

INFORME SOBRE EL COSTO FISCAL DEL PROYECTO DEL SENADO 127

Propone crear la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”, para reconocer y reivindicar el derecho de retiro incentivado de manera preferente a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA



COSTO FISCAL ESTIMADO(en millones)* :

Efecto Fiscal	2026	2027	2028	2029	2030
Primer Escenario	\$34.7	\$39.0	\$42.0	\$45.8	\$47.0
Segundo Escenario	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Introducción	2
III. Descripción del Proyecto	3
IV. Datos	7
V. Supuestos y metodología	10
VI. Resultados	11

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL)¹ estimó el costo fiscal del Proyecto del Senado 127 (P. del S. 127), que propone crear la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”. Según establece la Exposición de Motivos, el objetivo de esta medida es reconocer y reivindicar el derecho al retiro incentivado de forma preferente, para los empleados esenciales que quedaron excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión y Administración Financiera, en virtud del proceso legal relacionado a la implementación de la Ley Núm. 80-2020.

Se estima que, el costo fiscal del P. del S. 127 pudiera ser de \$34.7 millones para el primer año fiscal asumiendo que los empleados se acogerán al retiro en cumplimiento con los requisitos de edad y años de servicios establecidos por la Ley Núm. 447-1951, según esta ha sido enmendada. En el caso de que todos los

empleados se retiren independientemente de estos requisitos, entonces la medida pudiera conllevar un gasto marginal de \$49.2 millones para el primer año fiscal.

II. Introducción

El Informe 2026-099 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta el estimado de efecto fiscal del P. del S. 127² el cual propone crear la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”, a los fines de reconocer y reivindicar el derecho de retiro incentivado de manera preferente a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión y Administración Financiera, para la implementación parcial de la Ley 80-2020 (“*Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119*”). La medida dispone un plazo cierto no mayor de sesenta (60) días, contados desde la notificación a la

¹ La Ley Núm. 1-2023, Ley de Investigación, Análisis y Fiscalización Presupuestaria de Puerto Rico crea la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) adscrita a la Rama Legislativa. Su función primordial es medir el impacto fiscal de cada propuesta legislativa ante la consideración de la Asamblea Legislativa. En virtud del Artículo 2 de la Ley Núm. 1-2023, la OPAL desempeña un rol consultivo para la Asamblea Legislativa. La OPAL no participa de los procesos deliberativos ni de la toma de decisiones sobre los proyectos de ley, resoluciones y demás medidas ante la consideración de ambos cuerpos. La emisión de este Informe no implica un endoso o rechazo a la pieza legislativa aquí evaluada.

² Este documento puede ser citado como – Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (2026). Informe sobre el Proyecto del Senado 127 (20^{ma}. Asamblea Legislativa) que propone crear la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”. Disponible en: www.opal.pr.gov

agencia del cumplimiento y autorización al empleado esencial para su retiro incentivado a través de este programa, para que pueda cubrir su plaza con personal de la agencia, a través del mecanismo de empleador único, conforme a la Ley 8-2017, según enmendada, o efectuar la correspondiente reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este servicio necesario.

Este informe presenta el análisis del P. del S. 127, describe sus disposiciones, presenta los datos, los supuestos junto a la metodología y, por último, presenta los resultados y proyecciones.

III. Descripción del Proyecto³

El decreto del P. del S. 127 establece lo siguiente:

Sección 1.- Se crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado de Empleados y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”.

Sección 2. – Política Pública.

Se establece como un asunto de alto interés público por esta Asamblea Legislativa el reconocer y reivindicar de manera preferente, conforme a los requisitos y condiciones aquí dispuestas, los derechos a disfrutar de beneficios

similares de retiro incentivado que se reconocían bajo Ley 80-2020, a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”) que autorizó la implementación parcial de la misma.

