



# GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE LA SECRETARÍA DE LA GOBERNACIÓN

**Memorando Núm. OSG-2019-002**

**A:** Todas las Jefas y todos los Jefes de las entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico

**DE:**   
Zoé Laboy Alvarado  
Secretaria de la Gobernación

**FECHA:** 29 de octubre de 2019

**ASUNTO:** **VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y DEBER DE LAS JEFAS Y LOS JEFES DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DE MANTENER COMUNICACIÓN CONSTANTE CON LAS PERSONAS REPRESENTANTES EXCLUSIVOS DE SUS RESPECTIVAS UNIONES EN CUMPLIMIENTO CON LA POLÍTICA PÚBLICA CONTENIDA EN LA LEY NÚM. 130 DE 8 DE MAYO DE 1945 Y LA LEY NÚM. 45-1998 A LA LUZ DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY NÚM. 3-2017 Y LA LEY NÚM. 26-2017**

## **I. Trasfondo, base legal y objetivo:**

La Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico” (en adelante, “Ley Núm. 130”), reconoce el derecho de las empleadas y de los empleados de las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico o entidades que generen sus propios ingresos, así como el de las personas empleadas en la empresa privada que no estuvieran cobijados por la legislación federal *Labor Management Relations Act*, también conocida como Ley Taft Harley, a organizarse sindicalmente y negociar colectivamente. Cónsono con ello, el inciso (d) del Artículo 8 de la Ley Núm. 130 establece como una práctica ilícita en el trabajo el que un patrono se rehúse a negociar colectivamente con la persona representante de una mayoría de sus empleadas y empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva.

Paralelo con lo anterior, la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico” (en adelante, “Ley Núm. 45”), reconoce como política pública el derecho de las empleadas y de los empleados públicos de las agencias del Gobierno Central a organizarse y afiliarse a organizaciones obreras para negociar colectivamente sus condiciones de empleo en armonía con el principio de mérito. La Sección 5.1 de la referida Ley Núm. 45 dispone la obligación que tienen las agencias gubernamentales de negociar las disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo, y taller unionado, con el representante exclusivo de los empleados así organizados.

Por otra parte, el 23 de enero de 2017 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico” (en adelante, “Ley Núm. 3”). Mediante esta legislación, el Poder Legislativo reconoció que el Gobierno de Puerto Rico enfrenta una situación de urgencia económica y fiscal grave que requiere la adopción de medidas temporeras de emergencia para asegurar



liquidez para el pago de nómina y garantizar los servicios esenciales a la ciudadanía. En esa dirección, el Artículo 6 de la Ley Núm. 3 dispone que “[s]e entenderá suspendida, durante la vigencia de esta Ley, toda disposición o norma en convenio, ley, reglamentación o disposición administrativa que resulte contraria o interfiera con lo aquí dispuesto”. Esto incluye, según establece el propio Artículo 6 de Ley Núm. 3, “toda disposición o norma que establezca o pretenda establecer como obligación la ocupación de puestos adicionales, las condiciones en que se reemplazan empleados, la categoría de puestos ocupados; o que restrinja, o pretenda restringir de cualquier forma, la facultad del Gobierno de determinar el volumen o tipo de plantilla necesaria para su funcionamiento y para la provisión de servicios a la ciudadanía”. En cuanto a la vigencia de los convenios colectivos expirados o que expiren durante la vigencia de la Ley Núm. 3, el Artículo 8 puntualiza que **serán extendidos hasta el 30 de junio de 2021, en cuanto a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por dicha ley.** Por último, el referido Artículo 8 dispone que “[u]na vez terminada la vigencia de esta Ley, los sindicatos que al 1ro. de julio de 2014 representaban a los empleados unionados en cada Entidad de la Rama Ejecutiva, podrán comenzar la negociación de nuevos convenios colectivos, incluyendo cláusulas económicas y no económicas, y las Entidades de la Rama Ejecutiva negociarán los mismos, conforme la normativa y derecho aplicable, y considerando primordialmente las realidades de la situación económica y fiscal de la Entidad de la Rama Ejecutiva y del Gobierno en general”.

