LexJuris
Puerto Rico

Ley Núm. 80 del año 2020

(P. del S. 1616); 2020, ley 80
(Conferencia)

Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos.
Ley Núm. 80 de 3 de agosto de 2020

Para crear la "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos", a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles del Gobierno de Puerto Rico puedan, voluntariamente, separarse de forma incentivada de su empleo antes de la edad de retiro; para disponer los requisitos de años de servicio cotizados necesarios para cualificar para este Programa; regular el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa; disponer los incentivos especiales que se otorgarán a los empleados que se acojan a este Programa; disponer los requisitos necesarios para la implementación del Programa; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (en adelante "el Sistema de Retiro" o "el Sistema") confronta problemas fiscales desde hace décadas. Esta situación se ha ido agravando con el pasar de los años y bajo la pasada Administración el Sistema de Retiro enfrentó una crisis sin precedentes. Históricamente, desde la aprobación de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada (en adelante "la Ley 447-1951"), se concedieron mayores beneficios a los pensionados del Gobierno de Puerto Rico (en adelante "el Gobierno") de los que eran fiscalmente sostenibles. Aun cuando el Sistema cargaba con un déficit estructural desde su creación, dichos aumentos resultaron en la ineludible reestructuración del mismo debido a su inestable situación económica.

Así las cosas, se aprobó la Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990 (en adelante "la Ley 1-1990"), la cual aumentó las retribuciones mensuales correspondientes a patronos y a empleados en un 9.275% y 8.725% respectivamente y modificó la estructura de beneficios. Los empleados que ingresaron al Sistema de Retiro luego del 1 de abril de 1990 tenían la opción de un retiro opcional, a partir de los 65 años de edad y un mínimo de 10 años de servicios acreditados. El importe de la anualidad sería el 1.5% de la retribución promedio, multiplicado por el número de años de servicios acreditados. Cabe destacar que los empleados ingresados al Sistema previo a la enmienda del 1990, tenían derecho a una "pensión por mérito" de 75% de su salario promedio si contaban con un mínimo de 30 años de servicio y con una edad de al menos 55 años, o en la alternativa una anualidad del 65% de salario con 30 años de servicio sin requisito de edad mínima. Además, se retiraban con todos los beneficios, entiéndase: bono de navidad, bono de verano, bono de medicamentos y aportación patronal para su plan médico.

Posteriormente, en el año 2000, bajo la Administración del Dr. Pedro Rosselló, se reformó el Sistema de Retiro y en lugar del modelo original de beneficios acumulados se estableció un plan de contribución definida, mejor conocido como "Reforma 2000", para los empleados públicos que comenzaron a cotizar a partir del 1 de enero de 2000. Bajo la Reforma 2000 se creó un "Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro", el cual consistía en el establecimiento de una cuenta de ahorro para cada participante del Sistema. Las cuentas de ahorro se acreditarían con las aportaciones de cada participante y su patrono, además de la rentabilidad de inversión. El beneficio a proveerse a cada participante a su separación del servicio, ya sea por jubilación o de otra manera, dependería del monto total acumulado en su cuenta de ahorro. Además de esa reforma, la cual fue positiva para nuestros servidores públicos, la Administración del Dr. Pedro Rosselló le inyectó al Sistema cientos de millones de dólares para ayudar a paliar el déficit actuarial.

Luego de que la salud fiscal del Sistema de Retiro continuara empeorando bajo las Administraciones de la gobernadora Sila M. Calderón y el gobernador Aníbal Acevedo Vilá, y a pesar de las gestiones del gobernador Luis G. Fortuño Burset para ayudar a solventar el Sistema, la pasada Administración del gobernador Alejandro García Padilla intentó infructuosamente reformar el Sistema mediante un sinnúmero de enmiendas dirigidas a aumentar prospectivamente las aportaciones ya establecidas, aumentar la edad de retiro, y reducción de beneficios, entre otras. A tales fines, se enmendó la Ley 447-1951 a través de la Ley Núm. 3 de 4 de abril de 2013 (en adelante "la Ley 3-2013") la cual establece, entre otras medidas, una aportación patronal al sistema de un mínimo de 12.75% de la retribución de cada participante, incrementándose anualmente de un 1% a 1.25% hasta el año 2021. Además, aumentó la edad mínima de retiro a los 61 años escalonadamente a los participantes bajo la Ley 447-1951 y a 65 años a los participantes bajo la Ley 1-1990. Por otra parte, eliminó beneficios tales como: bono de verano y aportación patronal al plan médico para aquellos retirados luego del 30 de junio de 2013. Como corolario de esta Ley 3-2013, las pensiones de beneficios definidos se redujeron de un 75% a un promedio de 40% para los empleados bajo la Ley 447-1951 y a un 29% para los empleados bajo la Ley 1-1990. No obstante, esta reforma fue inadecuada e insuficiente, resultó en el colapso del Sistema de Retiro establecido desde el 1951, y de paso impactó negativamente a nuestros empleados públicos y futuros pensionados quienes sufrieron de recortes desmedidos a sus pensiones y beneficios sin que dicha medida atendiera la problemática del Sistema.

