

**(P. del S. 1633)**  
**(Conferencia)**

16<sup>ta</sup> ASAMBLEA 3<sup>ra</sup> SESION  
LEGISLATIVA ORDINARIA

Ley Núm. 70

(Aprobada en 2 de Julio de 2010)

## LEY

Para crear la "Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento", a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles puedan retirarse o separarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico a cambio de una pensión temprana, un incentivo económico, u otros beneficios; para disponer los requisitos para cualificar para este Programa; fijar el por ciento de retribución a utilizarse en el cómputo de la pensión concedida bajo el Programa; fijar el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento; disponer los incentivos y ayudas adicionales que podrán recibir los Participantes del Programa; disponer las facultades necesarias para la implantación del Programa en las agencias; y para otros fines.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta Administración ha enfrentado una crisis económica creada por las políticas fiscales irresponsables de las administraciones pasadas que llevaron al Gobierno al punto del precipicio. Para rescatar a Puerto Rico de la grave situación fiscal en que se encuentra, hemos evaluado distintas alternativas dirigidas a eliminar el déficit presupuestario heredado y estabilizar las finanzas públicas. Este Gobierno se mantiene firme en continuar con una política de responsabilidad fiscal que no afecte la prestación de servicios ágiles y eficientes al Pueblo de Puerto Rico.

Cónsono con lo anterior y en aras de lograr ahorros adicionales en los gastos del Fondo General, esta medida establece un Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento. Este Programa tiene tres componentes. El primer componente provee un incentivo económico, una cubierta de plan médico por un (1) año y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia en búsqueda de empleo a aquellos empleados de carrera que decidan dejar su empleo.

Este componente del Programa ofrece una excelente oportunidad para aquellos empleados públicos que estén interesados en explorar nuevas áreas de desarrollo profesional, pero que no cuentan con el apoyo financiero necesario que les permita cumplir con sus obligaciones a la vez que realizan la transición profesional deseada. Estos programas, a su vez, ayudan en la reestructuración y reorientación de las agencias, de manera que puedan lograr una mejor eficiencia operacional con menos gastos operacionales.

El segundo componente del Programa es una oportunidad de retiro incentivado a empleados de carrera con quince (15) a veintinueve (29) años de servicio cotizados en el servicio

público. Este segundo componente ofrece a miles de empleados públicos la oportunidad de acogerse a un retiro temprano y disfrutar de una pensión mayor a la que le correspondería basada en sus años de servicio. En este caso, el Gobierno hará las aportaciones patronales al Sistema de Retiro y pagará la pensión correspondiente hasta que el empleado cumpla con los requisitos de edad y años de servicio aplicables para que el Sistema de Retiro correspondiente asuma el pago de la pensión. Este mecanismo de financiar el retiro temprano asegura que este componente del Programa no tenga impacto adverso sobre los sistemas de retiro.

Aquellos empleados que no tengan el tiempo de servicio requerido para cualificar para este componente del Programa, podrán solicitar a la agencia correspondiente que utilice la acumulación de las licencias de vacaciones y enfermedad para poder completar el tiempo de servicio que les falte para participar y disfrutar de este retiro temprano. Por último, este segundo componente del Programa no está disponible a aquellos empleados públicos que hayan decidido participar en el primer componente.

Finalmente, el tercer componente del programa se divide en dos partes, la primera ofrece un incentivo económico de hasta seis meses de sueldo y una oportunidad para ofrecer sus servicios y recursos, de manera voluntaria a la comunidad que han servido y dedicado su vida profesional, a aquellos empleados públicos que cuenten con el tiempo de servicio cotizado y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro, para que puedan optar por retirarse. Este programa de voluntarios será responsabilidad de la autoridad nominadora y se ajustará a las áreas de servicio que pueda proveer el retirado. La segunda parte de este Programa será de aplicabilidad a aquellos empleados públicos que cuenten con la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro pero que no hayan cotizado en el Sistema de Retiro la totalidad del tiempo de servicio requerido; estos podrán utilizar un incentivo económico ofrecido por el Gobierno de hasta seis (6) meses de sueldo para pagar por el tiempo de servicio no cotizado y acogerse a su retiro.

Como uno de los propósitos de este Programa es reducir el costo de la nómina del Gobierno, este Programa estará disponible únicamente a empleados de carrera elegibles en agencias de la Rama Ejecutiva, cuyo presupuesto se sufraga en todo o en parte con cargo al Fondo General. Para garantizar los ahorros resultantes de la participación en el programa, los puestos de los empleados participantes que no sean ocupados mediante traslados, permanecerán vacantes y serán eliminados por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. De la misma forma, para asegurar que este Programa no afecte adversamente los servicios a la ciudadanía o la operación de las agencias concernidas, solamente podrán participar en el Programa aquellos empleados de carrera que ocupen puestos que no ofrecen servicios directos o que no son esenciales para la operación de la agencia o cuyos puestos puedan ser ocupados mediante traslados dentro de o entre las agencias.

Esta medida constituye una alternativa real, viable y justa que persigue evitar la duplicación de funciones y minimizar los costos de la operación al reducir la nómina. Se estima que la aprobación e implantación de esta medida pueda producir ahorros adicionales al Gobierno de 93 millones de dólares en el Año Fiscal 2010-2011, y ahorros adicionales en los dos años fiscales subsiguientes, lo que ayudaría grandemente en el cumplimiento de las metas de eliminar el déficit en el presupuesto del Gobierno, y liberaría fondos para que el Gobierno pueda cumplir con su importante rol de impulsar el desarrollo económico de Puerto Rico.

**DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

## Artículo 1.- Título.

Esta Ley se conocerá como la “Ley del Programa Incentivado de Retiro y Readiestramiento”.

## Artículo 2.- Definiciones.

- (a) “Administrador del Programa” significará el Comité creado mediante esta Ley, el cual será presidido por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Los demás miembros del Comité serán el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, quien dirigirá la fase del Retiro.
- (b) “Agencias” incluirá todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de la vigencia de esta Ley, independientemente de que le apliquen o no las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Estarán excluidas de esta definición y de la aplicación de esta Ley: (i) las corporaciones o instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionen como empresas o negocios privados con sus propios fondos; (ii) la Universidad de Puerto Rico; (iii) la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico; y (iv) la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.
- (c) “Autoridad Nominadora” significará todo jefe de Agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.
- (d) “Departamento del Trabajo” significará el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- (e) “Empleado Elegible” significará todo empleado de carrera de una Agencia que no esté excluido de poder participar en el Programa, conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 de esta Ley.
- (f) “Fecha de Efectividad de Participación en el Programa Incentivado de Retiro y Readiestramiento” significará el día laboral siguiente a la fecha en la cual el participante cesará en las funciones de su empleo con la Agencia del Gobierno, según se dispone en el Artículo 14 de esta Ley.
- (g) “Gobierno” significará el Gobierno de Puerto Rico.
- (h) “Período de Elección” significará el período de treinta (30) días que el Administrador establezca en o antes de 30 de octubre de 2010 o cualquier período

adicional de treinta (30) días que establezca el Administrador del Programa, en o antes del 31 de diciembre de 2012, durante el cual cualquier empleado de carrera elegible de una Agencia, podrá elegir acogerse de manera irrevocable al Programa, durante la vigencia de esta Ley.

- (i) “Programa” significará el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento creado por esta Ley.
- (j) “Participante” significará cualquier Empleado Elegible de una Agencia que en o antes de finalizar un Período de Elección, se acoja a los beneficios del Programa.
- (k) “Sueldo” significará la compensación bruta que devenga un empleado por servicios prestados a una Agencia al momento de elegir participar en el Programa. Al computar el Sueldo se excluirá toda bonificación adicional al salario, todo pago por concepto de horas extraordinarias de trabajo y los costos de los beneficios marginales. Esta definición de sueldo será utilizada para determinar los beneficios bajo los Artículos 4(a) y 4(b) de esta Ley y prevalecerá sobre cualquier otra definición en ley o reglamento.
- (l) “ORHELA” significa la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- (m) “OGP” significa la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del Gobernador.
- (n) “Sistema de Retiro” significará el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y el Sistema de Retiro para Maestros.

#### Artículo 3.- Participación en el Programa.

Excepto según dispuesto en el Artículo 17 de esta Ley, toda persona que, a la fecha de vigencia de esta Ley, sea empleado de carrera de una Agencia, será elegible a participar en el Programa.

#### Artículo 4.- Incentivo Económico.

Todo Empleado Elegible podrá optar por participar en uno de los siguientes tres componentes del Programa, sujeto a los criterios, términos y condiciones de cada componente.

(a) Todo Empleado Elegible para participar en el Programa podrá renunciar voluntariamente y recibir un incentivo económico que será determinado según la tabla siguiente:

<b>Término de empleo en el servicio público</b>	<b>Cantidad bruta a recibir</b>
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	3 meses de sueldo

De 3 años y un día en adelante	6 meses de sueldo
--------------------------------	-------------------

El incentivo económico correspondiente será pagadero en plazos quincenales de acuerdo al periodo de nómina acostumbrado en la Agencia.

