INFORME SOBRE EL EFECTO FISCAL DEL PROYECTO DE LA CÁMARA 1050

Propone promulgar la "Ley para la Creación del Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico".

PREPARADO POR LA OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

EFECTO FISCAL ESTIMADO:

El efecto fiscal de crear el Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico:

No tiene Impacto Fiscal (NIF)

CONTENIDOS

I. Resumen Ejecutivo 2
II. Introducción 2
III. Descripción del Proyecto 3
IV. Datos 4
V. Resultados 5

I. Resumen Ejecutivo

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico (OPAL) evaluó el efecto fiscal del Proyecto de la Cámara 1050 (P. de la C. 1050),[1] que propone la creación del Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico, con el propósito de establecer un programa de empleo público con jornadas laborales que no excedan de treinta (30) horas semanales. El Programa sería administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH).

Evaluada la medida, la OPAL concluye que su aprobación no tiene efecto fiscal. Las disposiciones de la medida pueden ser implementadas por las agencias cobijadas por la Ley Núm. 8-2017, así como por los municipios, con sus recursos existentes.

II. Introducción

El Informe 2027-158 de la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presenta una evaluación sobre el efecto fiscal del P. de la C. 1050,[2] que propone establecer un Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico, dirigido a fomentar la inclusión laboral y ampliar las oportunidades de empleo en el sector público.

La medida dispone que las agencias gubernamentales y los municipios podrán incorporar personal mediante nombramientos de carrera o transitorios, con jornadas que no excedan de treinta (30) horas semanales, conforme a sus necesidades operacionales.

En este Informe se describen las principales disposiciones del Proyecto y se explican las razones por las cuales su aprobación no conlleva efecto fiscal.

Favor continuar en la página 3.

[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 1050, que propone crear el Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico. Disponible en: www.opal.pr.gov

III. Descripción del Proyecto[3]

El decrétase del P. de la C. 1050 dispone lo siguiente:

Artículo 1- Título

Esta ley se conocerá como la "Ley para la Creación del Programa de Empleo a Tiempo Parcial en el Gobierno de Puerto Rico".

Artículo 2- Propósito

El propósito de esta ley es fomentar la inclusión laboral a través de la creación de empleos a tiempo parcial dentro de las agencias, corporaciones públicas y dependencias del gobierno de Puerto Rico, facilitando la integración de personas con limitaciones de tiempo, estudiantes, cuidadores y adultos mayores al gobierno. A su vez, busca optimizar los recursos del gobierno mediante la contratación de personal para tareas específicas, reduciendo costos operacionales.

Artículo 3- Elegibilidad

Para los fines de esta ley, serán elegibles para el empleo a tiempo parcial con una jornada laboral no mayor a treinta (30) horas semanales, persona con capacidad y disponibilidad para trabajar, incluyendo estudiantes, cuidadores, adultos mayores y personas con discapacidades. Este programa podrá ser implementado en todas las entidades gubernamentales, así como los municipios.

Artículo 4- Creación del Programa de Empleo a Tiempo Parcial

Se establece el Programa de Empleo a Tiempo Parcial, administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), en colaboración con las agencias gubernamentales y los municipios. Cada agencia, o municipio, en conjunto a la OARTH, deberá identificar las áreas donde la contratación de personal a tiempo parcial pueda mejorar su eficiencia operativa.

Artículo 5- Puestos

Todos los puestos incluidos en los Planes de Clasificación de Puestos, según se dispone en la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", Ley Núm. 8-2017, podrán ser elegibles para tiempo parcial. Los sueldos de estos empleados a tiempo parcial serán basados en los planes de retribución establecidos por la OATRH, en virtud de la Ley Núm. 8-2017.

Artículo 6- Condiciones

Los empleos a tiempo parcial podrán ser de carrera o transitorios de acuerdo

[3] Véase la medida del P. de la C. 1050, a través de: https://sutra.oslpr.org/SutraFilesGen/159759/PC1050.docx

con la necesidad de las agencias o municipios, no obstante, estos serán regidos por las mismas leyes, normas y reglamentos establecidos para los empleados a tiempo completo.