En consecuencia, el Programa de Retiro Incentivado que aquí se establece, tiene como fin primordial garantizar los derechos de estos empleados cuyo modelo de retribución ha sufrido recortes significativos por años que se instituyeron, con el fin de salvar un sistema que no tenía recursos suficientes para cumplir el pago de las pensiones en un momento determinado y que los afectó sobremanera en el pago de sus pensiones acumuladas, bajo dicho marco legal. Además, posibilitar alcanzar ahorros millonarios que se proyectan en gastos de nóminas en el Gobierno, conforme se retiren los empleados esenciales participantes y dichas plazas sean cubiertas con personal de la misma agencia, por el mecanismo del Empleador Único en el Gobierno, conforme a la Ley 8-2017, según

³ Véase la medida del P. del S. 127, disponible en: <https://sutra.oslpr.org/medidas/152661>

enmendada, o por la debida reingeniería de funciones de los empleados de la agencia.

A tales fines, se dispone que las agencias y entidades participantes de este Programa de Retiro Incentivado, conforme a los mecanismos que aquí se autorizan y con la debida justificación, identificarán los recursos humanos para brindar aquellos servicios esenciales necesarios, sin menoscabar el derecho de estos empleados a su retiro incentivado que aquí se reconoce. Esto como parte del imperativo de justicia social e igualdad ante la ley conforme los procesos para cualificar a los participantes, según fue implementado en las agencias, bajo la Ley 80-2020, ante.

Sección 3. - Creación del Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Gubernamentales.

Mediante esta Ley, se crea el Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales, para ofrecer una oportunidad de retiro temprano y hacerles justicia a los empleados esenciales del Gobierno local excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno local y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (“Final Stipulation

Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”) que autorizó la implementación parcial de la misma.

El desarrollo y ejecución de este Programa, se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y con el debido respeto del principio de mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos. El que un empleado esencial se acoja al Programa, no lo descalifica para recibir todo aquel beneficio marginal al que en ocasión de su retiro hubiese tenido derecho en virtud de un convenio colectivo u otro tipo de acuerdo negociado con su patrono, vigente al momento de acogerse al mismo. Todo lo anterior, sujeto a las disposiciones de la Ley 66-2014, según enmendada, y Ley 3-2017, según enmendada.

La elección del empleado esencial de participar del Programa de Retiro Incentivado será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial. El Formulario de Elección que se utilice para implementar el Programa deberá contener una advertencia al participante, de forma legible y en

negrilla, de que su elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto y una renuncia de derechos de toda reclamación que pueda tener por acciones pasadas, presentes o futuras, fundamentadas en la relación patrono empleado, de acuerdo con las leyes laborales de Puerto Rico.

Sección 4.- Proceso para garantizar el retiro incentivado.

Se dispone que los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno local y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”) que autorizó la implementación parcial de la misma, reconocidos bajo los procesos que se efectuaron conforme a la Ley 80-2020, según enmendada, tendrán derecho a acogerse a su retiro incentivado. Los puestos que queden vacantes en las agencias como resultado de la implementación del Programa por dicha acción, serán cubiertos a petición de la agencia en un plazo no mayor de sesenta (60) días desde la notificación a la agencia del cumplimiento y autorización al empleado para su retiro por el

Programa, y en cumplimiento de los siguientes parámetros:

- A. Los puestos nombrados por el Gobernador no serán eliminados.*
- B. Las agencias tomarán las medidas de reorganización administrativa y operacional para cubrir los puestos que queden vacantes, en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, el principio de mérito, los convenios colectivos vigentes y otras leyes aplicables.*
- C. Como primera opción se considerará a empleados de la misma agencia. En segundo lugar, se permitirá el uso del mecanismo de traslado del Empleador Único en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante dichos mecanismos, y como última opción, se permitirá a la agencia efectuar la correspondiente reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este servicio necesario.*
- D. Sin embargo, independientemente del método para ocupar aquellos puestos que proveen servicios esenciales, la agencia no podrá retener a ningún empleado que*

cualifique y solicite acogerse al Programa.

- E. *Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal y a la Administración de los Sistemas de Retiro, tomen todas las medidas necesarias y requieran a las agencias, corporaciones públicas y municipios elegibles las acciones correspondientes para implantar lo aquí dispuesto.*

Sección 5.– Beneficios del Programa de retiro incentivado para empleados esenciales.