(b) Todo Empleado Elegible que cuente con un tiempo de servicio acreditado al Sistema de Retiro de entre quince (15) y veintinueve (29) años, sin importar la edad, podrá en la alternativa, acogerse a un retiro temprano incentivado y recibir una pensión de retiro vitalicia que será determinada según la tabla siguiente:

<b>Años de Servicios Acreditados</b>	<b>Pensión Incentivada (Por ciento del Sueldo a la fecha de Elección)</b>
15	37.5%
16	40.0%
17	42.5%
18	45.0%
19	47.5%
20	50.0%
21	50.0%
22	50.0%
23	50.0%
24	50.0%
25	50.0%
26	50.0%
27	50.0%
28	50.0%
29	50.0%

Todo Empleado Elegible que decida acogerse a los beneficios de este Artículo 4(b) no será elegible para acogerse a los beneficios del Artículo 4(a). El empleado deberá escoger entre el

beneficio del Artículo 4 (a) o beneficio del Artículo 4 (b) de este Artículo pero no podrá tener ambos beneficios.

Los Empleados Elegibles que interesen acogerse a los beneficios de este Artículo 4(b) podrán usar las licencias de vacaciones y enfermedad y sus propios fondos para pagar las cantidades que el Administrador determine que hagan falta para poder completar el tiempo necesario para cotizar quince (15) años de servicio o el número de años deseados de la tabla anterior.

(c) Parte I- Todo Empleado Elegible que cuente con treinta (30) años o más de servicio acreditado y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro bajo la ley que rija el plan de retiro que le aplica, y que se acoja a su retiro, será elegible para, además de poder recibir la anualidad que le corresponde por concepto de su pensión de retiro, recibir el incentivo económico dispuesto en el Artículo 4(a) de esta Ley; no tendrá derecho al beneficio bajo el Artículo 4(b).

Parte II- Aquellos empleados que cuenten con la edad necesaria para acogerse al retiro, bajo la ley que rija el plan de retiro que les aplica, pero que no hayan cotizado en el Sistema de Retiro los treinta (30) años de servicio público, podrán utilizar el incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo dispuesto en el Artículo 4(a) de esta Ley, para el pago del tiempo de servicio no cotizado. La cantidad del incentivo económico necesaria para el pago del tiempo por servicios no cotizados se pagará directamente al Sistema de Retiro y cualquier sobrante no utilizado para este propósito será remitido directamente al empleado. El empleado también podrá utilizar sus licencias acumuladas de vacaciones y enfermedad y fondos propios para estos mismos fines. Para determinar la cantidad a pagar por el tiempo de servicio no cotizado, se seguirá la fórmula establecida por los Sistemas de Retiro.

#### Artículo 5.- Pago de contribuciones sobre ingresos.

El pago del incentivo económico establecido en el Artículo 4(a) de esta Ley, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos y no estará sujeto a descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, pero sí estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley, tales como las incurridas voluntariamente por el empleado por razón de: (a) préstamos de la Asociación de Empleados, de los Sistemas de Retiro del Gobierno o de cooperativas de crédito de empleados públicos; y (b) descuentos por concepto de Seguro Social Federal y Medicare.

El incentivo económico que reciban los empleados de las agencias o corporaciones públicas excluidas por el Artículo 2 de esta Ley, que implanten programas o planes de reducción de gastos de nómina por medio de renuncias incentivadas, no estará sujeto al pago de contribuciones sobre ingresos. Estos programas o planes deben ser aprobados por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, mediante certificación de la agencia o corporación concerniente del impacto económico que tendrá la implantación de los mismos.

#### Artículo 6.- Liquidación de Licencia por Vacaciones, Licencia por Enfermedad y Liquidación de Retiro y otras Bonificaciones.

(a) Cualquier suma que tenga derecho a recibir un Participante como liquidación final por concepto de licencia por vacaciones, licencia por enfermedad u otras bonificaciones

acumuladas que le adeude la Agencia, le será pagada en un período no mayor de noventa (90) días a partir de la Fecha de Efectividad de participación en el Programa, de haber gestionado ante la Agencia la documentación requerida para tal liquidación.

(b) Los Participantes del Programa bajo el Artículo 4(a) podrán elegir la liquidación de sus aportaciones a los sistemas públicos de retiro, o su transferencia, o la adopción de cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con, la ley y los reglamentos que regulan su plan de retiro y/o propiamente por el plan correspondiente. Los que se acojan a lo aquí dispuesto y elijan la liquidación de sus aportaciones renuncian a cualquier pensión a que tengan derecho.

#### Artículo 7.- Beneficio de Plan de Salud.

Cada Participante del Programa bajo el Artículo 4(a) y el Artículo 4(b) será elegible para el pago de la prima de cobertura médica en un plan seleccionado por el Administrador del Programa. Esta prima se pagará por un término máximo de doce (12) meses a partir de la Fecha de Efectividad del Programa de Participación o hasta que el Participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero. Cuando el empleado beneficiario bajo el Artículo 4(b) llegue a formar parte de las responsabilidades del Sistema de Retiro de acuerdo a la Ley, éste no tendrá derecho a recibir la aportación al plan de salud, como estipula la Ley Núm. 95 del 25 de junio de 1963, según enmendada. Este beneficio estará sujeto a las disposiciones que adopte el Administrador del Programa. En el caso de los beneficiarios del Artículo 4(c) su plan médico se registrará por lo dispuesto en la Ley Núm. 95, supra.

#### Artículo 8.- Aportaciones del Gobierno.

En el caso de los empleados que se acojan a los beneficios de retiro temprano dispuestos en el Artículo 4(b) de esta Ley, el Gobierno pagará la pensión dispuesta en dicho Artículo, así como las aportaciones patronales correspondientes al Sistema de Retiro, hasta la fecha en que el Participante hubiese alcanzado los treinta (30) años de servicios cotizados y la edad requerida bajo el plan de retiro aplicable para poder acogerse al retiro. Luego de dicho periodo aplicable según el plan de retiro correspondiente, la pensión será pagada por el sistema de retiro correspondiente.

La Directora de la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno incluirá en los presupuestos funcionales del Gobierno de Puerto Rico a ser sometidos anualmente por el Gobernador de Puerto Rico a la Asamblea Legislativa, las cantidades necesarias para cubrir el pago de las pensiones y de las aportaciones patronales. Para que la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno pueda hacer las asignaciones presupuestarias pertinentes, se requerirá que se le someta una certificación del Administrador del Sistema de Retiro sobre los fondos que se anticipan que serán necesarios para cada Año Fiscal. En caso de muerte del pensionado, los beneficios de su cónyuge supérstite y sus hijos, con relación a la pensión concedida bajo el Artículo 4(b) y a la pensión dispuesta en el Artículo 4 (c), estarán regidos por la Ley Núm. 105 de 28 de junio de 1969, según enmendada.

**Artículo 9.- Pagos Quincenales; Anualidades Vitalicias.**

Toda anualidad por retiro bajo el Artículo 4(b) de esta Ley, tendrá carácter vitalicio y será pagadera por plazos quincenales, y la misma no podrá disminuirse, revocarse o derogarse, salvo cuando hubiese sido concedida por error. Esta anualidad no estará sujeta a los aumentos trienales de tres por ciento (3%) periódicos dispuestos por la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada o cualquier otra Ley. En el caso de los empleados acogidos a lo dispuesto en el Artículo 4 (c), su pensión sí estará sujeta a los aumentos trienales de tres (3) por ciento, de conformidad con la Ley Núm. 447, supra.

**Artículo 10.- Deudas del Participante con el Sistema de Retiro.**

Con relación a cualquier deuda contraída por un Participante en que sus aportaciones acumuladas al Sistema de Retiro estuvieren sirviendo de garantía, se dispone que los beneficios dispuestos por el Artículo 4(b) y el Artículo 4(c) de esta Ley responderán, en primer lugar, de las obligaciones que hubiere contraído el Participante con el Sistema de Retiro y que estuvieren en descubierto. El Sistema de Retiro podrá permitir el pago de dichas deudas mediante plazos mensuales o planes de pago de acuerdo a los reglamentos del Sistema de Retiro.

**Artículo 11.- Servicios de adiestramiento.**

Los Participantes del Programa dispuesto por esta Ley podrían recibir servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y asistencia en la búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y sus componentes operacionales o alguna otra entidad designada por el Departamento del Trabajo, conforme a las guías que éste promulgue. El Departamento del Trabajo tendrá plena autoridad para diseñar los referidos servicios, de forma que éstos sean una alternativa real para los Participantes. Los empleados interesados en beneficiarse del Programa podrán recibir dichos servicios durante la duración del Periodo de Elección y posterior a éste.