Ante dicha realidad, y para proteger a nuestros servidores públicos y retirados de la insolvencia inminente del Sistema y la inefectividad de las reformas de la pasada Administración, esta Asamblea Legislativa aprobó la Ley 106-2017, conocida como la "Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos" (en adelante "la Ley 106-2017"). Tras la aprobación de la Ley 106-2017 el Sistema de Retiro ya no es el pagador de las pensiones de los empleados, sino que la responsabilidad recae sobre cada entidad gubernamental, a través del sistema "pay as you go". En ese sentido consideramos necesario para salvaguardar las pensiones de nuestros retirados eliminar las aportaciones patronales que el Gobierno estaba obligado a realizar a favor de los Sistemas de Retiro. A esos fines, se estableció el sistema de "pay as you go", mediante el cual el Gobierno asumió la responsabilidad de pagar las cantidades correspondientes a pensiones acumuladas que el Sistema ya no podía cubrir en beneficio de nuestros pensionados. Por otro lado, para asegurar un retiro digno a los actuales servidores públicos, sin menoscabar la capacidad del Gobierno de proveer servicios esenciales a la ciudadanía, se estableció de manera prospectiva un nuevo plan de aportaciones definidas con un mínimo de 8.5% de retribución mensual, el cual se nutre de las aportaciones que hacen los empleados públicos más la rentabilidad de inversión sujeta a la elección del participante entre varias alternativas de inversión diversificadas. Este nuevo plan está respaldado además por causas de acción estatutarias para los participantes defender sus aportaciones, y la imposición de requisitos de vasta experiencia y

competencia a los administradores de las inversiones de nuestros servidores públicos. Es importante destacar que por primera vez en la historia de Puerto Rico se logra establecer un nuevo y verdadero plan de contribuciones definidas, donde ahora son los empleados y no el gobierno, los que deciden cómo y dónde invierten su dinero.

Ley Promesa y Plan de Ajuste

Para el año 2016 y como consecuencia de la deuda excesiva que enfrenta Puerto Rico, el Congreso de los Estados Unidos promulgó la Ley "Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act" (en adelante "la Ley PROMESA"). Dicho estatuto estableció un organismo de corte colonial, o sea, la Junta de Supervisión Fiscal (en adelante "la Junta de Supervisión"), con amplios poderes sobre nuestra planificación fiscal, medidas presupuestarias y acciones gubernamentales. Particularmente dispone que, sus disposiciones prevalecen sobre cualquier disposición de leyes o reglamentos territoriales que estén en contravención con la Ley PROMESA, situando de manifiesto nuestro estatus colonial.

La Ley PROMESA también creó el marco legal para que el Gobierno Central y sus corporaciones públicas pudieran acogerse a la quiebra. Cuando la Junta de Supervisión comenzó su labor en Puerto Rico la deuda acumulada del Gobierno ascendía a 70,000 millones de dólares y se debían más de 50,000 millones a los pensionados por beneficios no pagados. En el 2017 la Junta de Supervisión radicó un recurso de quiebra para el Sistema de Retiro bajo el Titulo III de la Ley PROMESA. Posteriormente, en el 2019 la Junta de Supervisión sometió un Plan de Ajuste, en representación del Gobierno de Puerto Rico, la Autoridad de Edificios Públicos y el Sistema de Retiro para reestructurar 35,000 millones en deuda y otras obligaciones, además de los 50,000 millones en obligaciones de pensiones. Dicho Plan de Ajuste proponía un recorte a las pensiones de los retirados de hasta un máximo de 25%. Actualmente, luego de unas negociaciones entre el Comité Oficial de Retirados del Gobierno y la Junta de Supervisión, se contempla un aproximado de hasta 8.5% en recortes a las pensiones, según el último Plan de Ajuste enmendado que fue sometido. Esto significa que sobre 65,000 personas verían sus pensiones recortadas de manera significativa. Cabe puntualizar que el Plan de Ajuste estipula en su definición de "porcentaje de reducción que, aquella clase que vote en contra del mismo tendrá un recorte de un 10% adicional al recorte base propuesto de 8.5%. Conforme a ello, se constituye una amenaza de mayores recortes en las pensiones. Finalmente, para que el Plan de Ajuste propuesto por la Junta de Supervisión entre en vigor es necesario: (1) crear un proyecto de ley aprobado por la legislatura que pueda viabilizar la reestructuración de los bonos; (2) obtener la votación favorable de los acreedores afectados; y (3) la aprobación de la Jueza Laura Taylor Swain, quien atiende los casos bajo el Titulo III de PROMESA en la Corte de Distrito Federal.

