

INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 569

Crea la “Ley de Transición y Reintegración Laboral de
Policías Estatales Retirados de Puerto Rico”.

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

EFECTO FISCAL ESTIMADO:

De aprobarse el P. de la C. 569, se estima que, si bien la medida dispondría de una asignación del Fondo General para la implementación y sostenibilidad del Programa y del Comité Interagencial y Multidisciplinario, la OPAL considera que la medida se podría implementar bajo programas de adiestramiento y readiestramiento existentes bajo el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, así como el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. Por otra parte, bajo supuestos de contratación mínima, se estima un costo fiscal inicial de aproximadamente \$287,600.

*En el resto de este Informe se podrá encontrar un análisis detallado acerca del efecto fiscal del P. de la C. 569

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo	2
II. Introducción	2
III. Descripción del Proyecto	3
IV. Datos	7
V. Resultados	12

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL) evaluó el efecto fiscal del Proyecto de la Cámara 569 (P. de la C. 569)¹, el cual propone formalizar un programa de transición laboral y reintegración cívica, dirigido a los policías estatales retirados.

La OPAL concluye que, de aprobarse el P. de la C. 569, la medida podría implementarse con recursos existentes y no requerir asignación presupuestaria con cargo al Fondo General para su puesta en vigor.

Si bien el Artículo 7 del P. de la C. 569 dispondría de una asignación del Fondo General para la implementación y sostenibilidad del Programa y del Comité Interagencial y Multidisciplinario, la OPAL considera que la medida se podría implementar bajo programas de adiestramiento y readiestramiento existentes bajo el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), así como el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).

No obstante, bajo el supuesto de que fuese necesaria la contratación de al menos un (1) profesional por cada una de las clasificaciones incluidas en la Tabla 5, se estima un costo fiscal aproximado de \$287,600.

Se aclara que al final del día, el costo fiscal dependerá del alcance operacional que se provea al Programa, luego de concluido el proceso de reglamentación para cumplir con los objetivos.

II. Introducción

El Informe 2026-506 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta una evaluación sobre el Proyecto de la Cámara 569 (P. de la C. 569)². A los fines de proveer una red de apoyo integral para los policías estatales luego de transcurridos sus servicios, se crea la “Ley de Transición y Reintegración Laboral para Policías Estatales Retirados de Puerto Rico”. La medida dispone el desarrollo del *Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados de Puerto Rico*,

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 de la Cámara 569, el cual desarrolla el Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados de Puerto Rico. Disponible en: www.opal.pr.gov

adscrito al DTRH, centrado en la orientación ocupacional y desarrollo profesional, el acceso a programas de certificación y adiestramientos especializados (en seguridad, gestión de riesgos, tecnología, etc). Adicionalmente, se abordan componentes de educación financiera, talleres de preparación para la vida civil y asistencia psicológica/emocional.

De la colaboración entre el DTRH, la Policía de Puerto Rico (PPR), el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA) y un miembro retirado de la PPR, surgirá el Comité Interagencial y Multidisciplinario, el cual deberá cumplir con los objetivos de:

- facilitar la transición psicosocial, económica y profesional;
- maximizar el aprovechamiento de sus habilidades y experiencias; y
- prevenir el aislamiento social y el deterioro emocional.

En este Informe se describen las principales disposiciones del Proyecto, sus datos y se presenta un análisis de por qué su impacto fiscal no resulta precisable.

III. Descripción del Proyecto³

El decreto del P. de la C. 569, según el texto de aprobación de la Cámara de Representantes, establece lo siguiente:

Artículo 1.– Título

Esta Ley se conocerá como la “Ley de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados de Puerto Rico”.

Artículo 2.– Política Pública

Se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico el interés del Estado de atender efectivamente las necesidades económicas, laborales y de salud mental y emocional de nuestros policías retirados.

La transición al retiro presenta varios retos para los policías de Puerto Rico, quienes a menudo enfrentan dificultades para reintegrarse al mercado laboral. Tras años de servicio en un entorno de alta presión, muchos oficiales experimentan desafíos económicos y emocionales al dejar la fuerza. La falta de oportunidades laborales adecuadas y la necesidad de readaptarse a una vida civil pueden generar estrés adicional, afectando su bienestar general.