De igual manera a los beneficios reconocidos bajo la Ley 80-2020, supra, para los empleados no esenciales, incluidos en la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno local y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”), se dispone, entre otros: pagar a cada participante de este Programa de Retiro Incentivado, según descritos, el importe del monto de la pensión vitalicia del Programa (50% del salario de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada en cualquiera de los últimos tres (3) años); pagar la

aportación patronal correspondiente al plan médico que provee el Programa (\$100.00 mensuales) y discontinuar las aportaciones al Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado, a la fecha que el empleado ingrese al Programa de Retiro entre otras. Se dispone, que estos beneficios se otorgarán a la fecha de separación de servicio del empleado esencial.

Sección 6. -Esta Ley se aplicará a los empleados de la Ley 447-1951, según enmendada, y la Ley 1-1990, según enmendada, conforme a los requisitos antes dispuestos. Los fondos requeridos, si alguno, para honrar el retiro incentivado en las diferentes agencias a empleados esenciales se consignarán en los presupuestos correspondientes por año fiscal.

Sección 7.- El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en conjunto con el Director de la Junta de Retiro del Gobierno, tendrán todos los poderes necesarios y convenientes para implementar esta Ley. Así, entre otras facultades, podrán requerir a las agencias que tomen todos los actos que estimen necesarios y convenientes para implementar el Programa. No obstante, ningún patrono podrá retener a un empleado elegible que se acoja a

los beneficios de este Programa más allá del 30 de junio de 2025.

Además, tanto la Oficina de Gerencia y Presupuesto, la Junta de Retiro del Gobierno (JRG), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico y la Oficina de Transformación y Administración de los Recursos Humanos del Gobierno, realizarán todas las acciones, gestiones y acuerdos necesarios a estos fines con la Junta de Supervisión Fiscal, bajo la Ley Federal PROMESA y ante el Tribunal Federal de Distrito para Puerto Rico, para el fiel cumplimiento de lo aquí dispuesto.

En consecuencia, remitirán a la Asamblea Legislativa, a través de las respectivas Secretarías de la Cámara de Representantes y del Senado, así como al Gobernador(a) del Gobierno de Puerto Rico, un informe comprensivo trimestral con el detalle que evidencie el cumplimiento de estos deberes.

...

En síntesis, el P. del S. 127 tiene la intención de otorgar los beneficios de la

Ley Núm. 80-2020 de retiro incentivado a los empleados esenciales excluidos de la implementación parcial de la legislación mediante la Estipulación Final. Además, se provee para que los participantes sean acreedores a beneficios marginales aplicables, mientras estos mantengan la relación laboral con su autoridad nominadora. Asimismo, dispone la normativa para garantizar la continuidad de los servicios gubernamentales.

IV. Datos

De acuerdo con la Estipulación Final referente a la implementación parcial de la Ley 80-2020,⁴ se permitió el retiro incentivado de 1,130 empleados públicos sujeto a ciertas condiciones. Entre las condiciones más relevantes, se requirió que cada autoridad nominadora certificara, allá para agosto de 2022, que cada participante era un empleado “no esencial”, por lo que no se afectaría la prestación de sus servicios por su desvinculación del servicio público. De esa manera, una vacante surgida por la participación de un empleado sería eliminada del registro de puestos de la agencia y no podría ser ocupada mediante

⁴ *Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution of 2021*, presentada conjuntamente por la Junta de Supervisión y Administración Financiera, la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia por sí y en representación del Gobernador, y el Centro de Recaudación de Impuestos Municipales (CRIM) el 26 de febrero de 2024, [ECF No. 49] *Fin. Oversight & Mgmt. Bd. For P.R. v. Pierluisi*, Caso núm. 21-00119-LTS. Esta estipulación fue acogida mediante Orden emitida por el Tribunal de Título III de PROMESA el 22 de marzo de 2024, [ECF No. 59]. Disponible en: <https://cases.ra.kroll.com/puertorico/Home-DownloadPDF?id1=MTE4MTgwMQ==&id2=-1>

reclutamiento posterior.⁵ Además, la Estipulación requirió que las vacantes de puestos que participaron en la implementación parcial de la Ley 80-2020, pero existentes a agosto de 2022, también se catalogarían como “vacante identificada” (“*flagged vacant*”), por lo que tampoco estarían sujetas a reclutamiento posterior. Asimismo, los participantes de la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020 están impedidos permanentemente de regresar al servicio público ya sea en calidad de empleado o contratista independiente.⁶