Propuesta ante la Realidad Fiscal

Es nuestro deber como Asamblea Legislativa proponer alternativas viables en aras de hacerle justicia a los empleados públicos que fueron marginados con la fallida reforma al Sistema de Retiro de la Ley 3-2013 y evitar que sean sometidos a más y mayores recortes en sus pensiones de retiro. Además, es imperativo que se busquen alternativas que puedan lograr un balance entre: (1) restituir beneficios que le fueron recortados a empleados públicos y hacerles justicia; (2) lograr ahorros significativos y necesarios al fisco; y (3) evitar recortes a las pensiones de los pensionados del Gobierno que son una clase vulnerable. Ciertamente nos resulta apremiante establecer medidas dirigidas a proteger los derechos de esta población, más aún donde el 43% de la población vive bajo los niveles federales de pobreza. Según un informe reciente, comisionado por la Junta de Supervisión, desde el año 2007 la mayoría de las pensiones no tienen ajustes por costo de vida. Los empleados públicos han tenido que sufrir el menoscabo de sus beneficios por décadas a través de las diferentes enmiendas que ha sufrido el Sistema de Retiro. Entendemos que los recortes propuestos son innecesarios y continuarían socavando los derechos de la comunidad retirada. El pasado ha

demostrado que ni el recorte de beneficios ni la imposición de nuevos impuestos han sido opciones efectivas para sacar a Puerto Rico de la crisis fiscal. Por estas razones es que nos disponemos a promover un "Programa de Retiro Incentivado" para así hacerle justicia a nuestros empleados de gobierno y futuros pensionados a la vez que logramos generar ahorros monumentales tanto al fondo general como a los presupuestos de municipios y corporaciones públicas.

Es importante destacar que bajo el sistema "pay as you go" ahora es el patrono el que paga tanto la nómina de sus empleados como las pensiones de sus pensionados. La futura pensión de los empleados será 50% o menos del 100% del salario más los beneficios marginales que el patrono paga al empleado actual. Por lo tanto esta medida es viable y loable por las siguientes razones: 1) hace justicia a empleados de la Ley 447-1951 y a empleados elegibles de la Ley 1-1990 quienes, bajo la Ley 3-2013, vieron sus pensiones reducidas en más de un 35%, se les eliminó la aportación mensual al plan médico de la Ley 95-1963 y se les aumentó sus edades de retiro a 61 años para los Ley 447-1951 y a 65 años para los Ley 1-1990; 2) genera ahorros multimillonarios en nómina tanto al fondo general como a los presupuestos de corporaciones y municipios; 3) está acorde con la política pública del Gobierno de tener un gobierno más pequeño, más ágil y eficiente; 4) viabiliza la utilización de la herramienta del empleador único para reemplazar al personal que se retire bajo esta Ley, y por último; 5) le permite retirarse a empleados que aunque ya alcanzaron y sobrepasaron la edad de retiro, continúan trabajando, muchos de ellos aun enfermos, pues el porciento de pensión con el que se irían hoy no les alcanza para vivir, con el agravante de que no tendrían tampoco la contribución mensual de $100 para su plan médico luego de haberle dado los mejores años de su vida a construir el Puerto Rico de hoy.

Sin duda alguna, esta iniciativa mejorará las condiciones socioeconómicas, tanto de los empleados cobijados bajo la Ley 447-1951, como la de los empleados elegibles cobijados bajo la Ley 1-1990. Cabe señalar que esta propuesta representa un ahorro significativo al Gobierno de Puerto Rico, municipios y corporaciones públicas. Ello, debido a que ausculta en sus propósitos producir ahorros al Fondo General del Gobierno, así como a los presupuestos de municipios y corporaciones públicas. Para fines ilustrativos actualmente existen alrededor de 9,452 participantes activos de la Ley 447-1951 que representan una nómina anual de $342,277,165 más alrededor de $60 millones en beneficios marginales. Si todos esos empleados se retiraran bajo esta ley con un 50% de su salario actual esto representaría un ahorro anual de sobre $171,138,582. Por otra parte, los participantes activos de la Ley 1-1990, elegibles bajo esta medida son alrededor de 1,900 que representan una nómina anual de aproximadamente $77,000,000 más gastos marginales. Esta iniciativa de ahorro sustancial proviene de una reducción de gastos asociados a la nómina. Sostenemos nuestra posición basados en estudios actuariales certificados (en adelante "los estudios actuariales"), exponiendo que, luego de su implementación, el Gobierno obtendría un ahorro de sobre $1,400 millones durante un periodo de 30 años. En los primeros 5 años se espera que el ahorro sea de un poco más de $1,000 millones. Luego, el ahorro generado sería distribuido en el término restante.

