



29 de junio de 2016


CARTA CIRCULAR NÚM. 134-16

Secretarios, Directores, Jefes de Agencia, Departamentos, Oficinas, Comisiones, Administraciones, Organismos, Instrumentalidades, Corporaciones Públicas y cualquier otra Entidad Gubernamental, así como Alcaldes, Directora de la Oficina de Administración de Tribunales (OAT) y Director Ejecutivo de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA)

Luis F. Cruz Batista
Director

MODIFICACIÓN AL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY NÚM. 211-2015, CONOCIDA COMO "LEY DEL PROGRAMA DE PRERETIRO VOLUNTARIO"

TRASFONDO



El pasado 8 de diciembre de 2015 se aprobó la Ley Núm. 211-2015, conocida como "Ley del Programa de Preretiro Voluntario", que dispuso el establecimiento de un programa mediante el cual empleados elegibles del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico pueden voluntariamente separarse de forma incentivada de su empleo, siempre y cuando haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y tenga más de 20 años de servicio cotizados bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447, *supra*. Los incentivos incluyen una compensación equivalente al 60% de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 hasta que cumpla la edad de 61 años o sea elegible al retiro, lo que ocurra primero; la liquidación de las licencias de enfermedad y vacaciones acumuladas al momento que se acoja al Programa, conforme a los toques establecidos en la legislación o reglamentación aplicable exenta del pago de contribuciones, entre otros beneficios.

Adicionalmente, la Ley provee que una vez el empleado pase a formar parte del Sistema de Retiro, se le garantizará al momento de retirarse, un beneficio mínimo de cincuenta por ciento (50%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, siempre que la combinación de anualidades de las aportaciones congeladas al 30 de junio de 2013 y de las aportadas a la cuenta del Programa Híbrido no alcance ese porcentaje mínimo. En el caso de los Policías de Puerto Rico, dicho beneficio mínimo podría representar hasta un sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013.

Mediante la Carta Circular Núm. 129-16, la Oficina de Gerencia y Presupuesto estableció los lineamientos para la implementación inmediata del Programa de Preretiro Voluntario establecido en dicha Ley. Entre otros aspectos, la misma establece el procedimiento a seguir para completar la Tasación de Implementación para analizar el impacto fiscal que tendría en su organismo adoptar el Programa de





Preretiro Voluntario. Igualmente, dispone el proceso para que la Administración de los Sistemas de Retiro certifique los empleados elegibles.

A través de esta Carta Circular atemperamos algunas partes del procedimiento establecido en la normativa emitida previamente, a los fines de agilizar el trámite y facilitar la implantación de la Ley.

OBJETIVO

A través de esta Carta Circular, se modifica el proceso establecido en la Carta Circular Núm. 129-16 para agilizar el trámite y facilitar la implantación de la Ley 211-2015.

BASE LEGAL

Esta Carta Circular se emite al amparo de las siguientes leyes y normas de aplicación general¹:

- a. Inciso (b) del Artículo 12 de la Ley Núm. 211-2015, que establece lo siguiente:

“(b) El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implantar esta Ley. Podrá requerir a las agencias y municipios que tomen todos los actos que estime necesarios y convenientes para implantar el Programa en sus respectivas agencias o municipios; y podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que sometan toda la información que estime necesaria para que este último pueda evaluar toda solicitud de declarar cualquier puesto inelegible para participar en el Programa. El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto preparará el Formulario de Elección y establecerá el procedimiento para la implantación del Programa y las disposiciones de esta Ley, sin sujeción a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada.”

APLICABILIDAD

De conformidad con el Artículo 2, inciso (a), de la Ley Núm. 211-2015, esta normativa aplicará a todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administraciones, organismos y demás entidades gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo los municipios y la Rama Judicial, así como a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA), con relación a sus empleados acogidos a un sistema de retiro al amparo de la Ley Núm. 447 de 4 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. No obstante, las disposiciones de esta normativa no serán aplicables en relación a: i) aquellas entidades del ELA que tienen sus propios sistemas de retiro; ii) la Rama Judicial en cuanto a los jueces, que tienen su propio sistema de retiro; y iii) en relación a servidores públicos bajo un sistema de retiro distinto al dispuesto al amparo de la Ley Núm. 447.