Ante esta situación, es esencial establecer un Programa de apoyo integral que facilite la transición y reintegración laboral de los policías retirados. Este Programa debe ser un esfuerzo interagencial e

³ Véase la medida del P. de la C. 569, según el texto de aprobación en la Cámara de Representantes, disponible en: <https://sutra.oslpr.org/SutraFilesGen/155448/PC0569-ta.docx>.

interdisciplinario, abordando sus necesidades laborales, económicas y de salud mental y emocional. Ofrecer capacitación laboral, asesoramiento profesional y servicios de salud mental personalizados garantizaría que los policías retirados tengan las herramientas necesarias para adaptarse exitosamente a la vida después del servicio. Además, al promover su bienestar, se contribuiría al enriquecimiento de la comunidad mediante el aprovechamiento de sus habilidades y experiencia.

Artículo 3.– Creación del Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados de Puerto Rico

Se crea el “Programa de Transición y Reintegración Laboral para Policías Estatales Retirados de Puerto Rico”, adscrito a la Policía de Puerto Rico, en coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) y la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA). Además, el Programa contará con la colaboración de miembros u organizaciones del sector privado y organizaciones sin fines de lucro. Este Programa deberá cumplir con objetivos dirigidos a asistir a los miembros retirados de la Policía en su proceso de reintegración a la vida civil y laboral entre los cuales se destacan los siguientes: (a) facilitar la transición psicosocial, económica y profesional de los policías estatales retirados; (b) maximizar el aprovechamiento de las habilidades y experiencias de los policías retirados en el mercado civil; y (c) prevenir el aislamiento social y el deterioro emocional post-retiro.

Asimismo, se dispone que, como parte de los servicios a ser provistos a los miembros retirados de la Policía, el Programa deberá incluir lo siguiente:

- (a) orientación ocupacional y talleres de desarrollo profesional, incluyendo exploración de nuevas carreras, identificación de competencias transferibles y oportunidades de estudio;*
- (b) asistencia en la redacción de currículos, preparación para entrevistas y acceso a plataformas de búsqueda de empleo;*
- (c) acceso a programas de certificación y adiestramientos especializados en áreas como seguridad, gestión de riesgos, primeros auxilios, tecnología, emprendimiento, educación, entre otros a ser determinados por el Comité Interagencial y Multidisciplinario creado por virtud de esta Ley;*
- (d) educación financiera enfocada en la administración del ingreso post-retiro, inversiones, planificación para la vejez y protección de patrimonio;*
- (e) asistencia psicológica y emocional, servicios que serán coordinados y provistos primordialmente por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), incluyendo terapia individual y familiar, manejo del estrés, asesoría en salud mental y talleres de adaptación a la vida civil;*
- (f) establecimiento de una red de empleadores aliados e interesados en reclutar talento con experiencia*

en el servicio público y la seguridad;

- (g) talleres de preparación para la vida civil, incluyendo aspectos legales, sociales y culturales del proceso de retiro.

Artículo 4.– Elegibilidad

Serán elegibles para participar del Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados:

- a) todo ex miembro retirado de la Policía de Puerto Rico dentro de un término de cinco (5) años a partir de la fecha efectiva de su retiro; y
- b) todo miembro de la Policía de Puerto Rico que se encuentre en proceso de retiro dentro de los doce (12) meses previos a su salida formal.

La participación en el Programa será de carácter voluntario, pero se incentivará a través de campañas informativas coordinadas por la Policía de Puerto Rico y agencias colaboradoras.

Artículo 5.– Comité Interagencial y Multidisciplinario; Creación.

Se establece el Comité Interagencial y Multidisciplinario del Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales Retirados de Puerto Rico, el cual estará compuesto por:

- (a) El(la) Superintendente de la Policía de Puerto Rico o su representante autorizado, quien será su presidente;

- (b) El(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o su representante autorizado;

- (c) El(la) Secretario(a) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio o su representante autorizado;

- (d) El(la) Administradora(a) de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción o su representante autorizado;

- (e) Un (1) miembro retirado de la Policía de Puerto Rico.

Este Comité estará a cargo de implementar la política pública y los objetivos delineados en esta Ley, así como establecer los mecanismos de colaboración necesaria para brindar los servicios requeridos para atender las necesidades de los miembros retirados de la Policía de Puerto Rico, según aquí reconocidos.

Artículo 6.– Comité Interagencial y Multidisciplinario; Deberes y Funciones

El Comité Interagencial y Multidisciplinario del Programa de Transición y Rehabilitación Laboral de Policías Estatales de Puerto Rico tendrá las siguientes deberes y facultades:

- (a) Monitorear la ejecución del Programa y formular informes anuales con métricas de desempeño, niveles de participación y resultados obtenidos.