En ánimo de delinear los procesos para la implementación de las disposiciones de la referida Ley Núm. 3, la Oficina de Gerencia y Presupuesto emitió la hoy *derogada* Carta Circular Núm. 143-17 del 8 de febrero de 2017, la Carta Circular Núm. 144-17 del 10 de marzo de 2017 y la Carta Circular Núm. 145-17 del 6 de abril de 2017. Mediante esta última, y conforme con las disposiciones de la Ley Núm. 3, la OGP aclaró: (1) que los beneficios y compensaciones de los empleados permanecían paralizados a los que recibían al momento de la aprobación de la Ley Núm. 66-2014, según enmendada, conocida como “Ley Especial de Sostenibilidad y Operación del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en virtud de los acuerdos negociados y los cuales la Ley Núm. 3 extendió su vigencia; (2) y que esta disposición era aplicable a las estipulaciones alcanzadas y suscritas bajo la Ley Núm. 66-2014, para las empleadas y los empleados de las agencias bajo la Ley Núm. 45, y las empleadas y los empleados de las corporaciones públicas bajo la jurisdicción de la Ley Núm. 130.

Posteriormente, la Asamblea Legislativa promulgó la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal” (en adelante, “Ley Núm. 26”). Mediante esta ley se reafirmó la política pública de responsabilidad fiscal contenida en la Ley Núm. 3 y se legislaron controles adicionales para el control del gasto gubernamental. Específicamente, la Ley Núm. 26 estableció qué beneficios marginales aplicarían uniformemente a las personas empleadas, unionadas y no unionadas, en las agencias y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico. Así, el Artículo 1.02 estableció que quedaba sin efecto toda parte de cualquier ley, convenio colectivo o acuerdo, que estableciera beneficios marginales contrarios a los consignados en la Ley Núm. 26. **Ahora bien, la Asamblea Legislativa específica y expresamente dispuso en el propio Artículo 1.02 que tal delimitación de beneficios no eliminaba “el derecho de los sindicatos de negociar condiciones de trabajo, salarios y otras condiciones no económicas no contenidas en la presente legislación conforme al ordenamiento jurídico vigente”.**

Con base en lo anterior, y conforme con las facultades delegadas por la Gobernadora de Puerto Rico, honorable Wanda Vázquez Garced, mediante el Boletín Administrativo Núm. OE-2019-002, según enmendado, se emite el presente Memorando con los objetivos de: (1) enfatizar la política pública de la Rama Ejecutiva de puertas abiertas y de consideración constante de los reclamos presentados por las



empleadas y los empleados unionados; (2) consignar el deber ineludible de toda entidad de la Rama Ejecutiva de mantener comunicación constante y directa con los representantes exclusivos de sus empleadas y empleados; (3) reiterar que todas las Jefas y los Jefes de las entidades de la Rama Ejecutiva deben cumplir con la política pública de la Ley Núm. 130 y de la Ley Núm. 45 en lo referente a la administración de los convenios colectivos y las relaciones obrero-patronales en el sector público, tomando en cuenta las disposiciones de la Ley Núm. 3 y Ley Núm. 26.

## II. Aplicabilidad:

La normativa detallada en el presente memorando aplicará a **todas** las entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico. Disponiéndose que el término “Entidad de la Rama Ejecutiva” incluye a todas sus agencias, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, irrespectivo del grado de autonomía fiscal o presupuestaria que de otra forma le confiere su ley orgánica y otra legislación aplicable.