El Departamento del Trabajo deberá, en la medida en que sea posible, considerar a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), para colaborar en el proceso de readiestrar a los participantes del Programa, en aquellas áreas que estime pertinente y de aquella acción, para identificar la inelegibilidad por cinco (5) años de aquéllos que se acojan al Programa y así cumplir con el Artículo 15 de la presente medida.

Todo empleado que se acoja a los beneficios de retiro bajo los Artículos 4(b) y 4(c) podrá servir como voluntario en la agencia para la cual trabajaba o en cualquier otra agencia que pueda necesitar sus servicios. El Departamento del Trabajo procurará que las agencias adopten las medidas necesarias para facilitar estos servicios voluntarios.

**Artículo 12.- Término para acogerse al Programa.**

Aquellos empleados que interesen participar en el Programa tendrán que hacerlo durante el Periodo de Elección inicial establecido, en o antes del 30 de octubre de 2010, o cualquier Periodo de Elección adicional de treinta (30) días que establezca el Administrador del Programa, en o antes del 31 de diciembre del 2012.



Artículo 13.- Procedimiento para elección de participación en el Programa.

Aquellos empleados que interesen participar en el Programa deberán acogerse al mismo, durante el Período de Elección. Los empleados interesados en acogerse al Programa completarán un Formulario de Elección a ser provisto por la Agencia y deberán entregarlo a la mano a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia durante el Período de Elección. Cada Autoridad Nominadora deberá aprobar todo Formulario de Elección entregado por los empleados de su Agencia. El Departamento del Trabajo preparará y distribuirá a las Agencias, el formulario de elección.

Artículo 14.- Efectividad de participación en el Programa.

La participación de los Empleados Elegibles en el Programa será efectiva a los treinta (30) días calendario del cierre del Período de Elección correspondiente o a la fecha de certificación del Sistema de Retiro de que el empleado cuenta con los años de servicio cotizados necesarios para participar en el Programa, lo que sea posterior. Para que dicha efectividad sea final, la agencia debe tener en su poder una certificación del tiempo cotizado por el empleado de acuerdo a su Sistema de Retiro. El empleado firmará un documento, provisto por cada agencia, para certificar que está de acuerdo con la certificación del tiempo cotizado suministrada por el Sistema de Retiro.

Los Sistemas de Retiro tendrán un período de treinta (30) días calendario para certificar el tiempo cotizado por el empleado que se acoja al Programa, una vez la Agencia le envíe copia del Formulario de Elección entregado por éste a la Oficina de Recursos Humanos y su solicitud del certificación de tiempo cotizado. El Sistema enviará copia de la certificación de tiempo cotizado al empleado y a la agencia correspondiente.

Artículo 15.- Efecto de la Elección de Participación en el Programa.

Toda 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 actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implantación de esta Ley. 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 terminación del mismo. El efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada.

La aplicación del relevo o renuncia de derecho de reclamaciones dispuesto por este Artículo no podrá menoscabar los derechos y reclamaciones que emanan de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, y la Ley Núm. 91 de 29 de mayo de 2004, según enmendada, de aquellos empleados que decidan participar voluntariamente del Programa establecido por esta Ley, excepto según estos derechos sean modificados por esta Ley.

Cualquier empleado que se acoja a este Programa bajo el Artículo 4(a) será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio, irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años, a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa. En el caso de empleados que se acojan a

este Programa bajo el Artículo 4(b) y que reingresen al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años en un patrono miembro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, a su regreso dejarán de recibir la pensión concedida en esta Ley y podrán participar en el Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro, establecido mediante la Ley Núm. 305 del 24 de septiembre de 1999, según enmendada; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la pensión concedida en esta Ley y podrán recibir los beneficios a los que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro. En el caso de los pensionados por esta Ley bajo el Artículo 4(b) que regresen al servicio público en un patrono miembro del Sistema de Retiro para Maestros, luego de transcurrido el plazo de cinco (5) años aquí dispuesto, a su reingreso dejarán de recibir la pensión concedida en esta Ley y podrán aportar al Sistema de Retiro para Maestros; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público, se les restablecerá la pensión concedida en esta Ley y podrán recibir los beneficios de pensión suplementaria a la que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Sistema de Retiro para Maestros.

En el caso de empleados que se acojan a este Programa bajo el Artículo 4(c) y que interesen reingresar al servicio público, luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años, reingresarán al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno según lo dispone la Ley Núm. 447, supra o al Sistema de Retiro de Maestros, según lo dispone la Ley Núm. 91, supra o el sistema de retiro correspondiente.

#### Artículo 16.- Administración del Programa.

El Administrador tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implantar esta Ley. El Administrador podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que tomen todos los actos que el Administrador estime necesarios y convenientes para implantar el Programa en sus respectivas Agencias; y podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que sometan toda la información que el Administrador estime necesaria para que este último pueda evaluar toda solicitud de declarar cualquier puesto inelegible para participar en el Programa. El Administrador preparará el Formulario de Elección y promulgará un reglamento 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. El mismo será sometido a la Asamblea Legislativa para su aprobación. La Asamblea Legislativa informará si tiene alguna objeción a éste, dentro de los próximos veinte (20) días de haberlo recibido. De no hacer comentarios, se entenderá que lo aprueban sin objeción.

El formulario que se utilice para implantar el Programa deberá contener a tenor con el Artículo 15 de esta Ley, 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, que son derechos protegidos por las leyes laborales de Puerto Rico. También contendrá lo dispuesto en el Artículo 15 de esta Ley sobre inelegibilidad, por un período de cinco (5) años para reingresar al servicio público como empleado de carrera, de confianza, transitorio o irregular. Este formulario también incluirá lo dispuesto en el Artículo 7 referente al beneficio del plan de salud y lo dispuesto en el Artículo 9, con relación a la aplicabilidad del aumento trienal del tres (3) por ciento.

#### Artículo 17.- Exclusiones.

No serán elegibles para acogerse al Programa los maestros en el salón de clases; policías activos en labores de patrullaje y que presten servicios de vigilancia y seguridad; los oficiales de custodia que laboran para las agencias bajo la sombrilla del Departamento de Corrección y Rehabilitación, los bomberos; los profesionales de la salud como, por ejemplo, médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio; y los empleados de las áreas de Rentas Internas y Tecnología de Información del Departamento de Hacienda. Tampoco podrían acogerse los empleados de confianza, empleados transitorios, empleados irregulares y aquellos empleados de carrera que, por determinación del Administrador del Programa, con el insumo de la Autoridad Nominadora, se encuentran en puestos que provean servicios directos a la ciudadanía o servicios esenciales para el funcionamiento de la Agencia, o que sean sufragados en todo o en parte con fondos federales. Se considerarán servicios esenciales aquellos puestos cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindibles o indispensables para el más efectivo funcionamiento de la Agencia, de manera que se pueda llevar el fin público para el cual fue creada como organismo gubernamental.

No obstante lo anterior, en el caso de empleados de carrera que ocupen puestos que no son elegibles para acogerse al Programa y que interesen acogerse al Programa, estos empleados podrían acogerse únicamente previa una certificación de la Autoridad Nominadora, ratificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, a los efectos de que el retiro de dicho empleado no requerirá la contratación de un nuevo empleado en los próximos cinco (5) años; o que el puesto será cubierto mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. El Administrador establecerá los procedimientos y los criterios para permitir, en casos justificados, el intercambio de puestos entre empleados de carrera para permitir que un empleado de carrera que ocupa un puesto no elegible para el Programa, pueda cambiar su puesto con otro empleado de carrera en un puesto que sí es elegible para acogerse al Programa.

#### Artículo 18.- Puestos Vacantes.

Todos los puestos de empleados que se acojan al Programa y que no sean cubiertos mediante traslados, se declararán vacantes y el Director de la OGP tendrá discreción para eliminarlos, en consulta con las agencias, basado en el criterio de necesidad del servicio y la situación fiscal de la Agencia. Aquellos puestos que queden vacantes debido al retiro de empleados bajo el Art. 4 (c), y que no sean eliminados, podrán ser ocupados, luego de transcurrido un año fiscal previa certificación de la agencia concernida y la OGP de que ello es necesario para el buen funcionamiento de la agencia y de que existen los fondos necesarios.

#### Artículo 19.- Autoridad para ordenar traslados y eliminar plazas vacantes.

Con el propósito de maximizar la efectividad de este Programa y propiciar durante su vigencia la mayor participación posible en el Programa, el Director de la OGP tendrá autoridad, no empece cualquier disposición en contrario, para ordenar y autorizar, o a solicitud de, y en consulta con, los secretarios o jefes de agencia concernidos, el traslado de empleados públicos entre agencias, conforme a las necesidades del servicio y la situación fiscal de cada agencia. También tendrá autoridad para eliminar plazas vacantes o congeladas en las agencias, basado en los criterios de necesidad del servicio y la situación fiscal de la agencia.