La medida propuesta por esta Asamblea Legislativa le hace justicia a nuestros servidores públicos, quienes han dado los mejores años de su vida para construir el Puerto Rico de hoy. No podemos permitir poner en riesgo el futuro de miles de empleados públicos cobijados por el Sistema de Retiro. Por otro lado, no podemos perder de vista el nefasto impacto económico que ocasionaría el permitir más recortes a nuestros servidores públicos y pensionados. Ya de por sí es un Sistema que ha sido carcomido en las pasadas décadas y cada pensión recortada es menos dinero que se mueve en la economía local. El Programa de Retiro Incentivado, a medida que les hace justicia a los servidores públicos, logrará generar ahorros millonarios sin precedentes para el Gobierno de Puerto Rico. Además, no será necesario el despido de miles de empleados para cumplir con la política pública de consolidación de agencias y reducción de tamaño del Gobierno. El éxito de esta medida propuesta se

encuentra respaldado por estudios actuariales certificados y, en definitiva, propulsará un impacto positivo a la economía de nuestra Isla.

Por todo lo antes expuesto, somos conscientes de la necesidad de reestructuración al Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico y asumimos los retos que ello acarrea. No nos cabe duda de que el Programa de Retiro Incentivado se ajusta a las necesidades que enfrenta el Sistema y propone una solución justa y razonable para todos los servidores públicos que se verían seriamente afectados por los recortes. Es nuestra responsabilidad el fomentar una política pública que garantice y salvaguarde el derecho a las pensiones de nuestros servidores públicos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Título

Esta Ley se conocerá como la "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos".

Artículo 2.- Definiciones

(a) Administración: significará la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico según establecido por la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

(b) Administrador: significará el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico según establecido por la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

(c) Agencia: incluirá cualquier agencia, departamento, administración, junta, comisión, oficina, división, dependencia o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Municipio, Oficina del Contralor de Puerto Rico, Comisión Estatal de Elecciones, Corporación o Empresa Pública acogida al Sistema, incluyendo a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para los efectos de esta Ley. No incluirá aquellas entidades y/o empleados que participan de otros sistemas de retiro independientes, como los maestros, jueces y empleados de la Universidad de Puerto Rico y la Autoridad Energía Eléctrica.

(d) Años de Servicios: significará el total de años durante los cuales el participante efectuó aportaciones al Sistema de Retiro al 30 de junio de 2017 y dichas aportaciones no hayan sido solicitadas, reembolsadas o embargadas para aplicación a deudas con el Sistema, el Banco Cooperativo de Puerto Rico, Cooperativas de Ahorro y Créditos y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(e) Autoridad Nominadora: significará todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.

(f) Aportación al Sistema: significará cantidad que se le descuenta al participante de su retribución mensual para ser enviada al Sistema.

(g) Beneficio: significará la pensión a recibir mensualmente por el participante.

(h) Cotizar: para fines de esta Ley, el término "cotizar" significa haber hecho o continuar haciendo aportaciones a los sistemas de retiro, independientemente del tipo de cuenta a la que se aporte o haya aportado.

(i) Días: significará días calendario.

(j) Elección de Retiro: significará la elección voluntaria e irrevocable de acogerse al Programa de Retiro Incentivado hecha por cualquier participante que cumpla con los requisitos establecidos para la participación en el Programa.

(k) Empleador Único: significará el Gobierno de Puerto Rico como patrono de todos los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas conforme a lo dispuesto en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico".

(l) Fecha de Efectividad: significará el día siguiente a la fecha en la cual el participante del Programa cesa sus funciones como empleado.

(m) Formulario de Elección: significará el documento provisto mediante el cual un Participante del Sistema se acoge al Programa.

(n) Junta de Retiro: significará la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico creada al amparo de las disposiciones de la Ley 106-2017, según enmendada, para fungir como el máximo ente rector de los Sistemas de Retiro.

(o) OGP: significará la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del Gobernador del Gobierno de Puerto Rico.