## III. Disposiciones normativas:

Se reitera como política pública de la Rama Ejecutiva la atención y consideración constante de los reclamos presentados por nuestras empleadas y empleados unionados. Por lo tanto, toda entidad de la Rama Ejecutiva, sin excepción alguna, deberá tomar las medidas necesarias para mantener canales de comunicación abiertos, de manera que se fomente, desde el lado gubernamental, la comunicación constante con las unionadas y los unionados a través de sus representantes exclusivos. Cónsono con esa política pública, todas las entidades de la Rama Ejecutiva deberán tener presente y cumplir con las siguientes disposiciones:

- (1) La promulgación de la Ley Núm. 3 y de la Ley Núm. 26 **no** elimina el derecho de las empleadas unionadas y de los empleados unionados en las entidades de la Rama Ejecutiva de organizarse y negociar términos y condiciones de empleo que no sean contrarios a las disposiciones de ambas legislaciones.
- (2) La vigencia de los convenios colectivos expirados o que expiren durante la vigencia de la Ley Núm. 3 están extendidos hasta el 30 de junio de 2021, en lo que respecta a las cláusulas no económicas u otras cláusulas no afectadas por la referida legislación, según dispone la misma legislación. Como consecuencia, todas las entidades de la Rama Ejecutiva tienen la responsabilidad de mantener **comunicación constante y directa** con los representantes exclusivos de sus empleadas y empleados. Toda entidad de la Rama Ejecutiva deberá establecer un calendario de reuniones que le garantice a los representantes exclusivos de las empleadas y los empleados cubiertos por la unidad apropiada debidamente certificada que podrán sentarse con el patrono, como mínimo, una vez al mes para discutir sus preocupaciones e inquietudes. Estas preocupaciones e inquietudes objeto de discusión deben ser cónsonos con las disposiciones de la Ley Núm. 3 y la Ley Núm. 26.
- (3) Todas las entidades de la Rama Ejecutiva deberán establecer los mecanismos de comunicación adecuados para garantizar que los representantes exclusivos de las empleadas y los empleados tengan conocimiento de aquellas situaciones que afectan o podrían afectar los términos y condiciones de empleo de las empleadas y de los empleados

cubiertos en la unidad apropiada debidamente certificada. Para esto, las entidades deberán cumplir con las cláusulas del convenio colectivo que regulen este proceso de notificación.

- (4) Conforme con las disposiciones de la Ley Núm. 3 y la Ley Núm. 26, actualmente los asuntos no económicos contenidos en los convenios colectivos de las agencias y las corporaciones públicas se encuentran en vigor. Por lo tanto, todas las entidades de la Rama Ejecutiva cubiertas por la Ley Núm. 45 y corporaciones públicas cubiertas por la Ley Núm. 130, tienen el deber de administrar los convenios colectivos y cumplir con los procedimientos de quejas, agravios, conciliación y arbitraje, para dirimir las controversias entre los representantes exclusivos y el Gobierno de Puerto Rico. Todos los asuntos obrero-patronales deberán ser atendidos según pactado entre las partes y las Jefas y los Jefes deberán asegurarse de agotar los remedios administrativos dispuestos en los convenios colectivos. **En este proceso, las entidades de la Rama Ejecutiva podrán contar con el apoyo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Sin embargo, será responsabilidad de cada entidad de la Rama Ejecutiva, la administración de sus respectivos convenios y la resolución de cualquier conflicto o reclamo que pueda surgir.**



IV. **Notificación a los representantes exclusivos:**

Todas las entidades de la Rama Ejecutiva tienen dos días calendario a partir de la fecha de emisión del presente Memorando para enviar copia de éste a aquellos representantes exclusivos debidamente certificados en sus respectivas entidades.

V. **Certificación de cumplimiento:**

Todas las entidades de la Rama Ejecutiva deberán certificar que cumplieron con las disposiciones de la Sección IV del presente Memorando. Esta certificación deberá ser enviada a en o antes del lunes, 4 de noviembre de 2019 a las 5:00 p. m. a [secretariadelagobernacion@fortaleza.pr.gov](mailto:secretariadelagobernacion@fortaleza.pr.gov).

VI. **Vigencia:**

Las disposiciones de este Memorando comenzarán a regir inmediatamente luego de su emisión.