#### Artículo 20.- Informes.

Cada Autoridad Nominadora deberá someter, dentro de sesenta (60) días luego de finalizado cualquier Período de Elección, un informe al Administrador del Programa, a la ORHELA y a la OGP, que contenga la cantidad de empleados que optaron por acogerse al Programa y el impacto presupuestario que representa dicha acción. El Administrador deberá someter un informe anual a la Asamblea Legislativa que refleje los empleados participantes en el Programa, el impacto presupuestario de dicha participación y el cumplimiento con las disposiciones de esta Ley. El Administrador recopilará toda la información de las agencias y someterá un informe final a la ORHELA y a la Asamblea Legislativa dentro de 60 días luego de haber finalizado el período de las agencias para someter sus informes al Administrador.

#### Artículo 21.- Publicidad.

El Administrador del Programa deberá implantar todas las medidas que estime necesarias y convenientes para informar y orientar a los empleados públicos de las Agencias sobre el Programa y las disposiciones de esta Ley, incluyendo, sin limitación, anuncios y avisos en medios de comunicación pública.

#### Artículo 22.- Autorización de Corporaciones Públicas y Agencias Excluidas.

Las Corporaciones Públicas que operan con recursos propios y las agencias excluidas por la definición del Artículo 2 (b) de esta Ley, podrán implantar un programa similar al aquí establecido, previa autorización de sus Juntas de Directores u Organismos Directivos y aprobado por el Administrador. El impacto económico de implantar el Programa que determine el Administrador del Sistema de Retiro correspondiente, será sufragado de los recursos propios de dichas corporaciones o agencias. En estos casos será necesaria una certificación previa de la Junta de Directores u organismo directivo, ratificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, a los efectos de que la participación de los empleados en el Programa no requerirá la contratación de nuevos empleados en los próximos cinco (5) años o que dicha plaza puede ser llenada mediante el traslado de otro empleado en la misma agencia o corporación.

Cualquier empleado de Corporaciones Públicas o Agencias Excluidas de la definición de agencia del Artículo 2(b) de esta Ley que se acoja a un programa aprobado, será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio o irregular de cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa. En el caso de empleados de corporaciones públicas o agencias excluidas que se acojan a un plan de retiro temprano incentivado similar al dispuesto en el Artículo 4(b) de esta Ley y aprobado por el Administrador, y que interesen reingresar al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años a un patrono miembro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, a su regreso dejarán de recibir la pensión concedida en esta Ley y podrán participar en el Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro establecido mediante la Ley Núm. 305 del 24 de septiembre de 1999, según enmendada; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la pensión concedida en esta Ley y podrán recibir los beneficios a los que tengan derecho conforme a las normas aplicables al Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro. En el caso de que dichos empleados regresen al servicio público en un patrono miembro del Sistema de Retiro para

Maestros luego de transcurrido el plazo de cinco (5) años aquí dispuesto, a su reingreso dejarán de recibir la pensión concedida en esta Ley y podrán aportar al Sistema de Retiro para Maestros; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la pensión concedida en esta Ley y podrán recibir los beneficios de pensión suplementaria a la que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Sistema de Retiro para Maestros.

En el caso de empleados que se acojan a un programa de retiro aprobado por el Administrador similar al dispuesto en el Artículo 4(c) de esta Ley, y que interesen regresar al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años, éstos reingresarán al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno según lo dispone la Ley Núm. 447, supra, o al Sistema de Retiro de Maestros, según lo dispone la Ley Núm. 91, supra, o el sistema de retiro correspondiente, y deberán cumplir con las disposiciones de ley aplicables referentes al reingreso en el servicio público.

En el caso de los empleados de corporaciones públicas y agencias excluidas que se acojan a los beneficios de retiro temprano en un Programa aprobado similar al que dispone el Artículo 4(b) de esta Ley, las mismas pagarán la pensión dispuesta en dicho Artículo, así como las aportaciones patronales e individuales correspondientes al Sistema de Retiro, hasta la fecha en que el Participante hubiese alcanzado los treinta (30) años de servicios cotizados y la edad requerida bajo el plan de retiro aplicable para poder acogerse al retiro. Luego de dicho periodo aplicable según el plan de retiro correspondiente, la pensión será pagada por el sistema de retiro correspondiente. Si se acogieran en su Programa a lo establecido en el Artículo 4 (c) de esta Ley, dichas corporaciones y agencias serán responsables de pagarle al Sistema de Retiro, las aportaciones individuales y patronales de los empleados acogidos por un término de cinco (5) años.

Estos programas de Corporaciones Públicas y agencias excluidas cumplirán con el período de elección según lo define el Artículo 2.

**Artículo 23.- Cláusula de Separabilidad.**

Si cualquier palabra o frase, inciso, oración o parte de la presente Ley fuera declarada nula o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, tal sentencia o resolución dictada al efecto, no invalidará o menoscabará las demás disposiciones de esta Ley.

**Artículo 24.- Vigencia.**

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación, y con excepción de los beneficios concedidos bajo la misma, su implementación culminará en o antes del 31 de diciembre de 2012.

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**  
**Certificaciones, Reglamentos, Registro**  
**de Notarios y Venta de Leyes**  
**Certifico que es copia fiel y exacta del original.**

**Fecha: 6 de julio de 2010**



**Firma:**

**Eduardo Arosemena Muñoz**  
**Secretario Auxiliar de Servicios**

**Listado de agencias a las que le aplica la Ley Núm. 70 del 2 de julio de 2010  
"Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento"**

<b>AGENCIA</b>	<b>NOMBRE</b>
132	Administración de Asuntos Energéticos
029	Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico
098	Administración de Corrección
127	Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia
123	Administración de Familias y Niños
072	Administración de Instituciones Juveniles
133	Administración de Recursos Naturales
126	Administración de Rehabilitación Vocacional
187	Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico
095	Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción
185	Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario
089	Administración de la Industria y el Deporte Hípico
164	Administración del Derecho al Trabajo
039	Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores
241	Administración para el Cuido y Desarrollo Integral de la Niñez (ACUDEN)
124	Administración para el Sustento de Menores
021	Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres
174	Autoridad Metropolitana de Autobuses
186	Autoridad de Conservación y Desarrollo de Culebra
184	Autoridad de Desperdicios Sólidos de Puerto Rico
178	Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico y las Islas Municipio
257	Colegio Universitario de Justicia Criminal
092	Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público
062	Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico
034	Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación
131	Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público
065	Comisión de Servicio Público
233	Compañía de Parques Nacionales de Puerto Rico
167	Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera
159	Consejo General de Educación
182	Consejo de Educación Superior
175	Corporación de Industrias de Ciegos, Personas Mentalmente Retardadas y Otras Personas Incapacitadas de Puerto Rico
196	Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública
191	Corporación de las Artes Musicales
192	Corporación del Centro de Bellas Artes de Puerto Rico
215	Corporación del Conservatorio de Música de Puerto Rico
085	Corporación para el Desarrollo Rural
234	Corporación para el Desarrollo de las Artes, Ciencias e Industria Cinematográfica de Puerto Rico

**Listado de agencias a las que le aplica la Ley Núm. 70 del 2 de julio de 2010  
"Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento"**

<b>AGENCIA</b>	<b>NOMBRE</b>
042	Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico
221	Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico
055	Departamento de Agricultura
069	Departamento de Asuntos del Consumidor
137	Departamento de Corrección y Rehabilitación
119	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
081	Departamento de Educación
023	Departamento de Estado
024	Departamento de Hacienda
038	Departamento de Justicia
087	Departamento de Recreación y Deportes
050	Departamento de Recursos Naturales y Ambientales
071	Departamento de Salud
049	Departamento de Transportación y Obras Públicas
078	Departamento de la Vivienda
109	Escuela de Artes Plásticas
043	Guardia Nacional de Puerto Rico
189	Instituto de Ciencias Forenses
082	Instituto de Cultura Puertorriqueña
268	Instituto de Estadísticas de Puerto Rico
275	Junta Revisora de Permisos y Uso de Terrenos
014	Junta de Calidad Ambiental
139	Junta de Libertad bajo Palabra
018	Junta de Planificación
068	Junta de Relaciones del Trabajo
155	Oficina Estatal de Conservación Histórica
012	Oficina de Asuntos de la Juventud
273	Oficina de Gerencia de Permisos
016	Oficina de Gerencia y Presupuesto
027	Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado
217	Oficina de Servicios con Antelación al Juicio
096	Oficina de la Procuradora de las Mujeres
036	Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales
<b>008</b>	<b>Oficina del Contralor</b>
229	Oficina del Coordinador General para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión
015	Oficina del Gobernador
274	Oficina del Inspector General de Permisos
272	Oficina del Inspector General del Gobierno de Puerto Rico
151	Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos
<b>060</b>	<b>Oficina del Procurador del Ciudadano</b>
231	Oficina del Procurador del Paciente
120	Oficina del Procurador del Veterano de Puerto Rico
152	Oficina del Procurador(a) de las Personas de Edad Avanzada
<b>200</b>	<b>Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente</b>

**Listado de agencias a las que le aplica la Ley Núm. 70 del 2 de julio de 2010  
"Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento"**

<b>AGENCIA</b>	<b>NOMBRE</b>
040	Policía de Puerto Rico
220	Salud Correccional
122	Secretariado del Departamento de la Familia
010	Tribunal General de Justicia



### Instrucciones para formato de pedido de personal para traslado

1. Llenar todos los campos para facilitar la selección del personal a trasladarse y su localización final. Se debe llenar un formato por agencia. De necesitar, copiar y añadir tab

<b>Título Oficial del Puesto</b>	Título Oficial del Puesto
<b>Número de puesto</b>	Número que identifica el puesto
<b>Unidad de Trabajo</b>	Área, Departamento, Oficina, División, etc.
<b>Ubicación Geográfica del puesto</b>	A qué región pertenece
<b>Sueldo Incumbente anterior</b>	Sueldo del empleado que se acogió al programa
<b>Origen del Traslado</b>	Necesidad de Servicio o a Solicitud del Empleado
<b>Justificación de Necesidad de Traslado</b>	Descripción de por qué es necesaria esta posición y la importancia del traslado, las implicaciones

2. Enviar a OGP a la dirección electrónica [trasladosley70@ogp.pr.gov](mailto:trasladosley70@ogp.pr.gov)

3. Acompañar la solicitud con el Formulario de Elección del empleado a ser trasladado.

**Solicitud para traslado de empleados, de acuerdo al Artículo 17 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010**

Nombre de la agencia: \_\_\_\_\_

Título Oficial del Puesto	Número de puesto	Unidad de Trabajo	Ubicación Geografica	Sueldo del Incumbente Anterior	Origen del Traslado (NS ó SE)	Justificación para necesidad de traslado

Enviar a la dirección electrónica: [trasladosley70@ogp.pr.gov](mailto:trasladosley70@ogp.pr.gov)

Preparado por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Certifico correcto: \_\_\_\_\_

*(Secretario o Jefe de Agencia)*

*Certifico correcto:* \_\_\_\_\_

*(Director(a) de Recursos Humanos)*

**Certificación de Costo Quincenal y Total de las Personas Acogidas al Plan de Renuncias Incentivadas**  
**Artículo 7 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010**

Nombre de la Agencia: \_\_\_\_\_

Nombre del Empleado (dos apellidos, nombre)	Últimos 4 dígitos del Seguro Social	Número de Puesto	Años en el Servicio Público	Salario Mensual			Total de Meses			Total del reembolso
				Salario Mensual (no incluya Aportaciones Patronales)	Porcentaje Seguro Social Patronal	Total Costo Sueldo Mensual	1	3	6	
Ejemplo: Puerto Rico, Juan	xxxx		0	\$0.00	0.000%	0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
						0.000%				0.00
<b>Total de empleados beneficiados: _____</b>	<b>Total de sueldo mensual: \$ _____</b>						<b>Total del reembolso: \$ _____</b>			

por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Certifico correcto: \_\_\_\_\_  
(Secretario o Jefe de Agencia)

Certifico correcto: \_\_\_\_\_  
(Director(a) de Recursos Humanos)

**Certificación de no contratación de empleados, conforme al  
Artículo 15 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010**

Nombre de la Agencia: \_\_\_\_\_

Nombre del Empleado (dos apellidos, nombre)	Últimos 4 dígitos del Seguro Social	Número de Puesto	Clase	Años en el Servicio Público	Status del puesto	Comentarios
Ejemplo: Puerto Rico, Juan	xxxx			0		

Preparado por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Certifico correcto: \_\_\_\_\_  
(Secretario o Jefe de Agencia)

Certifico correcto: \_\_\_\_\_  
(Director(a) de Recursos Humanos)

Enviar a la dirección electrónica: [Datosley70@ogp.pr.gov](mailto:Datosley70@ogp.pr.gov)

**Listado de puestos que prestan servicios esenciales,  
cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible e indispensable**

Nombre de la agencia: \_\_\_\_\_

Título Oficial del Puesto	Número de puesto	Unidad de Trabajo	Ubicación Geográfica	Comentarios

Enviar a la dirección electrónica: [trasladosley70@ogp.pr.gov](mailto:trasladosley70@ogp.pr.gov)

Preparado por: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Certifico correcto: \_\_\_\_\_

*(Secretario o Jefe de Agencia)*

Certifico correcto: \_\_\_\_\_

*(Director(a) de Recursos Humanos)*



Hon. Luis G. Fortuño Bursset  
Gobernador

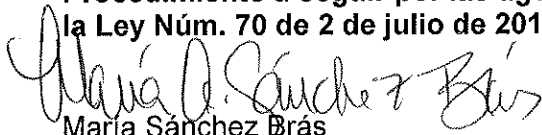
María Sánchez Brás  
Directora

23 de agosto de 2010

**Carta Circular Núm. 87-11**

Secretarios, Jefes de Agencias, Departamentos, Oficinas, Comisiones, Administraciones, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General

**Procedimiento a seguir por las agencias a las que le aplica  
la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010**

  
María Sánchez Brás  
Directora

**Base Legal:**

La Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, Ley de Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento (Ley Núm. 70), le otorga al Director(a) de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) la autoridad discrecional para eliminar o congelar los puestos que se declaren vacantes de los empleados que se acojan al Programa, y que no sean cubiertos mediante traslados, basado en la necesidad del servicio y la situación fiscal de la Agencia. También faculta al Director(a) de OGP para ordenar y autorizar el traslado de empleados públicos entre agencias, conforme las necesidades del servicio y la situación fiscal de cada agencia.

El Artículo 19 provee que con el propósito de maximizar la efectividad de este Programa y propiciar durante su vigencia la mayor participación posible, el Director(a) de OGP tendrá autoridad, no empece cualquier disposición en contrario, para ordenar y autorizar a solicitud de, y en consulta con, los secretarios y jefes de agencias concernidos, el traslados de empleados públicos entre agencias, conforme a las necesidades del servicio y la situación fiscal de cada agencia. También tendrá autoridad para eliminar plazas vacantes o congelarlas en las agencias, basado en los criterios de necesidad del servicio y la situación fiscal de la agencia.

**Aplicabilidad:**

Todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga en

todo o en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de la vigencia de esta Ley. Estarán excluidas de la aplicación de esta Ley: (i) corporaciones o instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionen como empresas o negocios privados con sus propios fondos; (ii) la Universidad de Puerto Rico; (iii) la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico; y (iv) la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico. (Anejo I)

**Propósito:** Esta Carta Circular se emite con el fin de informar a las agencias cubiertas por la Ley Núm. 70 sobre los criterios y el procedimiento a seguir para solicitar autorización para efectuar traslados entre agencias con el propósito atender necesidades de servicio, surgidas por la participación de empleados de carrera al Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento. Los traslados de empleados se regirán por las siguientes disposiciones:

**Guía 1 NOTIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE TRASLADOS DE EMPLEADOS EN VIRTUD DE LA LEY NÚM. 70 DEL 2 DE JULIO DE 2010**

Aquellas agencias y corporaciones públicas excluidas de la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada, aun cuando su presupuesto operacional se sufraga en todo o en parte con cargo del Fondo General, podrán, previa autorización fiscal de la OGP, cubrir solamente los puestos de carrera esenciales cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible e indispensable para el más efectivo funcionamiento de las agencias cuyos empleados hayan solicitado acogerse al Programa, de conformidad con lo dispuesto en sus respectivos reglamentos, convenios colectivos y normas establecidas.

**1.1 Criterios Generales**

El Director de la OGP tendrá autoridad, no empece cualquier disposición en contrario, para ordenar y autorizar, a solicitud y en consulta con las Autoridades Nominadoras, el traslado de empleados públicos entre agencias, conforme a las necesidades del servicio y la situación fiscal de cada agencia. También, tendrá autoridad para eliminar plazas vacantes o congeladas en las agencias, basado en los criterios de necesidad del servicio y la situación fiscal de la agencia.

Como regla general, no se autorizará solicitudes de traslados de las agencias para ocupar los puestos que quedaron vacantes como resultado de los empleados de carrera que se acogieron al Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento. No obstante, la OGP podrá autorizar traslados para cubrir únicamente aquellos puestos no elegibles o esenciales cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible e indispensable para el más efectivo funcionamiento de las agencias de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley Núm. 70.

- 1.1.1 Se entenderá por traslado el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase, o a un puesto en otra clase con funciones o salario



básico de nivel similar. Se permitirá efectuar traslados de empleados en la misma agencia (intra-agencial) y entre agencias (interagencial), conforme a las normas aquí establecidas. Todo traslado interagencial deberá contribuir a alcanzar los objetivos de la agencia con la mayor eficacia y eficiencia.

- 1.1.2 Los traslados podrán efectuarse de dos maneras:
- A solicitud del empleado, o
  - respondiendo a solicitud de una agencia basada en necesidades del servicio provocadas por la participación de empleados de carrera que se acogieron al Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento.
- 1.1.3 Se podrán hacer traslados de un puesto a otro en la misma clase o su equivalente en otros planes de valoración, o de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, siempre que el empleado reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia establecidos para la clase de puesto al cual sea trasladado. La unidad de Recursos Humanos de la agencia a la cual el empleado sea trasladado será responsable de identificar el personal que adiestrará al empleado trasladado en sus nuevas funciones.
- 1.1.4 Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase, o su equivalente en otros planes de valoración, el empleado estará sujeto al periodo probatorio requerido para el nuevo puesto. Se podrá obviar este requisito cuando el traslado responda a la solicitud de la agencia para atender necesidades del servicio debidamente justificadas.
- 1.1.5 Los traslados en ninguna forma podrán hacerse como medida disciplinaria, ni arbitrariamente. Para estos fines se utilizará el criterio de antigüedad, disponiéndose que serán trasladados en primer lugar los de menor antigüedad. No obstante, se podrá exceptuar de esta regla, aquellos empleados previamente trasladados conforme al Artículo 41 de la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, *según enmendada*.
- 1.1.6 Las agencias tendrán facultad para tomar todas aquellas medidas cautelares, provisionales, y adecuadas con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y a la óptima prestación de los servicios, tales como el movimiento interno de personal.
- 1.1.7 Se permitirá los traslados de empleados en la misma agencia (intra-agencial) o entre agencias administradores individuales (interagencial), conforme a las normas aquí delineadas.

#### Traslados en la misma agencia

- De un puesto a otro en la misma clase.
- De un puesto en una clase a un puesto en otra clase con salario básico de nivel (jerarquía) igual.

### Traslados entre Administradores Individuales

- a. De un puesto en una clase a otro puesto equivalente en otros planes de valoración.
- 1.1.8 El empleado deberá reunir los requisitos mínimos de preparación y experiencia establecidos para la clase de puesto al que sea trasladado.
- 1.1.9 En ningún caso el traslado, ni el movimiento cautelar podrá resultar oneroso para el empleado objeto del mismo.
- 1.1.10 Al empleado se le notificará por escrito el traslado. Como norma general, cuando el traslado sea interno dicha notificación podrá hacerse con quince (15) días calendarios de antelación. Cuando el traslado sea entre agencias la notificación se hará con treinta (30) días calendarios de antelación. En circunstancias imprevistas o de emergencia podrá hacerse excepción a este requisito.
- 1.1.11 En dicha notificación se deberá apercibir al empleado a ser trasladado de su derecho de apelación ante la Comisión Apelativa del Servicio Público dentro del término de treinta (30) días calendarios, si estima que se le han violado sus derechos. La apelación no tendrá el efecto de detener la acción de traslado.
- 1.1.12 Aquel empleado que no se presente en cinco (5) días laborables a la agencia asignada mediante el proceso de traslado, se entenderá como abandono del servicio. En tal caso, el empleado será destituido del servicio público. Se le apercibirá de su derecho a solicitar una vista administrativa informal (ante la agencia que lo traslada) dentro del término de diez (10) días calendarios a partir de la fecha del recibo de la notificación de formulación de cargos. En caso de que el empleado no solicite la vista administrativa dentro del término antes indicado, prevalecerá la decisión de destitución.
- 1.1.13 Todo traslado realizado a raíz de la implantación de la Ley Núm. 70, **NO** conllevará aumento de sueldo alguno. En caso de traslados entre agencias con diferentes planes de retribución, no se podrá ajustar el sueldo a las escalas retributivas adoptadas por la agencia. El empleado trasladado recibirá los beneficios marginales que ofrece la agencia a la cual será trasladado.

### **1.2 Procedimiento de Traslado**

- 1.2.1 Las agencias someterán a esta Oficina, una lista de todos los puestos que prestan servicios esenciales cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible e indispensable para el más efectivo funcionamiento de la agencia, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 17 de la Ley Núm. 70. El mismo deberá incluir el Título Oficial del puesto, la unidad de trabajo a la cual está adscrito y la región, en el caso

en que aplique. Este debe ser enviado a la dirección electrónica [trasladosley70@ogp.pr.gov](mailto:trasladosley70@ogp.pr.gov) **antes del 27 de agosto de 2010.**

- 1.2.2 Las agencias agotarán en primera instancia el efectuar traslados y movimientos internos de personal para atender las necesidades del servicio surgidas por el impacto de la Ley Núm. 70, de conformidad con los criterios establecidos en esta Carta Circular.

En ausencia de personal interno que pueda atender los servicios esenciales y necesarios para el buen funcionamiento de la agencia. Las agencias podrán solicitar autorización a OGP a través del correo electrónico [trasladosley70@ogp.pr.gov](mailto:trasladosley70@ogp.pr.gov) para efectuar traslados externos.

- 1.2.3 Dicha solicitud deberá incluir como mínimo la siguiente información (Anejos II y III):

- a. Nombre de la Agencia.
- b. Título Oficial del Puesto.
- c. Número del Puesto.
- d. Unidad de Trabajo (Área, Departamento, Oficina, División, etc.).
- e. Ubicación Geográfica.
- f. Sueldo Mensual del Incumbente Anterior.
- g. Origen del Traslado
- h. Justificación de la necesidad del traslado.
- i. Copia del Formulario de Elección del empleado interesado en acogerse al Programa.

- 1.2.4 Si el traslado es a petición del empleado(a), deberá completar la información anterior e incluir lo siguiente:

- a. Copia carta de solicitud de traslado del empleado(a) debidamente firmada por éste.
- b. Copia de la carta de la agencia de donde proviene el empleado aprobando dicho traslado.

- 1.2.5 La OGP evaluará los criterios de necesidad de servicio y la situación fiscal de la agencia para determinar si procede la solicitud de traslado. Dicha determinación se notificará por escrito a la agencia.

- 1.2.6 De aprobarse la solicitud de traslado la OGP procederá a identificar de la base de datos de equidad o de empleados excedentes de otras agencias, un puesto en la misma clase o un puesto en otra clase con funciones o salario básico similar a la posición vacante en la agencia.

- 1.2.7 Una vez seleccionados, los empleados a ser trasladados, OGP le notificará a la agencia impactada para que ésta a su vez, le notifique por escrito al empleado su traslado. Además, la agencia notificará a la organización sindical, de conformidad a las normas aplicables.

- 1.2.8 Los traslados ordenados y autorizados por OGP serán finales y firmes.

### 1.3 Puestos Vacantes

- 1.3.1 Anualmente por el periodo de cinco (5) años, las agencias y corporaciones públicas que participaron de esta Ley, deberán someter a la OGP, al 30 de junio, la Certificación de no contratación de empleados, según dispuesto en el Artículo 15, de la Ley (**Anejo V**).
- 1.3.2 Todos los puestos de empleados que se acojan al Programa y que no sean cubiertos, mediante traslados, se declararán vacantes y el Director de la OGP tendrá discreción para eliminarlos, en consulta con las agencias, basado en el criterio de necesidad del servicio y la situación fiscal de la agencia. Aquellos puestos que queden vacantes debido al retiro de empleados bajo el Artículo 9 del Reglamento, y que no sean eliminados, podrán ser ocupados, luego de transcurridos un año fiscal, previa certificación de la agencia concernida y la OGP.

## Guía 2 NOTIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTO PARA REEMBOLSO DE FONDOS POR BENEFICIOS OTORGADOS EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY NÚM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010

### 2.1 Criterios Generales

#### 2.1.1 Plan de Renuncia Incentivada

Provee un incentivo económico, una cubierta de Plan Médico por un año y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia en búsqueda de empleo, a aquellos empleados de carrera que decidan dejar su empleo.

Término de empleo en el servicio público	Cantidad bruta a recibir
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	3 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	6 meses de sueldo

Según dispuesto en el Artículo 7 del "Reglamento para regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento", el Banco Gubernamental de Fomento (BGF) reembolsará los fondos necesarios para el pago por el incentivo económico que se hará a los empleados beneficiados por este componente, a través de nuestra Oficina. Será obligación de su agencia, pagar en plazos quincenales de acuerdo al periodo de nómina acostumbrado.

Para el fiel cumplimiento con este compromiso, es necesario que su agencia someta una Certificación de Costo Quincenal y Total de las Personas Acogidas por el Plan de Renuncias Incentivadas, en o antes del 15 de noviembre de 2010 (Anejo IV).

### 2.1.2 Plan de Retiro Temprano Incentivado

Oportunidad de retiro incentivado a empleados de carrera entre quince (15) y veintinueve (29) años de servicios cotizados en el Servicio Público, sin considerar la edad, que le permitirá recibir una anualidad vitalicia.

