Arthur J. Gonzalez
Presidente y
Miembro de la Junta

Miembros
Andrew G. Biggs
John E. Nixon
Betty A. Rosa

Robert F. Mujica Jr.
Director Ejecutivo

MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO

3 de noviembre de 2026

Sr. Orlando Rivera Berríos
Director
Oficina de Gerencia y Presupuesto

El Honorable Eliezer Ramos Parés
Secretario
Departamento de Educación de Puerto Rico

Estimados director Rivera Berríos y secretario Ramos Parés:

La Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (la "Junta de Supervisión") acusa recibo del Plan de Clasificación y Retribución propuesto (el "Plan de Clasificación y Retribución Propuesto") para los empleados no docentes del servicio de carrera del Departamento de Educación de Puerto Rico ("DEPR"). El DEPR presentó el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto a través de la Oficina de Gerencia y Presupuesto ("OGP"), que, a su vez, lo presentó a la Junta de Supervisión para su revisión y aprobación. La presentación del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto no estuvo acompañada de una certificación de disponibilidad de fondos ni de un análisis de la OGP sobre su impacto fiscal y los recursos fiscales identificados para sufragarlo.

Según proyecta el DEPR, se estima que el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto tendría un impacto fiscal anual recurrente de aproximadamente $58 millones, incluyendo los beneficios marginales. Un compromiso de esta magnitud no puede evaluarse sin documentación que confirme la disponibilidad de suficientes recursos recurrentes para financiarlo. Por consiguiente, esta carta atiende, en primer lugar, la certificación de disponibilidad de fondos y el análisis de impacto fiscal que deben acompañar el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto y, en segundo lugar, la necesidad de que dicho Plan esté alineado con el Plan Financiero multianual del DEPR. En la carta también se señalan ciertas observaciones preliminares sobre la implementación del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto.

Certificación de disponibilidad de fondos

El DEPR no ha presentado una certificación de disponibilidad de fondos que demuestre que se han identificado suficientes recursos recurrentes para respaldar la implementación del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto. Dada la magnitud del impacto fiscal propuesto, la disponibilidad de fondos recurrentes es un factor fundamental en la evaluación de la Junta de Supervisión. Evaluar un plan de retribución de esta escala sin documentación que confirme la disponibilidad y las fuentes de los fondos suscita serias preocupaciones en cuanto a su sostenibilidad fiscal y su consistencia con el Plan Fiscal Certificado del Gobierno de Puerto Rico (el "Plan Fiscal") y el Presupuesto Certificado.

Los aumentos salariales que resulten de un nuevo Plan de Clasificación y Retribución suponen obligaciones recurrentes que se extenderán a cada año fiscal subsiguiente. Por lo tanto, deben estar respaldados por fuentes de fondos recurrentes.

En consecuencia, el DEPR deberá presentar una certificación de disponibilidad de fondos que identifique, como mínimo:

(a) las fuentes de fondos recurrentes que cubrirán de lleno el impacto fiscal anual del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto, incluyendo los salarios y los beneficios marginales;

(b) la cantidad que se financiará de cada fuente y la proporción que se sufragará con recursos del Gobierno de Puerto Rico y con recursos federales, según corresponda;

(c) en el caso de los fondos federales, la subvención o el programa específico, la admisibilidad del costo bajo dicho programa y el período durante el cual se prevé que esos fondos permanecerán disponibles; y

(d) si los recursos necesarios están incluidos en el Presupuesto Certificado del Gobierno de Puerto Rico para el Año Fiscal 2027 y, de no ser así, la fuente de fondos de la cual se obtendrían.

Función de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

Las responsabilidades de la OGP van más allá de presentar el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto a la Junta de Supervisión para su revisión y aprobación. Como entidad responsable de formular y administrar el presupuesto del Gobierno de Puerto Rico, la OGP debe realizar su propio análisis del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto, particularmente de su impacto fiscal, y presentar dicho análisis a la Junta de Supervisión junto con los recursos fiscales identificados para financiarlo. Las propuestas que la OGP remita a la Junta de Supervisión y que tengan un impacto fiscal sustancial deberían estar acompañadas del análisis de la OGP y de la certificación de disponibilidad de fondos correspondiente.

El análisis de la OGP debería, como mínimo:

(a) validar el impacto fiscal anual de aproximadamente $58 millones estimado por el DEPR, incluyendo la lista de datos de los empleados utilizada como base, las suposiciones

salariales, las tasas aplicables a los beneficios marginales, la fecha de efectividad propuesta y cualquier calendario de implementación gradual;

(b) proyectar el impacto fiscal para cada año fiscal del Año Fiscal 2027 al Año Fiscal 2032;

(c) identificar los recursos fiscales recurrentes específicos que financiarán el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto en cada uno de esos años fiscales y confirmar que dichos recursos están disponibles y son consistentes con el presupuesto certificado; y

(d) explicar cómo se ha reflejado el costo recurrente del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto en la planificación fiscal y presupuestaria multianual de la OGP a nivel de Gobierno.

Alineación con el Plan Financiero multianual del DEPR

El Plan de Clasificación y Retribución Propuesto también debe evaluarse en el contexto de la situación financiera general del DEPR. Según se expone en la carta de la Junta de Supervisión del 22 de octubre de 2026, mediante la cual se solicitó al DEPR que, en coordinación con la OGP, revisara y volviera a presentar su Plan Financiero multianual en o antes del 31 de diciembre de 2026, las necesidades de financiamiento del DEPR que aún no se han resuelto siguen siendo uno de los riesgos más significativos identificados en el Presupuesto Certificado del Gobierno de Puerto Rico para el año fiscal 2027. Dicho riesgo debe atenderse y resolverse antes de que pueda certificarse el presupuesto del Gobierno de Puerto Rico para el año fiscal 2028.

En la carta, la Junta de Supervisión solicitó, entre otras cosas, que el Plan Financiero revisado identificara los costos recurrentes para los cuales el DEPR no ha identificado una fuente de financiamiento sostenible, las políticas y las suposiciones utilizadas para proyectar la plantilla laboral del DEPR y sus costos asociados, y la manera en que las necesidades de financiamiento del Gobierno de Puerto Rico proyectadas por el DEPR se reflejan en la planificación de la OGP a nivel de Gobierno. Un aumento recurrente en los costos de personal que el DEPR estima en aproximadamente $58 millones constituye precisamente el tipo de compromiso que debe incorporarse en ese marco. No debe incluirse en las proyecciones del DEPR como una partida de ajuste ni impulsarse antes de atender los requisitos operacionales recurrentes que aún no cuentan con financiamiento.

En consecuencia, el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto, su impacto fiscal y sus fuentes de financiamiento deben incorporarse expresamente en el Plan Financiero multianual revisado del DEPR, incluyendo sus proyecciones de costos para la plantilla laboral y el personal, así como la comparación, para cada año fiscal, entre las necesidades proyectadas y los recursos recurrentes disponibles. La certificación de disponibilidad de fondos y el análisis de impacto fiscal de la OGP deben ser consistentes con el Plan Financiero revisado y conciliarse con este.

Implementación del Plan de Clasificación y acciones de personal individuales

La revisión y aprobación por parte de la Junta de Supervisión del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto no constituye una aprobación de transacciones de personal individuales, incluyendo las reclasificaciones, los ascensos, nombramientos, traslados u otras acciones de personal que figuren en la lista de datos de los empleados presentada. Estos asuntos siguen siendo

responsabilidad de las autoridades gubernamentales pertinentes y deben tramitarse de conformidad con las leyes, los reglamentos y procedimientos de personal aplicables.

En su revisión de la lista de datos de los empleados presentada por el DEPR, la Junta de Supervisión identificó varios casos en los que los empleados serían asignados a clases de puestos propuestas cuyas funciones parecen conllevar responsabilidades, complejidad y autoridad organizacional sustancialmente mayores que las correspondientes a su clasificación actual y, por lo tanto, no parecieran ser equivalentes a las clases de puestos propuestas. En consecuencia, la Junta de Supervisión solicita que el DEPR revise las clasificaciones de puestos que propone asignar y presente una tabla que detalle las correspondencias entre las clases de puestos bajo el Plan de Clasificación actual y sus clases equivalentes en el marco de clasificación de puestos propuesto. Esto permitirá a la Junta de Supervisión evaluar el marco de retribución propuesto y su impacto fiscal asociado mientras se distingue la implementación del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto de las transacciones de personal que requieren una evaluación por separado.

Información solicitada

En vista de lo anterior, la Junta de Supervisión solicita que el DEPR y la OGP presenten la siguiente información y documentación:

(a) la certificación de disponibilidad de fondos del DEPR, según se describe anteriormente;

(b) el análisis de la OGP del impacto fiscal del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto, junto con los recursos fiscales identificados para financiarlo;

(c) una descripción de cómo se incorporan el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto y su financiamiento en el Plan Financiero multianual revisado del DEPR; y

(d) la tabla de correspondencias entre las clases de puestos actuales y sus clases equivalentes en el marco propuesto.

(e) un archivo de Excel que contenga una lista completa de todas las clases de puestos propuestas, incluyendo el puesto comparable del Instituto de Investigaciones Económicas ("ERI") o del programa Estadísticas de Empleo y Salarios por Ocupación ("OEWS") del Negociado de Estadísticas del Trabajo ("BLS"), según corresponda, y la mediana salarial del mercado utilizada para asignar cada clase a la estructura salarial propuesta, de conformidad con la metodología de la RSP. Para las clases de puestos sin una correspondencia de mercado identificada que hayan sido asignadas a la estructura salarial mediante el proceso de *slotting*, por favor indique: "No se identificó comparativa de mercado – Asignado según la jerarquía interna". El archivo también debería incluir el grado salarial propuesto y el salario anual básico o mínimo, el punto medio, y el salario anual máximo correspondiente para cada clase de puesto.

(f) una lista de datos de los empleados actualizada en formato de Excel que incluya toda la información pertinente, la clasificación de puesto propuesta para cada empleado, cónsono con las clases de puestos identificadas en el archivo de Excel solicitado anteriormente, y el impacto fiscal correspondiente por empleado, según corresponda, incluyendo los beneficios marginales.

La Junta de Supervisión no podrá completar su revisión del Plan de Clasificación y Retribución Propuesto hasta que reciba esta información. Entretanto, el Plan de Clasificación y Retribución Propuesto no debería implementarse.

Esperamos poder continuar nuestro trabajo para lograr los requisitos y objetivos de PROMESA en beneficio del pueblo de Puerto Rico.

Atentamente,

Robert F. Mujica, Jr.
Director Ejecutivo