



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Orlando C. Rivera Berríos

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

24 de febrero de 2026

Hon. Roberto J. López Román
Presidente
Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales
Cámara de Representantes

Estimado señor presidente:

Re: Proyecto de la Cámara 646

Comparece la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) con respecto a la evaluación y comentarios de la medida de referencia, la cual se titula como sigue:

Para establecer la “Ley para Uniformar los Incentivos Provistos en Puestos de Difícil Reclutamiento por Motivos Geográficos”; a los fines de que los incentivos provistos por las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico en puestos de difícil reclutamiento por motivos geográficos sean uniformes para así poder garantizar un trato justo y equitativo a todos los empleados concernidos; asegurar 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; ordenar 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; 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 y para otros fines.

I.

A tenor con la Exposición de Motivos de la presente pieza legislativa, se plantea el establecimiento de una política pública dirigida a uniformar los incentivos salariales que reciben empleados públicos en puestos de difícil reclutamiento por razones geográficas. Ello, con el fin de procurar un trato justo y razonable para quienes, día tras día, sostienen el funcionamiento del Estado desde posiciones de difícil reclutamiento.

Ante la falta de una política pública uniforme, se señala que las agencias han ido creando esquemas de incentivos distintos, cada uno respondiendo necesidades particulares e inmediatas. Se alega que esa disparidad provoca comparaciones inevitables, malestar y, en algunos casos, un sentimiento de inequidad entre empleados que realizan funciones similares en contextos geográficos parecidos. Ante ello, la medida propone atender ese escenario mediante una intervención coordinada de la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y la OGP.

II.

Nuestra oficina es el organismo asesor y auxiliar para ayudar a la Gobernadora en el descargue de sus funciones y responsabilidades de dirección y administración. La OGP bajo las reglas, reglamentos, instrucciones y órdenes que la Gobernadora prescribiere, asesora a esta, a la Asamblea Legislativa y a los organismos gubernamentales en los asuntos de índole presupuestarios, programáticos y de gerencia administrativa, así como en asuntos de naturaleza fiscal relativos a sus funciones; lleva a cabo las funciones necesarias que permitan a la Gobernadora someter a la Asamblea Legislativa la propuesta del Presupuesto General del Gobierno, incluyendo las Corporaciones Públicas. La OGP también vela por que la ejecución y administración del presupuesto por parte de los organismos públicos se conduzcan de acuerdo con las leyes y resoluciones de asignaciones, con las más sanas y adecuadas normas de administración fiscal y gerencial, entre otras.

III.

Expuesto el propósito y contenido del proyecto ante nuestra consideración, así como nuestras funciones y mandatos, procedemos a ofrecer nuestros comentarios considerando el asunto específico sobre el cual versa esta vista pública.

En primer lugar, reconocemos lo loable de la medida al intenta atender los asuntos de reclutamiento dentro del servicio público. No obstante, antes de imponer una uniformidad normativa, es indispensable evaluar con rigor el impacto fiscal, administrativo y operacional que dicha política conllevaría.

En zonas con aislamiento geográfico, limitaciones de acceso o realidades socioeconómicas complejas, el reclutamiento y la retención de personal se convierten en un reto estructural. Históricamente, el Gobierno de Puerto Rico ha recurrido a incentivos diferenciados para evitar que servicios esenciales, como salud, seguridad o infraestructura crítica, se vean comprometidos. Sin embargo, el enfoque de uniformidad generalizada que propone la medida despierta preocupaciones legítimas desde el ángulo fiscal, administrativo y de política pública.

Conviene recordar, además, que el ordenamiento jurídico vigente ya ofrece herramientas para atender situaciones de difícil reclutamiento sin imponer una uniformidad rígida. Bajo la Ley 8-2017, según enmendada, se implantó un sistema centralizado de administración de recursos humanos basado en planes de clasificación y retribución. Estos planes surgen del análisis de la naturaleza del puesto, su nivel de responsabilidad, la preparación académica requerida, la experiencia necesaria y las condiciones reales del mercado laboral. Asimismo, reconocen que hay

puestos cuya especialización, escasez o nivel de riesgo justifican tratamientos distintos, porque cada necesidad requiere de sus particularidades.

Asimismo, tanto la OATRH como la OGP han desarrollado, a lo largo del tiempo, normativa administrativa, guías operacionales y cartas circulares que permiten a las agencias justificar ajustes salariales, pagos diferenciales, estipendios o incentivos temporeros cuando se demuestra objetivamente una condición de difícil reclutamiento o retención. Estos mecanismos responden a evaluaciones caso a caso, con datos y justificaciones concretas. En torno a ello, enfatizamos que no todas las dificultades de reclutamiento generan las mismas consecuencias, por lo que tratarlas como si fueran idénticas no necesariamente es justo ni eficiente.