¹ Este resumen no pretende ser exhaustivo, y solamente se presenta para propósitos de fácil referencia.



DISPOSICIONES NORMATIVAS

- A. Se modifica la Sección 2 de la Parte D de la Carta Circular Núm. 129-16 para que lea como sigue:

Sección 2: Certificación de elegibilidad y determinación de aportación para beneficios al momento del retiro por la ASR.

Una vez sometida por la agencia o municipio la Evaluación Preliminar, la ASR realizará su certificación de elegibilidad y la determinación de la aportación necesaria para beneficios al momento del retiro, conforme se dispone a continuación:

1. La ASR certificará la elegibilidad de los empleados identificados, en cuanto a los años de servicios cotizados.
2. La ASR determinará, basado en un estudio actuarial, la cantidad de dinero adicional anual por empleado que deberá aportar la agencia o municipio para garantizarle al participante, al momento de pasar a formar parte del Sistema de Retiro, un beneficio mínimo de 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013 o de 60% en el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el inciso (h) del Artículo 6 de la Ley 211-2015. La agencia o municipio realizará la aportación anual adicional por el tiempo que le falta al empleado de acogerse al retiro.
3. La OGP podrá identificar en su proceso evaluativo aquellas agencias o municipios que, como resultado del análisis de ahorro preliminar, no necesitan esperar a culminar el trámite dispuesto en el inciso 2, para continuar el proceso de análisis, consideración y aprobación ante la OGP, una vez medie la certificación de elegibilidad de los empleados. En estos casos, en el trámite de evaluación y aprobación, la OGP podrá solicitar la información que estime necesaria y ejercerá las facultades delegadas mediante la Ley 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como "Ley de la Oficina de Gerencia y Presupuesto", para asegurar un ahorro suficiente para cubrir la cantidad posteriormente determinada en el estudio actuarial. Asimismo, la OGP podrá requerir cualquier análisis preliminar de costo adicional a la ASR que estime necesario.
4. La ASR completará la Parte B de la Tasación de Implementación y devolverá la misma a la agencia o municipio para la acción correspondiente, conforme se dispone en la Sección 3 de esta Parte. En los casos contemplados en el anterior inciso 3, en cuanto a aquellas agencias y municipios referidos directamente para continuar el trámite de análisis, consideración y aprobación, previo a la culminación del estudio actuarial, la ASR no tendrá que completar el encasillado H, sobre la aportación adicional anual de la agencia para cumplir con el 50% de la retribución promedio al 30 de junio de 2013 una vez empleado ingrese a retiro. No obstante, la OGP podrá solicitar a la ASR y considerar cualquier análisis preliminar disponible de costo adicional en su proceso de consideración, análisis y aprobación.



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y
Presupuesto

5. La ASR culminará el trámite de análisis, consideración y aprobación del estudio actuarial para toda agencia y municipio (incluyendo los identificados en el inciso 3). Una vez completado el estudio actuarial, la ASR notificará la aportación adicional anual que toda agencia o municipio deberá aportar para cumplir con el 50% (o 60%) de la retribución promedio al 30 de junio de 2013, una vez el empleado ingrese al Sistema de Retiro. Las agencias y municipios que cumplan con los criterios para acogerse a la Ley 211-2015 se responsabilizarán de presupuestar (cada año fiscal) mientras tengan empleados que formen parte del Programa de Preretiro, y remitir los pagos correspondientes a la ASR.
6. Si la agencia o municipio tiene deudas con la ASR, deberá realizar las diligencias necesarias para establecer un plan de pago, siempre y cuando destine no menos del 25% del ahorro neto anual generado por el Programa de Preretiro Voluntario al pago de dicha deuda.

VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en efecto inmediatamente.