- (b) Establecer mecanismos de coordinación interagencial

necesarios para adelantar los propósitos y objetivos del Programa, según establecidos en esta Ley, y conducentes a:

- (1) Creación de alianzas de empleo y mentoría;
 - (2) Ofrecimiento de programas de certificaciones por universidades y centros de formación técnica;
 - (3) Servicios de salud mental, apoyo familiar, educación financiera y reintegración social;
- (c) Recomendar y desarrollar convenios de colaboración entre las agencias y las instituciones universitarias, empresas privadas, cooperativas, organizaciones sin fines de lucro, agencias federales y municipales, y cualquier otra que pueda colaborar para lograr los objetivos del Programa;
- (d) Auscultar la asignación de fondos federales y estatales para la continuidad y expansión del Programa;
- (e) Establecer un reglamento interno del Comité para el mejor funcionamiento de este y el logro de los objetivos establecidos en esta Ley.
- (f) Rendir un informe anual a la Asamblea Legislativa sobre los logros del Comité durante el año natural anterior, así como recomendaciones de legislación, el cual se presentará en la secretaría de cada cuerpo legislativo, en o antes del treinta y uno (31) de enero de cada año.

(g) Desarrollar y aprobar, dentro de los primeros sesenta (60) días de su constitución, un Protocolo de Delimitación de Funciones. Este protocolo deberá especificar las competencias exclusivas y compartidas de la Policía de Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) y la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), con el fin primordial de evitar la duplicidad de esfuerzos, asegurar el uso eficiente de los recursos públicos y garantizar una ruta de servicio clara para el policía retirado.

Artículo 7.– Financiamiento

Para la implementación y sostenibilidad del Programa, el Comité Interagencial y Multidisciplinario contará con una partida inicial del Presupuesto General del Gobierno de Puerto Rico, asignada a la Policía de Puerto Rico, la cual será destinada exclusivamente para el diseño, planificación y evaluación del Programa. Además, el Comité tendrá la obligación de auscultar fondos adicionales para el financiamiento del Programa a través de:

- (a) recursos provenientes de subvenciones federales aplicables, particularmente aquellas dirigidas a la reintegración laboral de servidores públicos y veteranos;
- (b) aportaciones del sector privado a través de convenios de responsabilidad social, donativos y alianzas estratégicas;

(c) fondos aplicables al Programa derivados de otros programas administrados por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o cualquier otra agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico.

Artículo 8.—Implementación

La Policía de Puerto Rico contará con un plazo de seis (6) meses a partir de la aprobación de esta Ley para implementar el Programa de Transición y Reintegración Laboral de Policías Estatales de Puerto Rico. Durante este periodo la Policía de Puerto Rico deberá: (a) reclutar el personal administrativo necesario para el funcionamiento del Programa; (b) establecer los primeros convenios de colaboración interagencial; (c) crear e iniciar una campaña de orientación pública dirigida a los miembros de la policía y policías retirados; y (d) establecer un plan de trabajo con cronograma a ser aprobado por el Comité Interagencial y Multidisciplinario y, posteriormente, presentado ante la Asamblea Legislativa.

En síntesis, el P. de la C. 569 busca crear el Programa Integral de Transición y Reintegración Laboral para Policías Estatales Retirados de Puerto Rico, adscrito a la Policía de Puerto Rico y coordinado junto a varias agencias gubernamentales, con el propósito de ofrecer apoyo ocupacional, emocional,

psicológico y económico a los miembros retirados y próximos al retiro. Además, procura facilitar su adaptación a la vida civil mediante servicios de capacitación laboral, orientación profesional, educación financiera y acceso a oportunidades de empleo, reconociendo el valor de las destrezas adquiridas durante su servicio y promoviendo su bienestar y reintegración productiva a la sociedad.

IV. Datos

La Ley Núm. 447-1951⁴, según enmendada, conocida como “Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, creó el Sistema de Retiro de los empleados públicos, el cual, entre otros, acogería a empleados de carrera, de confianza y transitorio con estatus probatorio en cualquier departamento, agencia, administración, junta, comisión, oficina o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva; la Rama Judicial (incluyendo los Jueces de la Paz); y los municipios. La mencionada ley diferencia entre los servidores públicos de alto riesgo y los demás participantes del Sistema de Retiro, caracterizando a los primeros por la inclusión del Cuerpo de la Policía de Puerto Rico, el Cuerpo de Policías Municipales, el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, los Técnicos de Emergencias Médicas del Negociado del Cuerpo de

⁴ Véase la Ley Núm. 447-1951, según enmendada. Disponible en: <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Retiro/447-1951/447-1951.pdf>.

Emergencias Médicas de Puerto Rico, el Cuerpo de Oficiales de Custodia y el Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales. Consecuentemente, estos trabajadores vendrían sujetos a requisitos distintos al momento de acceder a su retiro.