Desde la perspectiva fiscal, la OGP tiene el deber indelegable de examinar con rigor cualquier medida que cree obligaciones económicas recurrentes o impacte el Fondo General. En ese contexto, la medida bajo evaluación no delimita con precisión el impacto presupuestario de la uniformidad que propone ni establece criterios claros para definir qué constituye un puesto de difícil reclutamiento por razones geográficas. Ello limita la capacidad del Ejecutivo para proyectar costos, identificar fuentes de financiamiento y evaluar la sostenibilidad fiscal a mediano y largo plazo.

Por otro lado, es necesario advertir que la uniformidad, lejos de ser siempre una virtud, puede producir efectos contrarios a los deseados. Existen agencias con misiones altamente especializadas, como salud, seguridad pública, tecnología o el sistema correccional, cuyas necesidades de reclutamiento no son comparables entre sí, aun cuando operen dentro de la misma región geográfica. Imponer incentivos uniformes podría restarles flexibilidad para competir por talento escaso y altamente técnico. En la práctica, una política diseñada para promover equidad podría, sin proponérselo, profundizar desigualdades funcionales entre agencias y afectar la prestación de servicios críticos.

Desde una perspectiva de gobernanza, la OGP valora positivamente que la medida reconozca la necesidad de trabajo conjunto con la OATRH, pues ambas entidades están llamadas a balancear la equidad laboral con la realidad fiscal del Estado. Sin embargo, la delegación que propone la medida se hace sin ofrecer guías sustantivas, criterios mínimos ni salvaguardas fiscales claras. En la práctica, esto coloca sobre el Ejecutivo una encomienda amplia, pero sin el andamiaje normativo necesario para su implementación ordenada y consistente.

Finalmente, la OGP entiende que cualquier revisión a la política pública sobre incentivos por difícil reclutamiento debe hacerse de manera integral, con datos concretos y alineada a los planes de clasificación vigentes. Variables como la escasez real de talento, la naturaleza crítica del servicio, el impacto en la continuidad operacional y la capacidad fiscal de Puerto Rico deben evaluarse concretamente. Un enfoque flexible, casuístico y debidamente fiscalizado resulta, a la larga, más acorde con la realidad administrativa del Gobierno que una uniformidad general que no distingue entre funciones, riesgos ni necesidades estratégicas.

Por lo tanto, luego de un análisis cuidadoso desde las perspectivas fiscal, administrativa y de política pública, la OGP no se encuentra en posición de recomendar la aprobación del P. de la C. 646. Aunque se reconoce la legitimidad del problema que se intenta atender y el interés genuino

de promover equidad entre servidores públicos que laboran en áreas de difícil reclutamiento, entendemos que este asunto puede manejarse de forma más ágil, técnica y efectiva mediante los mecanismos administrativos ya existentes, sin necesidad de una nueva pieza legislativa.

El marco legal vigente, particularmente la Ley 8-2017, los planes de clasificación y retribución y la normativa administrativa desarrollada por la OATRH en coordinación con la OGP, provee herramientas puntuales para evaluar, justificar y autorizar incentivos diferenciados cuando se demuestra una necesidad real de reclutamiento o retención. El contar con legislación sin parámetros claros ni delimitación fiscal específica podría restringir innecesariamente la flexibilidad administrativa del Ejecutivo y generar presiones presupuestarias recurrentes que no han sido debidamente cuantificadas.

En ese sentido, resulta más prudente permitir que la Administración de la Honorable Gobernadora Jenniffer González Colón continúe afinando y fortaleciendo los procesos de evaluación de puestos de difícil reclutamiento, atendiendo las particularidades de cada agencia y la disponibilidad real de recursos. Este enfoque ofrece mayor capacidad de ajuste, protege la estabilidad fiscal y evita una rigidez normativa que, con el tiempo, podrían resultar más costosas.

IV.

Esta Administración mantiene un firme compromiso con la revisión y modernización del marco legal aplicable a la implementación de la política pública. Este proceso es esencial para garantizar que toda legislación vigente esté alineada con los objetivos estratégicos del Gobierno y que responda adecuadamente a las necesidades de sectores vulnerables, mediante mecanismos legales que fortalezcan su protección, promuevan el acceso a servicios esenciales y aseguren el reconocimiento pleno de sus derechos.

Reiteramos ante esta Honorable Comisión nuestro compromiso con la implementación de mejores prácticas en la gestión gubernamental y nuestra disposición absoluta para colaborar en la evaluación técnica de esta y otras medidas legislativas, conforme a nuestras funciones ministeriales.

Esperamos que nuestros comentarios sean de utilidad a esta Honorable Comisión durante el proceso legislativo y consideración de la medida.

Cordialmente,



Orlando C. Rivera Berrios