Años de Servicios Acreditados	Pensión Incentivada (Por ciento del Sueldo a la fecha de Elección)
15	37.5%
16	40.0%
17	42.5%
18	45.0%
19	47.5%
20	50.0%
21	50.0%
22	50.0%
23	50.0%
24	50.0%
25	50.0%
26	50.0%
27	50.0%
28	50.0%
29	50.0%

Según dispuesto en el Artículo 8 del "Reglamento para regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento", la agencia pagará la pensión dispuesta y las aportaciones patronales

correspondientes al Sistema de Retiro para los empleados beneficiados de este componente, para este Año Fiscal Inicial. Nuestra Oficina realizará la transferencia de los fondos de su agencia para estos propósitos, previa certificación del Administrador del Sistema de Retiro.

Para el año fiscal posterior, las cantidades necesarias para cubrir el pago de las pensiones y de las aportaciones patronales serán incluidas en los presupuestos funcionales a ser sometidos anualmente por el Gobernador a la Asamblea Legislativa, previa certificación del Administrador de los Sistemas de Retiro.

### 2.1.3 Plan de Retiro Incentivado

- a. Aquellos empleados públicos que cuenten con el tiempo de servicio cotizado (treinta años) y la edad requerida para acogerse a los beneficios de Retiro, de acuerdo a la Ley que rija el Sistema de Retiro, para el que actualmente cotiza.

Los empleados beneficiados de este componente tendrán derecho a un incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo y la anualidad correspondiente por concepto de su pensión de retiro.

Según dispuesto en el Artículo 9A del "Reglamento para regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento", el Banco Gubernamental de Fomento (BGF) reembolsará los fondos necesarios para el pago por el incentivo económico que se hará a los empleados beneficiados por este componente, a través de nuestra Oficina. Será obligación de su agencia, pagar en plazos quincenales de acuerdo al periodo de nómina acostumbrado.

- b. Aquellos empleados públicos que cuenten con la edad requerida para acogerse a los beneficios del Retiro, pero que no hayan cotizado en el Sistema de Retiro, la totalidad del tiempo de servicio requerido (30 años).

Los empleados beneficiados de este componente tendrán derecho a un incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo y la anualidad correspondiente por concepto de su pensión de retiro.

Según dispuesto en el Artículo 9B del "Reglamento para regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento", el Banco Gubernamental de Fomento (BGF) reembolsará los fondos necesarios para el pago por el incentivo económico que se hará a los empleados beneficiados por este componente, a través de nuestra Oficina. Será obligación de su agencia, pagar en plazos quincenales de acuerdo al periodo de nómina acostumbrado.

Para el fiel cumplimiento con los incisos a y b, es necesario que su agencia someta una Certificación de Costo Quincenal y Total de las Personas Acogidas por el Plan de Renuncias Incentivadas, en o antes del 15 de noviembre de 2010 (Anejo IV).

**Publicación:** Esta Carta Circular se publica el 23 de agosto de 2010.

Anejos

A handwritten signature in cursive script, possibly reading 'M. O.', is located in the lower-left quadrant of the page. A long, thin diagonal line extends from the top-right towards the signature.

RECIBIDA  
SECRETARIA

20 AGO 10 11 40

**GOBIERNO DE PUERTO RICO****LUIS G. FORTUÑO**  
GOBERNADOR

18 de agosto de 2010

Hon. Thomas Rivera Schatz  
Presidente  
Senado de Puerto Rico  
El Capitolio  
San Juan, PR

Estimado señor Presidente:

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, conocida como la Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento, someto ante la consideración de la Asamblea Legislativa el Reglamento promulgado por el Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento creado en virtud de la Ley Núm. 70 para la implantación del referido programa y las demás disposiciones de la ley.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luis G. Fortuño".

Luis G. Fortuño  
Anejo



10-00-00-01-001-0

VILLAVIEJA

**REGLAMENTO PARA REGIR EL PROGRAMA DE  
INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO**

**REGLAMENTO PARA REGIR EL PROGRAMA DE INCENTIVOS,  
RETIRO Y READIESTRAMIENTO**

	<u>ÍNDICE</u>	<u>PÁGINA</u>
ARTÍCULO 1	TÍTULO.....	1
ARTÍCULO 2	BASE LEGAL .....	1
ARTÍCULO 3	PROPÓSITO .....	1
ARTÍCULO 4	APLICABILIDAD .....	1
ARTÍCULO 5	DEFINICIONES .....	1
ARTÍCULO 6	COMPONENTES DEL PROGRAMA .....	3
ARTÍCULO 7	PLAN DE RENUNCIA INCENTIVADAS .....	3
ARTÍCULO 8	PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO .....	4
ARTÍCULO 9	PLAN DE RETIRO INCENTIVADO .....	7
ARTÍCULO 10	APORTACIONES Y PAGOS DEL GOBIERNO .....	8
ARTÍCULO 11	DEUDAS DEL PARTICIPANTE .....	9
ARTÍCULO 12	PERÍODOS DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA .....	10
ARTÍCULO 13	PUESTOS VACANTES Y TRASLADOS .....	12
ARTÍCULO 14	ADIESTRAMIENTOS .....	12
ARTÍCULO 15	EXCLUSIONES .....	13
ARTÍCULO 16	CORPORACIONES PÚBLICAS Y AGENCIAS EXCLUIDAS .....	14
ARTÍCULO 17	DETERMINACIONES ADMINISTRATIVAS .....	15
ARTÍCULO 18	INFORMES .....	16
ARTÍCULO 19	CLÁUSULA DE SALVEDAD .....	16
ARTÍCULO 20	VIGENCIA .....	16

## **REGLAMENTO PARA REGIR EL PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO**

### **ARTÍCULO 1.- TÍTULO**

Este reglamento se conocerá como el “Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento.”

### **ARTÍCULO 2.- BASE LEGAL**

Este Reglamento se adopta a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 70 de 2 de julio del 2010.

### **ARTÍCULO 3.- PROPÓSITO**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Sistema de Retiro para Maestros y la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados de Gobierno y la Judicatura crean este Reglamento para regir la implantación de las disposiciones de la Ley Núm. 70 de 2 de julio del 2010.

### **ARTÍCULO 4.- APLICABILIDAD**


Las disposiciones de este Reglamento aplicarán a todas las agencias, empresas públicas e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico según se disponga en el cuerpo del Reglamento.

### **ARTÍCULO 5.- DEFINICIONES**

- A. Las palabras y frases usadas en este Reglamento se interpretarán según el contexto y el significado aceptado por el uso común y corriente. Las voces usadas en el tiempo presente incluyen también el futuro; las usadas en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo en los casos en que tal interpretación resultare absurda. El número singular incluye el plural y el plural, el singular.
1. “Administrador del Programa o Administrador” significa el Comité creado mediante la Ley Núm. 70, el cual será presidido por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Los demás miembros del Comité serán el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, quien dirigirá la fase del Retiro.
  2. “Agencias” significa todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto operacional se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de la vigencia de la Ley

Núm. 70 de 2 de julio de 2010, independientemente de que le apliquen o no las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada. Estarán excluidas de esta definición y de la aplicación de la Ley Núm. 70: (i) las corporaciones o instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionen como empresas o negocios privados con sus propios fondos; (ii) la Universidad de Puerto Rico; (iii) la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico; y (iv) la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

3. “Autoridad Nominadora” significa todo jefe de Agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.
4. “BGF” significa el Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico.
5. “Coordinador Agencial para Asuntos de Retiro” significa el puesto creado en las Agencias por virtud de la Ley Núm. 441 del 26 de septiembre de 2000, según enmendada.
6. “Departamento del Trabajo” significa el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
7. “Empleado Elegible” significa todo empleado de carrera de una Agencia que no esté excluido de poder participar en el Programa, conforme a lo dispuesto en el Artículo 15 de este Reglamento.
8. “Fecha de Efectividad de Participación en el Programa” significa el día laboral siguiente a la fecha en la cual el participante cesará en las funciones de su empleo con la Agencia del Gobierno, según se dispone en el Artículo 12 de este Reglamento.
9. “Gobierno” significa el Gobierno de Puerto Rico.
10. “Ley Núm. 447” significa la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada.
11. “Ley Núm. 70” significa la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010.
12. “Ley Núm. 91” significa la Ley Núm. 91 del 29 de marzo de 2004, según enmendada.
13. “Período de Elección” significa el período de treinta (30) días que el Administrador establezca en o antes de 30 de octubre de 2010 ó cualquier período adicional de treinta (30) días que establezca el Administrador del Programa, en o antes del 31 de diciembre de 2012, durante el cual cualquier empleado de carrera elegible de una Agencia, podrá elegir acogerse de manera irrevocable al Programa, durante la vigencia de la Ley Núm. 70.
14. “Programa” significa el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento creado por la Ley Núm. 70.

