total Nómina (Sueldos y beneficios marginales) pagados a los miembros de la Unidad Apropiada</b>					
Año Fiscal	Fondo General	Fondos Federales	Fondos Especiales Estatales	Otros Ingresos	Total
1997					
1998					
1999					
2000					
2001					
<b>Persona Contacto:</b>			<b>Posición:</b>		<b>Tel.</b> _____
					<b>Email:</b> _____

**Certifico Correcto:**

\_\_\_\_\_  
**Director de la Agencia**

\_\_\_\_\_  
**Fecha**

\_\_\_\_\_  
**Director Recursos Humanos**

\_\_\_\_\_  
**Fecha**

<sup>1</sup> La agencia deberá identificar la fuente de recursos de los otros ingresos.

<sup>2</sup> La Ley 45 de 1998 define beneficios marginales como cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que conlleve un costo para la agencia. Tales son, por ejemplo, las aportaciones para planes médicos, para sistemas de retiro, para seguros de vida, así como licencias, bonificaciones, reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores.