



Transformación de COLA a Locality Pay

July 2009

Working for America

UNITED STATES OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT





¿Cuáles Son las Diferencias entre COLA & Locality Pay?

- COLA (aumento por costo de vida) es un pago suplementario que reciben los trabajadores Federales basado en las diferencias entre los precios de bienes y servicios en cada área de COLA comparado con los mismos precios en Washington, DC
- Locality pay (pago local) es un aumento que reciben los trabajadores Federales basado en la diferencia entre el costo de salarios en cada área designada para locality pay comparado con el General Schedule básico



Resumen de COLA

- Promulgado en 1948
- Cubre aproximadamente 52,000 trabajadores Federales de oficina y del Servicio Postal
- Aproximadamente 14,000 se encuentran en Puerto Rico
- Hace comparaciones entre el costo de vida en Washington, DC, y cada área designada para COLA (Alaska, Hawaii, y los territorios estadounidenses)
- Puede subir, pero tiene un máximo de 25%
- Puede bajar, pero solo 1% en un año
- No está sujeto al pago de contribuciones Federales
- No se toma en cuenta para el plan de jubilación

Areas de COLA y Tanto Por Ciento

Area	Tanto por ciento	Indice*
Anchorage, AK	23%	10%
Fairbanks, AK	23%	19%
Juneau, AK	23%	20%
Rest of Alaska	25%	33%
City and County of Honolulu, HI (Propuesta)	24%	21%
Maui County, HI (Propuesta)	24%	24%
Kauai County, HI (Propuesta)	24%	18%
Hawaii County, HI (Propuesta)	17%	12%
Guam/Northern Mariana Islands (Propuesta)	24%	20%
U.S. Virgin Islands	25%	38%
Puerto Rico	14%	7%*

* El índice indica el tanto por ciento actual, basado en el análisis sobre el costo de la vivienda, el 7% para Puerto Rico es el resultado del análisis hecho en 2008

Empleo en las Areas de COLA

Agency	Alaska	Hawaii	Guam	Puerto Rico	USVI	Total
Army	2,320	4,485	16	819	87	7,727
AF	885	1,226	246	185	0	2,542
Navy	20	5,668	772	82	0	6,542
Other Defense	229	927	540	541	0	2,237
Total Defense	3,454	12,306	1,574	1,627	87	19,048
Agriculture	874	812	90	580	10	2,366
Commerce	569	365	25	132	0	1,091
HHS	343	155	1	173	4	676
Homeland Security	985	2,035	388	2,022	421	5,851
HUD	37	30	1	73	0	141
Interior	2,178	491	33	125	78	2,905
Justice	191	472	76	775	81	1,595
Labor	22	25	3	32	0	82
Transportation	1,249	391	51	186	13	1,890
Treasury	88	145	0	656	6	895
VA	588	719	16	3,346	12	4,681
Other Civilian Agencies	207	291	30	571	23	1,122
Total Civilian	7,331	5,931	714	8,671	648	23,295
Total Non-Postal	10,785	18,237	2,288	10,298	735	42,343
US Postal Service (Estimate)	2,400	2,900	160	3,900	300	9,660
Grand Total	13,185	21,137	2,448	14,198	1,035	52,003



COLA Afecta la Jubilación

- Los beneficios que provienen del plan de jubilación son más bajos para recipientes de COLA que para recipientes de locality pay
 - COLA no se toma en cuenta para el plan de jubilación y locality pay sí
 - Surgen inquietudes sobre equidad debido a las diferencias, especialmente para los trabajadores que acercan a la jubilación
 - Puede causar problemas de retención de personal cuando los trabajadores se van en búsqueda de sueldos más altos durante sus últimos tres años de trabajo



COLA Afecta el Sueldo

- COLA no pasa de 25%, locality pay no tiene un límite
- Los sueldos en áreas con COLA no van al paso de los sueldos en áreas con locality pay, resultando en—
 - Pagos para overtime más bajos
 - Pagos para premium pay más bajos
 - Valores de seguro de vida más bajos



¿Por qué Hacer Estos Cambios Ahora?

- El Congreso y la Administración han propuesto una manera más uniforme y una estructura simplificada para pagar a los trabajadores Federales
- El Congreso y la Administración quieren equidad en beneficios de jubilación
- La ley actual resulta en aumentos mínimos, o hasta disminuye, al sueldo y pagos suplementarios en las áreas no extranjeras aún cuando el costo de trabajo aumenta anualmente
- El costo de litigación en el pasado, presente, y futuro
- Mejorar la habilidad de atraer y retener trabajadores en las áreas no extranjeras



Elementos Principales de la Legislación

- Desaparece el análisis sobre el costo de la vivienda para COLA
- Para los trabajadores que no trabajan para el Servicio Postal—
 - Congela el COLA cuando toma efecto la nueva ley
 - Pone locality pay en efecto para las áreas no extranjeras
 - Para reducir el impacto al salario neto, se rebajará el COLA congelado por solo 65% del tanto por ciento de locality pay
 - Desaparece el COLA cuando la diferencia entre 65% del tanto por ciento de locality pay y el COLA congelado llega al zero



Elementos Principales de la Legislación

- Para la mayoría de trabajadores en el Servicio Postal se congela el COLA, pero en el futuro los trabajadores recibirán cualquiera de los dos que paga más--el COLA congelado o locality pay para su área designada
- La legislación propone un período de tres años para cambiar a locality pay
 - Primer año, reciben 1/3 del tanto por ciento de locality pay
 - Segundo año reciben 2/3 del tanto por ciento de locality pay
 - Tercer año reciben 100% del tanto por ciento de locality pay

Ejemplo

- Si la nueva ley tomara efecto hoy—
 - El COLA de Puerto Rico estaría congelado en 14%
 - El locality pay para RUS está en 13.86%
- En enero de 2010, empieza a recibir locality pay y el COLA congelado se reduce por 65% del tanto por ciento de locality pay recibido
- Suponiendo que el tanto por ciento de RUS no cambia durante los primer tres años, el resultado sería—

Ejemplo

- **En el primer año—**

- Se recibe 4.58% en locality pay (aproximadamente 1/3 del locality pay de RUS)
- Se recibe 11% de COLA congelado (aproximadamente 65% del 4.58% de locality pay recibido)

- **En el segundo año—**

- Se recibe 9.15% en locality pay (aproximadamente 2/3 del locality pay de RUS)
- Se recibe 8% de COLA congelado (aproximadamente 65% del 9.15% de locality pay recibido)

- **En el tercer año—**

- Se recibe 13.86% en locality pay (100% del locality pay de RUS)
- Se recibe 5% de COLA congelado (aproximadamente 65% del 13.86% de locality pay recibido)



Ejemplo

- COLA desaparece cuando la diferencia entre el locality pay actual y el 65% del locality pay recibido más la porción del COLA congelado llega al zero
 - Se espera que el COLA desaparecerá en Puerto Rico cuando el locality pay llegue a aproximadamente 21%
- Los trabajadores de Puerto Rico seguirán recibiendo locality pay para su área designada aún cuando el tanto por ciento de locality pay pasa el 21%, conforme con como sigue creciendo



Elementos Principales de la Legislación

- Durante el primer año, se usará el tanto por ciento de locality pay para RUS (13.86%) en todos los áreas para darles tiempo al BLS, el Federal Salary Council, y el President's Pay Agent de implementar los nuevos áreas de locality pay apropiadamente
- Se cambiará a locality pay todas las áreas no extranjeras, incluyendo las áreas donde se paga un post differential, como en American Samoa
- Durante los tres años del período de cambio, los trabajadores que pronto se jubilarán podrán elegir si la porción debido al COLA contará para el plan de jubilación



Impacto Prevista de la Legislación

Suponiendo acción por la parte del Federal Salary Council y Pay Agent—

- Alaska and Hawaii probablemente se convertirán en áreas individuales de locality pay
- Los demás áreas del COLA se harán parte de RUS
- Exactamente cuando locality pay alcanzaría al COLA variaría según el área de COLA



¿Y Cómo Todo Esto Me Afecta a Mí?

- Hay dos maneras en que su pensión aumentaría con locality pay
 - Locality pay se incluye en el sueldo usado para calcular su high-3, la base de su pensión
 - El valor de su TSP aumentaría debido a la cantidad mayor contribuida por el Gobierno y el trabajador
- ¿Cuánto me va a costar?
 - Se trata locality pay en la misma manera que base pay para las deducciones salariales
 - Se va a deducir el mismo porcentaje sobre locality pay que ahora se deduce de su sueldo para el plan de jubilación y contribuciones para el seguro social
 - Se van a deducir contribuciones federales sobre locality pay igual que se deducen sobre su base pay (sueldo básico) pero la compensación (offset) de 65% ayudaría a cubrir este gasto



¿Y Cómo Todo Esto Me Afecta a Mí?

- ¿Cuánto tiempo tomará recuperar mi dinero?
 - Para un trabajador con 20 años bajo CSRS, los primeros 24 a 30 meses de pensión son aproximadamente igual a las contribuciones del trabajador al plan de jubilación
 - Para un trabajador con 20 años bajo FERS, los primeros 6 a 8 meses de pensión son aproximadamente igual a las contribuciones del trabajador al plan de jubilación
 - Para la mayoría de trabajadores en áreas de COLA, no harían contribuciones al plan de jubilación sobre locality pay por tanto tiempo como han hecho sobre su sueldo básico
 - Por eso, el tiempo para recuperar el dinero pagado debido a locality pay sería más rápido

¿Cómo Funcionará?

Aquí se enseña lo que pasa durante el primer año:

	diciembre 2009	Sin Locality Pay enero 2010	Locality Pay enero 2010
Base Pay	\$100.00	\$100.00	\$100.00
2.5% General Increase		2.50	\$2.50
COLA	14%, 14.00	14%, 14.35	11%, \$11.28
Locality	0%, 0.00	0%, 0.00	4.62%, \$4.74
Total	\$114.00	\$116.85	\$118.52
(15% Tax)	(\$15.00)	(15.38)	(\$16.09)
(8.45% Retirement)	(\$8.45)	(8.66)	(\$9.06)
Net Pay	\$90.55	\$92.81	\$93.37
Aumento Efectivo		2.50%	3.11%



Resumen

La legislación propone--

- Terminar con COLA a favor de aumentos más sensibles a los salarios en el mercado
- Proteger el salario neto en todas las áreas de COLA, incluyendo para los trabajadores del Servicio Postal
- Dar mejores beneficios de jubilación para los trabajadores afuera del Servicio Postal
- Evitar más reducciones en el tanto por ciento de COLA
- Resultar en la posibilidad de sueldos mejores para los trabajadores
- Dar equidad en los beneficios del plan de jubilación para los trabajadores en las áreas no extranjeras

A vertical strip of an American flag is visible on the left side of the slide, showing the stars and stripes.

¿Preguntas?