El Artículo 2.104, 3 L.P.R.A. § 766g, establece que el retiro para estos trabajadores será obligatorio cuando los mismos cumplan cincuenta y ocho (58) años y hayan servido treinta (30) años. También, se habilita para que el acceso al retiro pueda ser de forma voluntaria, siempre que el solicitante haya cumplido con treinta años de servicio (30) y cincuenta y cinco (55) de edad.

El Sistema de Rangos de la PPR⁵, al 2026, cuenta con 10,329 oficiales, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1: Cantidad de Agentes por Tipo de Rango

Rangos	Cantidad
Coronel	11
Teniente Coronel	20
Comandante	23
Inspector	62
Capitán	114
Teniente Primero	167
Teniente Segundo	331
Sargento	1,305
Agente	8,296
Total	10,329

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en estadísticas de la PPR.

Por otro lado, en el Informe de Transición 2024 de la Policía de Puerto Rico⁶ se expuso que, durante el transcurso del 2021 al 2024, la cuantía de oficiales que renunciaron por concepto de pensión y por retiro obligatorio ascendió a 790.

Favor continuar en la página 9.

⁵ Policía de Puerto Rico. (2026) Perfil del Personal del Negociado. Disponible a través de: <https://app.powerbigov.us/view?r=eyJrIjoiaWZg4YTI2NTAtMzcwZi00MGE3LWWE5ODAtNjAyMzU2OWI1MGYyIiwidCI6ImUwYzlyNzAyLTASMmYtNGRhYi1hNTkyLWZkYjUyZGRINGMxZiJ9>. Revisado el 11 de mayo de 2026.

⁶ Transición 2024. (2024). Informes de Transición del Negociado de la Policía de Puerto Rico. Disponible en: <https://transicion2024.pr.gov/Agencias/045/Informe%20status%20planes%20unidades%20administrativas/ESTATUS%20Y%20PLANES%20NEGOCIADO%20DE%20LA%20POLICIA%20DE%20PUERTO%20RICO.pdf>.

Tabla 2: Cantidad de Policías acogidos al Retiro (2021-2024)

Año	Renuncia (pensión)	Retiro (obligatorio)	Total
2021	140	27	167
2022	112	43	155
2023	154	137	291
2024	79	98	177
Total	485	305	790

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en el Informe de Transición 2024.

En la Tabla 3 se presentan los datos censales utilizados para la valoración actuarial *Puerto Rico Government Employees Retirement System*⁷ publicada por la Junta de Retiro (2025).

Favor continuar en la página 10.

⁷ Junta de Retiro. (2025). Puerto Rico Government Employees Retirement System. Disponible a través de: https://docs.pr.gov/files/JR/DOCUMENTACI%C3%93N/Estados_Financieros/PRGERS_Val_June30,2024.pdf.

Tabla 3: Datos seleccionados del Sistema de Retiro
(Años Fiscales 2023 y 2024)

Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico	AF 2023	AF 2024	Cambio
Miembros Activos	34,380	31,102	-3,278
Salario Promedio	\$35,406	\$38,097	\$2,691
Retirados	95,127	94,973	-154
Beneficio Mensual Promedio (Básico)	\$1,105	\$1,114	\$9
Miembros con Derecho Adquirido Diferido	12,451	12,181	-270
Beneficio Mensual Promedio (Básico)	\$585	\$580	-\$5
Miembros con Discapacidad	11,661	11,117	-544
Beneficio Mensual Promedio (Básico)	\$419	\$423	\$4
Beneficiarios	15,884	16,143	259
Beneficio Mensual Promedio (Básico)	\$417	\$432	\$15
Total: Pasivos de las Pensiones (Total Pension Liability, en millones \$)	\$23,336	\$22,288	-\$1,048
Total: Otros Beneficios Postempleo (OPEB, en millones \$)	\$745	\$685	-\$60

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en el Puerto Rico Government Employees Retirement System. Cifras redondeadas.

Según se desprende de los datos, para el año 2023 había 34,380 miembros activos con un salario promedio anual de \$35,406. Por su parte, para el año 2024, último año disponible, el Sistema de Retiro registraba 31,102 miembros activos con un salario promedio anual de \$38,097. Lo anterior representa una reducción de 3,278 miembros activos, así como un aumento aproximado de \$2,691 en el salario promedio anual.

Con respecto al total de los pasivos de las pensiones (*total pension liability*), se observa que, durante el 2023, ascendían

a \$23,336 millones mientras para el 2024, disminuye a \$22,288 millones, lo que representa una disminución de \$1,048 millones. Mientras, la categoría de OPEB (*Other Postemployment Benefits*, por sus siglas en inglés) totalizaban \$745 millones en el 2023, y disminuyó a \$685 millones en el 2024.