La eliminación de puestos participantes, la congelación en las vacantes producto de la implementación parcial de la Ley 80-2020, así como la inhabilidad de los participantes para regresar al servicio público, proveen recursos para pagar la retribución incentivada a los participantes del programa de retiro incentivado, mientras permite la realización de ahorros por reducción en la nómina pública (“*attrition*”). En fin, los puestos “no

esenciales” son aquellos puestos que no son necesarios para la continuidad de los servicios de una agencia, por lo que no se requiere su sustitución ya sea mediante reclutamiento o reclasificación.⁷

Por otra parte, aquellos puestos que fueron catalogados como “esenciales” por la autoridad nominadora, no pudieron participar de la implementación parcial de la Ley 80-2020. El fundamento para la exclusión de estos puestos consistía en que su participación requeriría el reclutamiento o reclasificación de personal que sustituyera las funciones de ese puesto participante. Consecuentemente, no se realizarían ahorros en nómina que permitieran absorber los beneficios propuestos para los participantes y poner en función el programa de retiro incentivado al tiempo que se hacía una contribución adicional al *Pension Reserve Trust*.

Según la Carta Circular Núm. 006-2022 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), los beneficios para los

⁵ Carta Circular Núm. 006-2022 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. (2022). Primera Fase de Implementación Parcial del Programa de Retiro Incentivado de la Ley 80-2020 para Empleados que Ocupen Puestos Identificados por las Agencias como No Esenciales, Conforme a Acuerdo Entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión y Administración Financiera. Disponible en: https://docs.pr.gov/files/OGP/Website_OGP/CartasCirculares/CC2022/CC-006-2022-OGP-CC-2023-01-RETIRO.pdf

⁶ Carta Circular Núm. 003-2024 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. (2024). Notificación de la Inaplicabilidad de las Disposiciones Contenidas en la Ley Núm. 53-2022 y su Reglamento, o en Cualquier Otra Ley u Orden Ejecutiva Similar, a Los Empleados acogidos a La Implementación Parcial del Programa de Retiro Incentivado Bajo La Ley Núm. 80-2020. Disponible en: https://docs.pr.gov/files/OGP/Website_OGP/CartasCirculares/CC2024/CC-003-2024-CONJUNTA.pdf

⁷ Junta de Supervisión y Administración Financiera. (2024). El programa de retiro temprano para los empleados del Gobierno genera ahorros a Puerto Rico. Disponible en: <https://juntasupervision.pr.gov/el-programa-de-retiro-temprano-para-los-empleados-del-gobierno-genera-ahorros-a-puerto-rico/>

participantes de la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020, serían, en resumen, los siguientes:

- i. pensión vitalicia equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada en cualesquiera de los últimos tres (3) años; y
- ii. aportación patronal de cien (\$100) dólares mensuales al plan de seguro médico que elija el empleado elegible (beneficio cesará cuando participante cumpla los sesenta y dos (62) años).⁸

En torno a la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020, mencionamos como último detalle, que la OGP emitió la Carta Circular Núm. 004-2024.⁹ En ese escrito, la agencia notificó las condiciones operacionales aplicables a las entidades participantes de la Ley Núm. 80-2020 aplicables a ciertas transacciones de personal. En ese sentido, se requirió a las autoridades nominadoras participantes abstenerse de crear, ocupar y/o reclasificar puestos eliminados o

“vacantes identificadas” como consecuencia de la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020 y consistente con los términos de la Estipulación Final alcanzada entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión y Administración Financiera.

En aras de evaluar el impacto fiscal de esta medida, la OPAL solicitó información a la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico (JRGPR) para considerar los puestos determinados como “esenciales” para propósitos de la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020. Según los datos provistos por la JRGPR, existen 2,205 puestos catalogados como “esenciales”, que son elegibles para participar del retiro incentivado propuesto por el P. del S. 127. Incluso, de la información provista a la OPAL, se desprende que la suma de los salarios reportados asciende a \$98.1 millones, lo que equivale a un salario anual promedio de \$44,500.

