



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Orlando C. Rivera Berríos

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

eegonzalez@act.pr.gov; brendarodriguez@act.pr.gov

19 de febrero de 2026

Ing. Edwin E. González Montalvo
Director Ejecutivo
Autoridad de Carreteras y Transportación
Gobierno de Puerto Rico
Centro Gubernamental Roberto Sánchez Vilella
P.O. Box 42007 San Juan, PR 00940-2007.

Estimado Director González Montalvo:

Re: Análisis Convenio Propuesto ACT

Reciba un cordial saludo de parte de los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y el mío propio.

Como es de su conocimiento, la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF) requirió que, previo a la negociación de convenios colectivos o a la aprobación de cláusulas con impacto económico, las entidades gubernamentales sometan a la OGP y a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) una certificación sobre la disponibilidad de fondos, el impacto presupuestario y la compatibilidad con las proyecciones fiscales del Gobierno, entre otros asuntos. Lo anterior responde a la comunicación emitida por la JSAF el 8 de octubre de 2025, mediante la cual se instruyó a evaluar y certificar el cumplimiento de los convenios colectivos propuestos con el Plan Fiscal certificado y el Presupuesto aprobado.

En cumplimiento con lo anterior, agradecemos el envío del convenio colectivo que la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) interesa suscribir con representantes del Programa de Solidaridad UTIER, PROSOL-UTIER Capítulo de la Autoridad de Carreteras (Unión), como representante exclusivo de la Unidad Apropriadada, certificada por la Junta de Relaciones del Trabajo, en el Caso Número P-2011-01/D-2012-1452, para los fines de negociación colectiva en relación con los salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleos, quejas y agravios, y todas aquellas condiciones y disposiciones establecidas en este (Convenio Propuesto). Véase Anejo A.

Conforme a la información provista por la ACT, la composición de la Unidad Apropriada se detalla en el Artículo VI del Convenio Propuesto. Se dispone expresamente la exclusión de empleados gerenciales, supervisores de confianza e íntimamente ligados a la gerencia incluyendo todos los empleados adscritos a la Oficina del Director Ejecutivo de la ACT, la Oficina del Secretario de Transportación y Obras Públicas, la Oficina de Asesoría Legal, el Área de Recursos Humanos, los Guardias de Seguridad y la Oficina de Comunicaciones, con excepción de las clasificaciones de Fotógrafo e Ilustrador de Artes Gráficas. Asimismo, en el Convenio Propuesto se señala que el Plan de Clasificación y Retribución vigente ha sido objetado por la Unión, por lo que podría ser objeto de modificación en el futuro. No obstante, al presente dicho plan se encuentra en pleno vigor. El Convenio Propuesto tendría una vigencia prospectiva de dos (2) años desde su firma y no contempla renovación automática.

I. ANÁLISIS FISCAL DEL CONVENIO PROPUESTO

Para fines de la evaluación fiscal, se adjunta como Anejo B el análisis realizado por la OGP. Dicho esto, el Convenio Propuesto aplicará a 349 empleados unionados, dentro de una plantilla total de 755 empleados, con un costo de nómina ascendente a \$37.3 millones. Esta última cifra incluye todos los costos de nómina existentes (salarios, impuestos patronales, bonos vigentes, plan médico, aportaciones al retiro, entre otros).

Según el análisis efectuado, el Convenio Propuesto representa costos recurrentes (anuales) para un total de \$339,258 compuesto por aumento salarial, más un costo único de \$617,105 por razón de incentivo por aprobación del Convenio Propuesto. Estas cifras no incluyen el posible impacto asociado a beneficios condicionados a la enmienda o derogación de la Ley 26-2017, también conocida como Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal (Ley 26), aunque dichos efectos fueron estimados en el Anejo B.

Además, el Anejo B presenta un escenario en el caso de que la ACT interese extender los beneficios a empleados no unionados o gerenciales. Sin considerar el posible impacto de beneficios de concretarse la enmienda o derogación de legislación vigente, el costo aumentaría a \$929,367 anuales, por aumento salarial, y \$1,340,914, en pagos por incentivo de aprobación del Convenio Propuesto.

Cabe señalar que, mediante certificación de fondos fechada el 6 de febrero de 2026 (Anejo C), la ACT certificó disponibilidad de fondos por un total de \$1,409,401.80 (\$416,759.19 y \$992,642.61), con cargo a asignaciones especiales.

II. DISPOSICIONES SUPEDITADAS A LA ENMIENDA O DEROGACION DE LA LEY 26.

La Ley 26 dejó sin efecto beneficios que disfrutaban los empleados públicos y que representaban impacto económico. Entre otros asuntos, el Art. 1.02 de la Ley 26 establece lo siguiente:

“A partir de la fecha de aprobación de esta Ley, se deja sin efecto toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusulas y/o disposiciones de **convenios colectivos**, acuerdos, acuerdos suplementarios, órdenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o disposiciones aplicables exclusivamente a los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las Corporaciones Públicas del Gobierno de Puerto Rico, que vaya en contra de las disposiciones de esta Ley. Esto no elimina 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.” **Ennegrecido nuestro.**

Diversos artículos del Convenio Propuesto condicionan su efectividad a la eventual enmienda o derogación de la Ley 26; que eliminó los acuerdos económicos entre patronos y sindicatos. Estas disposiciones abarcan beneficios marginales relacionados con licencias, días feriados, incentivos, jornada de trabajo, bono de Navidad, entre otros.

Sobre este asunto, es menester señalar que, conforme a los Artículos 303 y 304 de la Ley 55-2020, según enmendada, conocida como el Código Civil de Puerto Rico (Código Civil), las condiciones suspensivas supeditan la eficacia del negocio jurídico a la ocurrencia de un evento futuro o incierto. No obstante, desde la perspectiva fiscal, la inclusión de cláusulas sujetas a eventos legislativos inciertos limita la previsibilidad presupuestaria y resulta incompatible con el principio del Plan Fiscal que requiere la evaluación previa del impacto económico y su correspondiente programación presupuestaria. En consecuencia, tales disposiciones carecen de viabilidad fiscal mientras no exista un marco legal vigente que permita su implementación.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

A. Estipulación

Por otro lado, adjunto al Convenio Propuesto se incluyó ante nuestra consideración una estipulación suscrita por la ACT y PROSOL-UTIER el 30 de septiembre de 2024. Mediante la referida estipulación se dispone que la Unión podría solicitar la suspensión o despido de empleados que no mantengan su afiliación. En su parte pertinente, lee como sigue:

La Autoridad, **a requerimiento escrito de la Unión, despedirá o suspenderá de su empleo a todo empleado que no se afilie o deje de mantenerse afiliado como miembro bona fide de la Unión.** Dicho requerimiento escrito deberá ser notificado por correo certificado a la Autoridad con copia por correo certificado al empleado afectado y expresará brevemente los motivos para la solicitud. Una vez recibido el requerimiento, la Autoridad realizará una investigación a los fines de constatar la ocurrencia o no de los motivos expresados por la Unión para fundamentar su solicitud. Dicha investigación será realizada en o antes de veinte (20) días. De determinarse por la Autoridad que los motivos son fundados, se iniciará el procedimiento para la suspensión o despido del empleado, según solicitará la Unión, salvaguardando así el debido proceso de ley. Por el contrario, de determinarse que los motivos son infundados, se dejará sin efecto el requerimiento de la Unión. En ambos casos, la determinación de la Autoridad será notificada por escrito al empleado y a la Unión. **Ennegrecido nuestro.**

Sobre este particular, entendemos que dicha disposición podría exponer a la ACT a riesgos legales, considerando que la Sección 9.2(g) de la Ley 45-1998, según

enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, entre otros estatutos y jurisprudencia, prohíbe inducir a una agencia a despedir o a discriminar a un empleado por negarse a unirse a alguna organización sindical. Por consiguiente, lo anterior requeriría previsión presupuestaria.

B. Incentivo por ratificación

El Convenio Propuesto dispone el pago de un incentivo por concepto de ratificación que, según el análisis efectuado, asciende a \$617,105. Dicho incentivo será aplicable a todos los empleados regulares de la unidad apropiada y se efectuará en dos (2) desembolsos.

A juicio de la OGP, este pago constituye una compensación económica extraordinaria, de carácter único y no recurrente, condicionada a la ratificación del Convenio Propuesto. Por ende, su otorgación responde a un mecanismo transaccional dirigido a viabilizar el acuerdo entre las partes, propiciar el cierre de controversias laborales y fomentar la estabilidad y la paz laboral. En este contexto, la OGP considera que el referido incentivo presenta características de una obligación contractual de naturaleza transaccional y de carácter no recurrente.

IV. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Luego de evaluar el Convenio Propuesto y la certificación de fondos provista, la OGP no tiene objeción a su suscripción, sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. En caso de materializarse un evento legislativo que permita la implementación de beneficios actualmente condicionados a la enmienda o derogación de la Ley 26, deberá establecerse taxativamente en el Convenio Propuesto que:
 - a. su aplicación será prospectiva y sin efecto retroactivo; y
 - b. cualquier obligación económica estará condicionada a:
 - la identificación de recursos recurrentes disponibles en la ACT;
 - la correspondiente certificación de disponibilidad presupuestaria;
 - el cumplimiento con el Plan Fiscal certificado; y
 - la observancia de los principios de disciplina fiscal y presupuesto balanceado establecidos al amparo de la Ley Federal PROMESA.
2. La ACT deberá emitir una certificación de disponibilidad de fondos actualizada previo a autorizar o efectuar cualquier desembolso relacionado con el Convenio Propuesto.
3. El pago del incentivo por concepto de ratificación, de carácter único y no recurrente, a efectuarse en dos (2) desembolsos, no se incorporará a la base salarial ni generará derechos adquiridos o expectativas de pagos futuros de naturaleza similar.

Ing. Edwin González Montalvo
Re: Análisis Convenio Propuesto ACT
Página 2

El alcance de esta comunicación se limita exclusivamente a los empleados cubiertos por la unidad sindical evaluada y a las disposiciones vigentes del Plan de Clasificación y Retribución, y constituye la evaluación y recomendación técnica y presupuestaria de la OGP desde nuestro ámbito de competencia. No obstante, esta comunicación será remitida a la JSAF, entidad que, en el ejercicio de sus facultades bajo PROMESA será la responsable de emitir una determinación al respecto.

De tener cualquier duda o requerir información adicional, quedamos a su disposición para dialogar sobre este asunto.

Cordialmente,



Orlando C. Rivera Berríos

cc Robert F. Mujica, Jr.
Director Ejecutivo, JSAF