(p) Participante: significará todo empleado que sea miembro de la matrícula del Sistema, que esté en servicio activo, o disfrutando de una licencia autorizada por la agencia, ocupe un puesto regular como empleado de carrera, confianza o a término por ley.

(q) Período de Elección: significará el período de cuarenta y cinco (45) días laborales que tendrán los participantes del Sistema para acogerse a los beneficios del Programa, a partir de la emisión de la carta circular de la Junta de Retiro, según se dispone en el Artículo 12 de esta Ley.

(r) Período de Implementación: significará el período que tendrá la agencia para separar del servicio a los empleados acogidos al Programa, el cual será determinado por la Junta de Retiro mediante carta circular.

(s) Programa: significará el Programa de Retiro Incentivado creado por esta Ley.

(t) Retribución: significará la compensación bruta anual más alta devengada por un participante del Sistema en cualesquiera de los últimos tres (3) años previos al momento de acogerse a los beneficios del Programa. Al computar dicha retribución se excluirá toda bonificación concedida adicional al salario, así como todo pago por concepto de horas extraordinarias de trabajo.

(u) Servicios Esenciales: significará aquellos servicios que cada agencia le solicite a la Junta de Retiro que hay necesidad de reemplazo conforme al mecanismo de empleador único o cualquier otro tipo de reclutamiento bajo la Ley 8-2017, según enmendada.

(v) Sistema: significará el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico creado en virtud de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

Artículo 3. Creación del Programa de Retiro Incentivado

Mediante esta Ley, se crea el Programa de Retiro Incentivado para ofrecer una oportunidad de retiro temprano y hacerle justicia a los empleados del Gobierno de Puerto Rico que ingresaron al Sistema bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, antes del 1 de abril de 1990, o que habiendo comenzado a trabajar para el Gobierno de Puerto Rico como empleado transitorio o irregular antes de esa fecha, no pudieron cotizar al Sistema por su estatus laboral y con posterioridad al 1 de abril de 1990 fueron nombrados en el servicio de carrera, más solicitaron pagar esos servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013 para cotizar años de servicio retroactivamente a una fecha anterior al 1 de abril de 1990; no hubiesen elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro; y tengan un mínimo de veinte (20) años de servicio cotizados al Sistema al 30 de junio de 2017.

Igualmente, el Programa creado por esta Ley ofrece una oportunidad de retiro temprano a los empleados de las agencias elegibles conforme al Artículo 4b de la misma, que ingresaron al Sistema bajo la Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990, según enmendada, entre el 1 de abril de 1990 y el 31 de diciembre de 1999; no hubiesen elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro; y tengan un mínimo de quince (15) años de servicio cotizados al Sistema al 30 de junio de 2017.

La implementación del Programa se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y con el debido respeto del principio de mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos. El que un empleado se acoja al Programa no lo descalifica para recibir todo aquel beneficio marginal al que en ocasión de su retiro hubiese tenido derecho en virtud de un convenio colectivo u otro tipo de acuerdo negociado con su patrono, vigente al momento de acogerse al Programa. Todo lo anterior, sujeto a las disposiciones de la Ley 66-2014, según enmendada, y Ley 3-2017, según enmendada.

Artículo 4.- Elegibilidad de Agencias a participar del Programa

a. Serán elegibles para el Programa de Retiro Incentivado los participantes de la Ley 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada y de la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, ~~de~~ todas las agencias que forman parte del Sistema.

b. Para el Programa de Retiro Incentivado para participantes de la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, se considerarán elegibles: (1) aquellas agencias que participen en un contrato de alianza, según definido en la Ley 29-2009, según enmendada, conocida como la "Ley de Alianzas Público Privadas", contrato de operación y mantenimiento con un operador privado que no constituya un contrato de alianza público privada, o cualquier negocio jurídico análogo a los establecidos en la Ley 29-2009, según enmendada, (2) aquellas agencias, incluyendo a todos sus componentes, subdivisiones, dependencias, entidades adscritas o afiliadas, que han sido objeto de un plan de reorganización de acuerdo a las disposiciones de la Ley 122-2017, conocida como la "Ley del Nuevo Gobierno de Puerto Rico"; y (3) corporaciones públicas y municipios. Otras agencias que en el futuro cumplan con estos parámetros deberán presentar una solicitud ante el Administrador quien deberá aprobar o rechazar la misma tomando en consideración la realidad fiscal y necesidad de servicios de la entidad.