Las plazas a tiempo parcial no reemplazarán posiciones a tiempo completo existentes, sino que serán complementarias y ningún empleado a tiempo parcial podrá ocupar puestos de confianza.

Artículo 7- Prioridad de Contratación

En el proceso de evaluación para estos puestos a tiempo parcial, se le brindará prioridad a:

(a) Personas desempleadas.

(b) Estudiantes universitarios.

(c) Personas con discapacidades.

(d) Adultos mayores de sesenta y cinco (65) años.

(e) Cuidadores principales de menores o personas dependientes.

La OATRH determinará, dentro de sus procesos de evaluación a candidatos para los puestos disponibles, los criterios para la implementación de este artículo.

Artículo 8- Presupuesto

Las agencias participantes podrán redistribuir sus recursos internos para implementar el programa sin afectar servicios esenciales.

[…].

IV. Datos

La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*",[4] establece el marco jurídico que rige la administración de los recursos humanos en las agencias e instrumentalidades públicas sujetas a sus disposiciones. De esa manera, el estatuto establece el principio de mérito y el concepto del Empleador Único para el Gobierno de Puerto Rico.

El Artículo 6 de la Ley Núm. 8-2017,[5] establece las áreas esenciales al principio de mérito, las normas aplicables a los procesos de clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, así como otros asuntos relativos a la administración de los recursos humanos.

[4] Ley Núm. 8-2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", según enmendada, disponible en https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/8-2017.pdf

[5] 3 LPRA §1472

Por su parte, el Artículo 10, Sección 10.1, de la Ley Núm. 8-2017, [6] según enmendada, establece que la jornada regular de trabajo de los empleados públicos de carrera será de entre treinta y siete horas y media (37.5) y cuarenta (40) horas semanales, salvo disposición en contrario de leyes especiales. Asimismo, la Sección 10.1(4) de la Ley Núm. 8-2017 reconoce la facultad de las agencias para establecer las jornadas laborales de sus empleados, tomando en consideración las necesidades del servicio, y adoptar sistemas de horarios flexibles, escalonados o rotativos.[7] De igual forma, el inciso (9) de la referida sección contempla la reducción voluntaria de la jornada laboral, mediante acuerdo entre el empleado y su patrono, por el equivalente a un día de trabajo semanal.

En cuanto a los gobiernos municipales, el Artículo 2.059 de la Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como el "Código Municipal de Puerto Rico", [8] establece que corresponde a cada municipio administrar lo relativo a los horarios, jornadas de trabajo y asistencia de sus empleados, conforme a la reglamentación que adopte. Sin embargo, se dispone que la jornada regular de trabajo no excederá de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales.

V. Resultados

El P. de la C. 1050 proponen incorporar un programa de empleo a tiempo parcial en el Gobierno de Puerto Rico y los municipios. Luego de revisar el ordenamiento legal aplicable a las entidades cobijadas por la Ley Núm. 8-2017, así como a los municipios, las Autoridades Nominadoras cuentan con facultad inherente para establecer jornadas de trabajo parciales guiadas por la necesidad de servicio y disponibilidad presupuestaria. Incluso, al menos en cuanto al Gobierno Central, los empleados que así lo deseen, pueden solicitar calendarios de trabajo a tiempo parcial, siempre que no se afecte la prestación del servicio.

La institucionalización de un programa de trabajo a tiempo parcial para empleados de carrera y transitorios permitiría dar mayor visibilidad a una opción de trabajo flexible que al final del día dependerá de la necesidad del servicio y disponibilidad presupuestaria. Además, nos parece que las disposiciones que surgen del Artículo 7 de la medida y relativas a prioridad durante la etapa de reclutamiento, se tendrían que balancear con el principio de mérito, consideración aplicable durante dicha etapa.

[6] 3 LPRA §1476

[7] Id.

[8] 21 LPRA § 7248

Así pues, de aprobarse el P. de la C. 1050, la OPAL concluye que la implementación de la medida no conlleva impacto fiscal. Las disposiciones de la medida pueden ser implementadas por las agencias cobijadas por la Ley Núm. 8-2017 y los municipios con sus recursos existentes.



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