En la Tabla 1 se presentan las estadísticas descriptivas con respecto a las edades y salarios anuales del universo de 2,205

⁸ Carta Circular Núm. 006-2022 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. (2022). Primera Fase de Implementación Parcial del Programa de Retiro Incentivado de la Ley 80-2020 para Empleados que Ocupen Puestos Identificados por las Agencias como No Esenciales, Conforme a Acuerdo Entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión y Administración Financiera. Disponible en: https://docs.pr.gov/files/OGP/Website_OGP/CartasCirculares/CC2022/CC-006-2022-OGP-CC-2023-01-RETIRO.pdf

⁹ Carta Circular Núm. 004-2024 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. (2024). Disposiciones Especiales para Establecer los Procesos de Autorización para la Creación, Ocupación y/o Reclasificación de Puestos a Raíz de la Implementación Parcial de la Ley Núm. 80-2020. Disponible en: https://docs.pr.gov/files/OGP/Website_OGP/CartasCirculares/CC2024/CC-004-2024-OATRH-ME9-2024.pdf

empleados antes mencionado según la información provista.

Tabla 1: Estadísticas descriptivas de los 2,205

Estadística	Edad	Salario anual	Años de servicios
Mínimo	44	\$1,702	27
Mediana	59	\$38,592	34
Máximo	85	\$243,201	63

Fuente: Elaborado por la OPAL, mediante datos provistos por la JRGPR.

V. Supuestos y metodología

Para llevar a cabo el estimado de costo fiscal con cargo al PayGo, se utilizaron dos posibles escenarios. El primer escenario asume que los empleados podrán acogerse al retiro, siempre y cuando entren en cumplimiento con los requisitos de edad y años de servicios aplicables a cada participantes, según los términos dispuestos en la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, “*Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*” (Ley Núm. 447-1951).¹⁰ El segundo escenario parte de la premisa de que el universo completo de los 2,205 empleados, según nos fue reportado por la JRGPR, podrá acogerse al retiro incentivado durante el primer año fiscal de vigencia de la legislación propuesta, independientemente de los requisitos de edad y años de servicios que

surgen de la Ley Núm. 447-1951, según esta ha sido enmendada para variar las edades de retiro.

Consistente con los beneficios provistos a los empleados “no esenciales” durante la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020, los estimados parten del supuesto que la pensión de cada participante será equivalente al 50% de la retribución provisto a la OPAL por la JRGPR. Además, se incluyó el costo de una aportación para plan médico de \$100 mensuales hasta los sesenta y dos (62) años.

Favor continuar en la página 11.

¹⁰ La Ley Núm. 447-1951, incluye enmiendas incorporadas por la Ley Núm. 1 del 16 de febrero de 1990, así como aquellas que surgen de la Ley Núm. 3-2013.

VI. Resultados¹¹

El estimado de costo fiscal con cargo al PayGo estimado en este Informe se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2. Costo fiscal de aprobar el P. del S. 127

	2026	2027	2028	2029	2030
Beneficiarios*	1,532	179	142	185	60
Beneficiarios**	2,205	-	-	-	-
Costo (En millones \$)*	\$34.7	\$39.0	\$42.0	\$45.8	\$47.0
Costo (En millones \$)**	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2

Fuente: Elaborado por la OPAL mediante información provista por la JRGPR.

*Implica el primer escenario.

**Implica el segundo escenario.

La OPAL estima que, el costo fiscal de la legislación propuesta en el P. del S. 127 bajo el primer escenario es de \$34.7 millones para el año fiscal 2026, en adelante, el costo anual aumenta toda vez que se van incluyendo más retirados con respecto al año anterior. Es decir, el año t+1 incluye los retirados durante el año t+1 más los retirados acumulados en el año t. Este estimado incorpora la aportación al plan médico de \$100 para retirados cuya edad sea menos de 62 años.

Bajo el segundo escenario, el total de empleados de 2,205 se acoge al retiro durante el primer año fiscal de vigencia de la pieza legislativa, conllevando así un costo fiscal de \$49.2 millones para el primer año fiscal y constante para los periodos subsiguientes. Bajo este escenario se asume que todos estos podrán retirarse independientemente de los criterios de elegibilidad conforme a Ley Núm. 447-1951. Del mismo modo, el costo incorpora la aportación al plan médico de

¹¹ Los estimados de costo preparados por la OPAL se basan en la información y los datos disponibles al momento de emitir el Informe. La OPAL evalúa la razonabilidad de los datos e información obtenida de agencias gubernamentales y otras fuentes, pero no asume responsabilidad por cambios o variaciones que puedan tener los mismos.