c. Los puestos de los participantes que se acojan al Programa se congelarán a partir de la fecha de separación del servicio del participante. Ningún patrono tendrá discreción para coartar el derecho de un empleado elegible a participar del Programa. No obstante, las agencias podrán establecer un plan para el retiro escalonado de los participantes de esta Ley, con el fin de que no se afecten los servicios que prestan a la ciudadanía. A esos fines, el plan escalonado no deberá requerir que el empleado participante se retire después del 31 de diciembre de 2022. La Junta de Retiro y sus componentes podrán postergar la participación de sus empleados de la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, en el Programa hasta tanto la externalización y reestructuración establecida en la Ley 106-2017, según enmendada, sea completada en su totalidad, esto con el fin de asegurar la continuidad de los servicios a los participantes y los pensionados de los sistemas de retiro y asegurar la implementación exitosa de leyes vigentes como la presente Ley.

Artículo 5.-Participantes Elegibles al Programa

a. Para ser elegible para el Programa de Retiro Incentivado para participantes de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, el participante deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser empleado de carrera en el servicio público; empleado en el servicio de confianza con derecho a reinstalación en un puesto de carrera; un empleado de confianza, que, aunque no tenga derecho a reinstalación, cumpla con los demás requisitos de este Artículo y esté aportando al Sistema al

momento de la aprobación de esta Ley; o empleado con nombramiento a término de conformidad a una ley.

2. Estar en servicio activo o disfrutando de algún tipo de licencia autorizada por la agencia.

3. Haber ingresado al Sistema antes del 1 de abril de 1990, o que habiendo comenzado a trabajar para el Gobierno de Puerto Rico como empleado transitorio o irregular antes de esa fecha, no pudo aportar al Sistema por su estatus laboral y con posterioridad fue nombrado en el servicio de carrera bajo la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, más pagó esos años de servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013 para acumular años de servicios cotizados retroactivamente a una fecha anterior al 1 de abril de 1990.

4. No haber solicitado ni recibido el reembolso de sus aportaciones.

5. No haber elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para Retiro, creado mediante la Ley 305-1999.

6. Haber efectuado aportaciones al Sistema por un período no menor de veinte (20) años de servicio al 30 de junio de 2017.

b. Para ser elegible para el Programa de Retiro Incentivado para participantes de la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, el participante deberá cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser empleado de carrera en el servicio público; empleado en el servicio de confianza con derecho a reinstalación en un puesto de carrera; un empleado de confianza, que, aunque no tenga derecho a reinstalación, cumpla con los demás requisitos de este Artículo y esté aportando al Sistema al momento de la aprobación de esta Ley; o empleado con nombramiento a término de conformidad a una ley.

2. Estar en servicio activo o disfrutando de algún tipo de licencia autorizada por la agencia.

3. Haber ingresado al Sistema bajo la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada, entre el 1 de abril de 1990 y el 31 de diciembre de 1999.

4. No haber solicitado ni recibido el reembolso de sus aportaciones.

5. No haber elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para Retiro, creado mediante la Ley 305-1999.

6. Haber efectuado aportaciones al Sistema por un período no menor de quince (15) años de servicio al 30 de junio de 2017.

c. No tendrán derecho a participar del Programa aquellos participantes que ocupan cargos electivos, a menos que tengan derecho a reinstalación a un puesto de carrera, ni los agentes del Negociado de la Policía de Puerto Rico pertenecientes al sistema de rango. Asimismo, no serán elegibles al Programa empleados participantes de otros sistemas de retiro independientes, tales como los maestros, jueces y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.

Artículo 6.- Elección de Retiro

La elección del empleado de participar del Programa de Retiro Incentivado será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable; o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implementación del Programa. Esta renuncia de derechos tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la separación del mismo. El efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada.

El Formulario de Elección que se utilice para implementar el Programa deberá contener una advertencia al participante de forma legible y en negrilla, de que su elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto y una renuncia de derechos de toda reclamación que pueda tener por acciones pasadas, presentes o futuras, fundamentadas en la relación patrono empleado, de acuerdo con las leyes laborales de Puerto Rico.

Artículo 7.- Beneficios del Programa de Retiro Incentivado

a. El participante del Programa de Retiro Incentivado para participantes de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, recibirá los siguientes beneficios:

1. Una pensión de retiro vitalicia equivalente al cincuenta (50) por ciento de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada de cualquiera de los últimos tres (3) años previos al momento de acogerse a este Programa. La anualidad híbrida bajo la Ley Núm. 3 de 4 de abril de 2013 queda sustituida por la pensión aquí dispuesta. El pago de ese cincuenta (50) por ciento será realizado por el patrono con la misma frecuencia en que lo hubiese realizado, del participante mantenerse como empleado.

2. Una aportación patronal de cien (100) dólares mensuales al plan de seguro médico que elija el participante al amparo de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como la "Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos". Este beneficio cesará cuando el participante cumpla los sesenta y dos (62) años de edad.

3. Cualquier otro beneficio que le corresponda como pensionado del Gobierno de Puerto Rico bajo las disposiciones del Capítulo 5 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

b. El participante del Programa de Retiro Incentivado para participantes de la Ley 1-1990 recibirá los siguientes beneficios:

1. Una pensión de retiro vitalicia equivalente al cincuenta (50) por ciento de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada de cualquiera de los últimos tres (3) años previos al momento de acogerse a los beneficios de este Programa. Para determinar los años de servicios y el importe del beneficio de la pensión vitalicia se utilizarán los años de servicios acreditados y aportaciones acumuladas al 30 de junio de 2013, bajo la estructura de beneficios definidos, más los años de servicios y aportaciones efectuadas al Programa Híbrido de Contribución Definida al 30 de junio de 2017. El pago de pensión resultante será realizado por el patrono con la misma frecuencia en que lo hubiese realizado, del participante mantenerse como empleado.

2. Una aportación patronal de cien (100) dólares mensuales al plan de seguro médico que elija el participante al amparo de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1953, según enmendada, conocida como la "Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos". Este beneficio cesará cuando el participante cumpla los sesenta y dos (62) años de edad.

3. Cualquier otro beneficio que le corresponda como pensionado del Gobierno de Puerto Rico bajo las disposiciones del Capítulo 5 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

c. A todos los participantes del Programa, independientemente al plan de aportaciones que estén acogidos, se les garantiza como beneficio mínimo el otorgado bajo este Programa.

d. Los ingresos que reciba el participante del Programa por concepto del pago de pensión se considerarán para fines tributarios, como si fuesen recibidos por concepto de pensión concedida por el Sistema de Retiro conforme a las disposiciones aplicables de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como "Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011".

e. Todos los participantes tendrán derecho al pago de liquidación de licencias de vacaciones regulares y enfermedad acumuladas a la fecha de separación del servicio para acogerse al Programa,

de acuerdo con los topes establecidos en la legislación o reglamentación aplicable. Este beneficio estará exento del pago de contribución sobre ingresos.

f. Del ingreso que reciban del Programa se les descontará a los participantes las cantidades necesarias para amortizar balances de préstamos con el Sistema, la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Cooperativas de Ahorro y Créditos y Banco Cooperativo de Puerto Rico.

g. Los participantes podrán solicitar que se deduzca y retenga del ingreso que recibirán del Programa, las aportaciones por concepto de ahorros, prima de seguros o cualquier otro concepto permitido a los empleados públicos por ley.

h. Los participantes podrán solicitar la transferencia o desembolso de los beneficios de las aportaciones que hayan realizado al Nuevo Plan de Aportaciones Definidas, a tenor con las disposiciones del Artículo 3.8 de la Ley 106-2017, según enmendada.

Artículo 8.- Obligaciones y deberes de las Agencias

Las agencias tendrán las siguientes obligaciones con sus participantes del Programa:

a. Garantizar que los participantes que se acogieron al Programa cumplen con los requisitos establecidos en el Artículo 5 de esta Ley.

b. Durante la participación en el Programa las agencias vienen obligadas por esta Ley a lo siguiente:

1. Pagar a cada participante el importe del monto del beneficio de pensión vitalicia concedida bajo el Programa a partir de la fecha de efectividad. El pago de los beneficios concedidos y los descuentos efectuados al participante del Programa los realizará la agencia en la misma forma y modo que lo hubiese realizado del participante haberse mantenido como empleado, debiendo contabilizarse como parte de la nómina.

2. Pagar la aportación patronal correspondiente al plan de seguro médico del participante, de conformidad con los Artículos 7a y 7b de esta Ley según sea el caso.

3. Descontinuar las aportaciones al Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado correspondientes al empleado desde la fecha de efectividad en que ingrese al Programa.

Artículo 9.- Puestos vacantes, reclutamiento y ahorro determinado

a. Los puestos que queden vacantes en las agencias como resultado de la implementación del Programa serán congelados, salvo que la OGP o la Rama Judicial, según sea el caso, autorice lo contrario mediante orden expresa a estos efectos. Los puestos nombrados por el Gobernador no serán eliminados. Las agencias tomarán las medidas de reorganización administrativa y operacional para eliminar los puestos que queden vacantes, en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y otras leyes aplicables.

b. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán ocupar aquellos puestos vacantes que se determinen que proveen servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia. Como primera opción se considerará a empleados de la misma agencia. En segundo lugar, se permitirá el uso del mecanismo de traslado del empleador único en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante dichos mecanismos, y como última opción, se permitirá el nuevo reclutamiento mediante convocatoria interna entre empleados públicos o fuera del servicio público.

c. Cada agencia establecerá mediante procedimiento interno en su Plan de Retiro, los criterios para definir lo que se consideran servicios públicos esenciales para los fines de esta Ley.

