

INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 646

Propone crear la “Ley para Uniformar los Incentivos Provistos en Puestos de Dificil Reclutamiento por Motivos Geográficos”; con el fin de promulgar la política pública a favor de que estos incentivos, concedidos por entidades gubernamentales, sean uniformes y equitativos.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA



COSTO FISCAL ESTIMADO:

Establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico a favor de que los incentivos provistos para puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos sean uniformes y equitativos.

**No tiene
Impacto Fiscal
(NIF)**

*En el resto de este Informe se podrá encontrar un análisis detallado acerca del efecto fiscal del P. de la C. 646

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Introducción	2
III. Descripción del Proyecto	3
IV. Datos	3
V. Resultados	4

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL)¹ evaluó el Proyecto de la Cámara 646 (P. de la C. 646) que propone establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico relacionada a la otorgación de incentivos para puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos. La medida establece que estos incentivos deben concederse de forma uniforme y equitativa.

Tras su análisis, la OPAL concluye que la aprobación de esta medida no tiene impacto fiscal, por tratarse de la promulgación de política pública. No obstante, la OPAL no puede precisar cualquier costo asociado a su implementación, por depender de las determinaciones que en su día realicen tanto la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) como la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) en el cumplimiento de lo dispuesto en la medida.

II. Introducción

El Informe 2026-105 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) evaluó el efecto fiscal del P. de la C. 646² que propone crear la “Ley para Uniformar los Incentivos Provistos en Puestos de Difícil Reclutamiento por Motivos Geográficos”; con el propósito de ordenar que los incentivos provistos por las agencias del Gobierno de Puerto Rico a puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos sean uniformes, para garantizar un trato justo y equitativo a todos los empleados concernidos.

Además, la medida delega en la OGP y en la OATRH la implementación de esta política pública, así como la coordinación de cualquier asunto presupuestario para ponerla en vigor.

En este informe se describen las principales disposiciones del Proyecto de Ley, se presentan los datos relevantes a su análisis y, por último, se explica por qué no tiene efecto fiscal.

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 (2025). Informe sobre el Proyecto de la Cámara 646 (20^{ma} Asamblea Legislativa) que propone crear la “Ley para Uniformar los Incentivos Provistos en Puestos de Difícil Reclutamiento por Motivos Geográficos”; con el fin de promulgar la política pública a favor de que estos incentivos, concedidos por entidades gubernamentales, sean uniformes y equitativos. Disponible en: www.opal.pr.gov

III. Descripción del Proyecto³

El decretase del texto de aprobación por la Cámara del P. de la C. 646 establece lo siguiente:

Artículo 1.- Título Oficial.

Esta ley se conocerá como la “Ley para Uniformar los Incentivos Provistos en Puestos de Difícil Reclutamiento por Motivos Geográficos”.

Artículo 2.- Política Pública

Los incentivos provistos por las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico en puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos deberán ser uniformes para así poder garantizar un trato justo y equitativo a todos los empleados concernidos. De esta manera y como resultado de este cambio en política pública, abonamos a que los residentes en dichos lugares reciban o tengan acceso a los servicios que ofrecen estos funcionarios públicos de manera idéntica a lo que es la norma en el resto de Puerto Rico.

Artículo 3.- Implementación.

Se le ordena al Director de la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos

Humanos en el Gobierno de Puerto Rico y al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto a que establezcan el curso de acción a tomar para asegurar el cumplimiento con el mandato de esta ley, no más tarde del año fiscal siguiente al advenir su vigencia. Además, coordinarán todo impacto presupuestario con la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, en aras de recibir su autorización, conforme se requiere bajo la Ley PROMESA.

En síntesis, el P. de la C. 646 busca establecer, como política pública del Gobierno de Puerto Rico, que los puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos reciban incentivos de forma uniforme y equitativa. Además, la medida ordena a la OGP y a la OATRH asegurar la implementación de la medida.

IV. Datos

El 23 de febrero de 2024, la OATRH emitió la Carta Normativa Núm. 1-2024 titulada *Normas para Establecer las Disposiciones Retributivas que Regirán los Nombramientos, Ascensos, Traslados, Descensos y Otras Acciones de Recursos Humanos en el Servicio de Carrera del Gobierno Central*, aplicable a todas aquellas entidades gubernamentales

³ Véase la medida del P. de la C. 646, disponible en: <https://sutra.oslpr.org/medidas/155844>

cobijadas por la Ley 8-2017.⁴ En el documento, la OATRH imparte las instrucciones con respecto a las normas retributivas uniformes referentes a las distintas transacciones de personal. Con relación a los nombramientos, la OATRH establece que, como norma general, toda persona que sea nombrada en el servicio de carrera, recibirá como sueldo el punto mínimo de la escala o grado salarial correspondiente a la clase de puesto que se vaya a ocupar.

No obstante, la OATRH faculta a las entidades gubernamentales a otorgar una retribución superior al punto mínimo de la escala, si su situación fiscal lo permite, en aquellas clases de difícil reclutamiento. Sobre ello, la OATRH dispone que se podrá otorgar hasta el noventa por ciento (90%) del punto medio de la escala salarial asignada a la clase.

V. Resultados⁵

Evaluada la medida, la OPAL concluye que el P. de la C. 646 no tiene impacto fiscal, pues se trata de la promulgación de política pública relacionada a la distribución equitativa de incentivos para empleados de difícil reclutamiento por motivos geográficos.

Cabe destacar que la normativa emitida por la OATRH permite que las entidades cobijadas por la Ley 8-2017 concedan hasta un 90% del punto medio de la escala salarial asignada a puestos de difícil reclutamiento. En atención a ello, es posible que los fines que persigue esta medida estén siendo implementados a través de la referida directriz, al menos en torno a las entidades cubiertas por la Ley 8-2017. En torno a las entidades excluidas de Ley 8-2017, es razonable que exista divergencia en torno a los medios retributivos aplicables a los empleados de “difícil reclutamiento” dado a que cada Autoridad Nominadora es la encargada de

⁴ Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. (2024). Carta Normativa Núm. 1-2024, Normas para Establecer las Disposiciones Retributivas que Regirán los Nombramientos, Ascensos, Traslados, Descensos y Otras Acciones de Recursos Humanos en el Servicio de Carrera del Gobierno Central. Disponible en https://oatrh.pr.gov/ServiciosProgramas/Area_Asesoramiento_Legal/Division_Asuntos_Legales_Legislativos/Comunicaciones%20Numeradas/2024/CN%201%20-%202024.pdf

⁵ 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.

diseñar e implementar su propio plan de clasificación y retribución de la mano con la OGP y la OATRH.

Por último, la OPAL no puede precisar el impacto que pueda tener la implementación de esta medida en entidades que no están cobijadas por la Ley 8-207 o por cualquier nueva normativa que en su día emita la OGP y la OATRH al respecto.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to be 'HDM'.

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