Por otra parte, de acuerdo con el Presupuesto Certificado por la Junta de Supervisión y Administración Financiera

(JSAF) ⁸ para el año fiscal 2026, el presupuesto del Fondo General ascendió a \$13,095 millones, de los cuales \$2,064 millones fueron destinados al pago de pensiones bajo el sistema *PayGo*, representando aproximadamente el 16% del presupuesto total del Fondo General.

Con respecto al Departamento de Seguridad Pública (DSP), entidad sombrilla de la cual recientemente se separó la Policía de Puerto Rico (PPR), para el año fiscal 2026 contaba con un presupuesto consolidado de \$276.8 millones, de los cuales \$224 millones provenían del Fondo General, y \$224 millones fueron destinados al pago de las pensiones.

Tabla 4: Presupuesto asignado por concepto del PayGo del DSP (en millones \$)

Año Fiscal	Presupuesto consolidado DSP	PayGo	%
2024	\$236.8	\$215.1	90.9%
2025	\$271.0	\$226.0	83.4%
2026	\$276.8	\$224.0	80.9%

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en el Presupuesto Certificado por la JSAF (varios años fiscales).

El Artículo 3 del Proyecto destaca la importancia de contar con recursos capacitados que lideren los ofrecimientos de integración laboral, apoyo psicológico y reinserción social dirigidos a oficiales retirados. A tales efectos, la Tabla 5 presenta los salarios promedio de algunos de los puestos relacionados, conforme al Plan de Clasificación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)⁹.

Tabla 5: Puestos y salarios promedio de profesiones destacadas en el Artículo 3 de la medida

Puesto	Salario promedio
Consejero ocupacional	\$55,400
Psicólogo Clínico	\$55,400
Director de Servicios para la Calidad de Vida	\$55,400
Evaluador de Condiciones de Riesgos	\$34,200
Especialista de educación financiera y prevención al consumidor	\$31,800

Fuente: Elaborado por la OPAL basado en la Clasificación de Puestos.

⁸ Junta de Supervisión y Administración Financiera. (2025) Presupuesto Certificado para el Gobierno de Puerto Rico. Disponible en: https://drive.google.com/file/d/1Lyx_CyXNN37FikKg30j00Koe33a03ye/view?usp=sharing.

⁹ Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos. (s. f.). Clasificación de Puestos. Disponible a través de: [OATRH - Plan de Clasificación](#).

V. Resultados¹⁰

La OPAL concluye que, de aprobarse el P. de la C. 569, la medida podría implementarse con los recursos existentes y no requerir asignación presupuestaria con cargo al Fondo General para su puesta en vigor.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), a través de la Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Trabajo (SAAPE), tiene la encomienda de proveer adiestramiento, readiestramiento y reclutamiento de personal.¹¹ Asimismo, se menciona que el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) cuenta con el Programa de Desarrollo Laboral, cuyas funciones son, entre otras, proveer para el adiestramiento y readiestramiento de personas con miras a la reinserción laboral.¹² En ese sentido, dado a que el Programa para el readiestramiento de policías retirados, se crea en coordinación

con el DTRH y el DDEC se entiende que ambas agencias podrían implementar las disposiciones de la medida con sus recursos existentes. Dicho de otra manera, podrían ofrecer servicios de adiestramiento y readiestramiento consistente con sus funciones actuales.

Ahora bien, bajo el supuesto de que fuese necesaria la contratación de al menos un (1) profesional por cada una de las clasificaciones incluidas en la Tabla 5, se estima un costo fiscal aproximado de \$287,600.

Por otra parte, el Artículo 7 dispone que la Policía de Puerto Rico contará con una asignación presupuestaria para la implementación y sostenibilidad del Programa, así como para el funcionamiento del Comité Interagencial y Multidisciplinario. No obstante, la medida no especifica la cuantía de fondos a

¹⁰ 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.

¹¹ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (s.f.). Estructura DTRH, Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Trabajo (SAAPE). Disponible en <https://www.trabajo.pr.gov/nosotros.asp> (última visita el 13 de mayo de 2026).

¹² Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. (2024). Conexión Laboral. Disponible en <https://www.desarrollo.pr.gov/programas-federales?tab=conexion-laboral#programas-federales> (última visita el 13 de mayo de 2026).

destinarse exclusivamente al diseño, planificación y evaluación del Programa.

En fin, el costo fiscal dependerá del alcance operacional que se provea al Programa, luego de concluido el proceso de reglamentación para cumplir con los objetivos de la medida.

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

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