Artículo 10.- Retención de empleados elegibles al Programa

Las agencias se reservan el derecho de retener en su puesto a un empleado que cualifique y solicite acogerse al Programa durante el término que la OGP y/o la Administración establezcan mediante carta circular, a los fines de asegurar la continuidad de las operaciones y/o de culminar alguna labor, encomienda, función o adiestramiento. En tales casos, el empleado no recibirá los beneficios del Programa por el tiempo que la agencia esté utilizando sus servicios y continuará recibiendo la retribución correspondiente a su puesto.

Artículo 11.- Limitación a prestación de servicios por el beneficiario del Programa

Todo participante del Sistema que se acoja a los beneficios del Programa no podrá prestar sus servicios bajo ninguna clasificación como empleado para ninguna agencia por un término de siete (7) años. Una vez transcurrido este término el beneficiario podrá prestar sus servicios a las agencias de acuerdo con las disposiciones de empleo para pensionados bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

Las agencias deberán enviar a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y a la OGP la lista de participantes acogidos al Programa y que en consecuencia quedan inhabilitadas para ingresar a una agencia como empleado.

El Formulario de Elección para participar del Programa deberá contener una advertencia, en negrillas, sobre esta inelegibilidad del participante para reingresar al servicio público por un término de siete (7) años.

Artículo 12.- Disposiciones generales

a. Todas las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, que no estén en conflicto con esta Ley, serán aplicables al Programa aquí establecido.

b. El Director de la OGP junto al Administrador tendrán todos los poderes necesarios y convenientes para implementar esta Ley. Podrán requerir a las agencias que tomen todos los actos que estime necesarios y convenientes para implementar el Programa. Podrán requerir a las Autoridades Nominadoras que sometan toda la información que consideren necesaria para que tanto la OGP como la Administración puedan evaluar toda solicitud. Dentro del término de quince (15) días a partir de la aprobación de esta Ley, el Director Ejecutivo de la OGP junto al Administrador prepararán el Formulario de Elección y establecerán mediante carta circular conjunta el procedimiento, los términos y formularios para la implementación del Programa y las disposiciones de esta Ley.

c. No obstante, ningún patrono podrá retener a un empleado elegible que se acoja a los beneficios de este programa más allá del 31 de diciembre de 2020. Por lo tanto, los términos que se dispongan para tramitar las solicitudes deben tomar en consideración la fecha límite del 31 de diciembre de 2020 para que el solicitante comience a disfrutar de los beneficios de este Programa.

d. La agencia, a través de su coordinador(a) de asuntos de retiro y con la asistencia de la Administración, proveerán a todos los participantes que cualifiquen una orientación en torno a los beneficios del Programa.

Artículo 13.-Cláusula de separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional o defectuosa por un Tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la cláusula, párrafo, artículo o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o defectuosa.

Artículo 14.- Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Notas Importantes:

1. Este documento es una copia de la ley original cuando fue aprobada, no incluye enmiendas posteriores.
2. Presione Aquí para ver la **Ley Completa, con sus Enmiendas integradas y Actualizada** **(Socios y Suscriptores Solamente)**

Presione Aquí para regresar al Menú anterior y seleccionar otra ley.
Ver índice por años hasta el presente
Para Búsquedas Avanzadas de todas las Leyes de Puerto Rico Actualizadas y Jurisprudencia **(Socios y Suscriptores Solamente)**

ADVERTENCIA

Este documento constituye una copia original de las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, esta sujeto a las enmiendas posteriores y a la integración de las enmiendas a la ley principal de las Leyes de Puerto Rico. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad. Siempre busque leyes posteriores para posibles enmiendas a esta ley y/o la ley principal, según enmendada y actualizada.

Visite nuestro **Club de LexJuris de Puerto Rico**.

---

es y Jurisprudencia | Información | Agencias | AbogadoPR.com | ProfesionalesPR.com | Biografías | Historia | Pueblos de | Servicios | Publicidad | Directorios | Compras | Eventos | Noticias | Entretenimiento | Publicaciones CD | LexJurisBooks | Revista Jurídica |