Los estimados son cálculos aproximados y descansan en supuestos que pueden variar a través del tiempo. Dichos estimados son preparados en función del deber ministerial de la OPAL, según lo establece la Ley 1 del 3 de enero de 2023 y su única intención es proveer a la Asamblea Legislativa un estimado del costo de las medidas bajo su consideración. Por lo tanto, la OPAL no asume ninguna responsabilidad por un uso no adecuado de la información provista.

\$100 para retirados cuya edad sea menos de 62 años.

En contraste con la implementación parcial de la Ley Núm. 80-2020, no se presumieron ahorros en nómina por reducción de personal (“*attrition*”) debido a que la medida bajo análisis no provee para la eliminación de puestos participantes ni congelación de vacantes. En ese sentido, debido a que se trata de puestos “esenciales” para la operación diaria de las agencias, presumiblemente las funciones de los participantes tendrán que ser sustituidas.

Igualmente, a tenor con el párrafo XIII de la Estipulación Final, el Tribunal de Título III de PROMESA mantiene jurisdicción para atender cualquier controversia relacionadas a la implementación de la Estipulación, así como sobre cualquier controversia que surja por la promulgación de nueva legislación que sea

inconsistente con la propia Estipulación, el Plan Fiscal Certificado y PROMESA.¹²

Por último, mencionamos que la Orden de Confirmación¹³ del Plan de Ajuste de la Deuda emitida por el Tribunal de Título III de PROMESA, dispone en su párrafo sesenta y dos (62) una prohibición al Gobierno de Puerto Rico de aprobar legislación que cree nuevos derechos sobre pensiones o altere los derechos existentes por un periodo de diez (10) años siguientes a la Fecha de Efectividad del Plan, es decir, desde el 15 de marzo de 2022. De la misma manera, el párrafo 83.4 del Plan de Ajuste de la Deuda contiene una disposición análoga.¹⁴

Favor continuar en la página 13.

¹² *Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution of 2021, presentada conjuntamente por la Junta de Supervisión y Administración Financiera, la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia por sí y en representación del Gobernador, y el Centro de Recaudación de Impuestos Municipales (CRIM) el 26 de febrero de 2024, [ECF No. 49] Fin. Oversight & Mgmt. Bd. For P.R. v. Pierluisi, Caso núm. 21-00119-LTS. Esta estipulación fue acogida mediante Orden emitida por el Tribunal de Título III de PROMESA el 22 de marzo de 2024, [ECF No. 59]. Disponible en: <https://cases.ra.kroll.com/puertorico/Home-DownloadPDF?id1=MTE4MTgwMQ==&id2=-1>*

¹³ *Order and Judgment Confirming Modified Eighth Amended Title III Joint Plan of Adjustment of the Commonwealth of Puerto Rico, the Employees Retirement System of the Government of the Commonwealth of Puerto Rico, and the Puerto Rico Buildings Authority, Case No. 17-BK-3283, ECF 19813. Disponible en: <https://cases.ra.kroll.com/puertorico/Home-DocketInfo?DockRelatedSearchValue=4214-19813>*

¹⁴ *Modified Eighth Amended Title III Joint Plan of Adjustment of the Commonwealth of Puerto Rico, et al, Case No. 17-03283-LTS, ECF 19784. Disponible en: <https://cases.ra.kroll.com//puertorico/Home-DownloadPDF?id1=MTA4MTQ3Mw==&id2=0>*

En ese sentido, toda legislación que busque ampliar beneficios de pensiones a los empleados del Gobierno de Puerto Rico pudiera estar en tensión con el Plan de Ajuste del Gobierno de Puerto Rico y con su Orden de Confirmación.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname, likely representing Hecrian D. Martínez Martínez.

Lcdo. Hecrian D. Martínez Martínez
Director Ejecutivo
Oficina de Presupuesto de la Asamblea
Legislativa