- 
15. “Participante” significa cualquier Empleado Elegible de una Agencia que en o antes de finalizar un Período de Elección, se acoja a los beneficios del Programa.
  16. “Reglamento” significa este Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento.
  17. “Servicios Acreditables” significa respecto a los participantes del Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno, serán aquellos servicios que se le pueden acreditar a un participante de ese sistema según dispuesto en el Artículo 1-106 de la Ley Núm. 447; respecto a los participantes del Sistema de Retiro para Maestros, serán aquellos servicios que se le pueden acreditar a un participante de ese sistema según dispuesto en los Artículos 21 y 22 de la Ley Núm. 91.
  18. “Sueldo” significa la compensación bruta que devenga un empleado por servicios prestados a una Agencia al momento de elegir participar en el Programa. Al computar el Sueldo se excluirá toda bonificación adicional al salario, todo pago por concepto de horas extraordinarias de trabajo y los costos de los beneficios marginales. Esta definición prevalecerá sobre cualquier otra definición en ley o reglamento pero no será de aplicación a las pensiones otorgadas por virtud del Artículo 9 de este Reglamento.
  19. “ORHELA” significa la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
  20. “OGP” significa la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del Gobernador.
  21. “Sistema de Retiro o Sistemas de Retiro Participantes” significa el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y el Sistema de Retiro para Maestros.



#### **ARTÍCULO 6.- COMPONENTES DEL PROGRAMA**

- A. Todo Empleado Elegible podrá optar por participar en uno (1) de los tres (3) componentes del Programa, sujeto a los criterios, términos y condiciones de cada componente. El primer componente es un plan de renuncia voluntaria, el cual se detalla en el Artículo 7 de este Reglamento; el segundo componente es un plan de retiro temprano incentivado, el cual se detalla en el Artículo 8 de este Reglamento; y el tercer componente es un plan de retiro incentivado, el cual se detalla en el Artículo 9 de este Reglamento.

#### **ARTÍCULO 7.- PLAN DE RENUNCIAS INCENTIVADAS**

- A. Todo Empleado Elegible podrá renunciar voluntariamente y recibir un incentivo económico que será determinado según la tabla siguiente:

<b>Término de empleo en el servicio público</b>	<b>Cantidad bruta a recibir</b>
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año y 1 día hasta 3 años	3 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	6 meses de sueldo

- mm*
- R*
- B. El pago del incentivo económico establecido en este Artículo, estará libre del pago de contribuciones sobre ingresos y no estará sujeto a descuentos por concepto de ahorros y aportaciones a los sistemas de retiro de los empleados gubernamentales, pero sí estará sujeto a otras deducciones autorizadas por ley, tales como las incurridas voluntariamente por el empleado por razón de: (a) préstamos de la Asociación de Empleados, de los Sistemas de Retiro del Gobierno o de cooperativas de crédito de empleados públicos; y (b) descuentos por concepto de Seguro Social Federal y Medicare.
- C. Cualquier suma que tenga derecho a recibir un Participante como liquidación final por concepto de licencia por vacaciones, licencia por enfermedad u otras bonificaciones acumuladas que le adeude la Agencia, le será pagada en un período no mayor de noventa (90) días a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa, de haber gestionado ante la Agencia la documentación requerida para tal liquidación.
- D. Los Participantes del Programa que se acojan a los beneficios bajo este Artículo podrán elegir la liquidación de sus aportaciones a los Sistemas de Retiro, o su transferencia, o la adopción de cualquier otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con, la ley y los reglamentos que regulan su plan de retiro y/o propiamente por el plan correspondiente. Los que se acojan a lo aquí dispuesto y elijan la liquidación de sus aportaciones renuncian a cualquier pensión a que tengan derecho.
- mm*
- E. Cada Participante del Programa que se acoja a los beneficios bajo este Artículo será elegible para el pago de la prima de cobertura médica en un plan seleccionado por el Administrador del Programa. Esta prima se pagará por un término máximo de doce (12) meses a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa o hasta que el Participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero.
- F. Cualquier empleado que se acoja a los beneficios de este Artículo, será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio, irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años, a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa.

#### **ARTÍCULO 8.- PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO**

- A. Todo Empleado Elegible que cuente con un tiempo de servicio acreditado al Sistema de Retiro de entre quince (15) y veintinueve (29) años, sin importar la edad, podrá, en la alternativa, acogerse a un retiro temprano incentivado y recibir una anualidad vitalicia que será determinada según la tabla siguiente:

<b>Años de Servicios Acreditados</b>	<b>Pensión Incentivada (Por ciento del Sueldo a la fecha de Elección)</b>
15	37.5%
16	40.0%
17	42.5%
18	45.0%
19	47.5%
20	50.0%
21	50.0%
22	50.0%
23	50.0%
24	50.0%
25	50.0%
26	50.0%
27	50.0%
28	50.0%
29	50.0%

- B. En el cálculo de los años acreditados para la anualidad definida en este artículo, se considerará sólo el tiempo de servicio acreditado en el Sistema de Retiro con anterioridad al comienzo del Período de Elección aplicable y los Servicios Acreditables que pague el Empleado Elegible según se dispone en el inciso (C) de este Artículo.
- C. Los Empleados Elegibles que interesen acogerse a los beneficios de este Artículo podrán usar las licencias de vacaciones y enfermedad y sus propios fondos para pagar las cantidades que el Administrador determine que hagan falta para poder pagar los Servicios Acreditables necesarios para acumular quince (15) años de servicio o el número de años deseados de la tabla anterior. Se contabilizarán y aplicarán los años de Servicios Acreditables utilizando las formulas y disposiciones de las leyes y los reglamentos del Sistema de Retiro correspondiente donde el Empleado Elegible este cotizando antes de participar en el Programa.

- D. Cualquier suma que tenga derecho a recibir un Participante como liquidación final por concepto de licencia por vacaciones, licencia por enfermedad u otras bonificaciones acumuladas que le adeude la Agencia, le será pagada en un período no mayor de noventa (90) días a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa, de haber gestionado ante la Agencia la documentación requerida para tal liquidación.
- E. Cada Participante del Programa que se haya acogido a los beneficios bajo este Artículo será elegible para el pago de la prima de cobertura médica en un plan seleccionado por el Administrador del Programa. Esta prima se pagará por un término máximo de doce (12) meses a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa o hasta que el Participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero. Cuando la anualidad del empleado beneficiario comience a ser sufragada por el Sistema de Retiro de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 10 de este Reglamento, no tendrá derecho a recibir los beneficios de aportación al plan de salud otorgados por la Ley Núm. 95 del 25 de junio de 1963, según enmendada.
- F. Cualquier empleado que se acoja a los beneficios de este Artículo, será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio, irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años, a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa. En el caso de empleados que se acojan a este Programa y que reingresen al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años en un patrono miembro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, a su regreso dejarán de recibir la anualidad concedida en la Ley Núm. 70 y podrán participar en el Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro, establecido mediante la Ley Núm. 305 del 24 de septiembre de 1999, según enmendada; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la anualidad concedida en la Ley Núm. 70 y podrán recibir los beneficios a los que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro.
- G. En el caso de los pensionados por la Ley bajo este Artículo que regresen al servicio público en un patrono miembro del Sistema de Retiro para Maestros, luego de transcurrido el plazo de cinco (5) años aquí dispuesto, a su reingreso dejarán de recibir la anualidad concedida en la Ley Núm. 70 y podrán aportar al Sistema de Retiro para Maestros; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público, se les restablecerá la anualidad concedida en la Ley Núm. 70 y podrán recibir los beneficios de pensión suplementaria a la que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Sistema de Retiro para Maestros.
- H. Las disposiciones de la Ley Núm. 447, la Ley Núm. 91, leyes especiales o cualquier otra ley que rija las pensiones o beneficios que actualmente reciben o podrían recibir los participantes activos de los Sistemas de Retiro una vez se retiraran bajo las disposiciones de las leyes antes mencionadas, no serán de aplicación a aquellos empleados que se acojan a los beneficios bajo este Artículo; excepto, en caso de muerte del pensionado, donde los beneficios de su cónyuge supérstite y sus hijos, con relación a la anualidad concedida bajo este Artículo, estarán regidos por la Ley Núm. 91 para los empleados que



cotizan en el Sistema de Retiro para Maestros y la Ley Núm. 105 de 28 de junio de 1969, según enmendada, para los empleados que cotizan en el Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno.

- I. Toda anualidad por retiro bajo este Artículo, tendrá carácter vitalicio y será pagadera por plazos quincenales, y la misma no podrá disminuirse, revocarse o derogarse, salvo cuando hubiese sido concedida por error. Bajo ninguna circunstancia se debe entender que esta anualidad estará sujeta a los aumentos trienales de tres por ciento (3%) periódicos dispuestos por la Ley Núm. 447, la Ley Núm. 91 o cualquier otra Ley. Además, todo Empleado Elegible que decida acogerse a los beneficios bajo este Artículo no será elegible para acogerse al incentivo económico establecido en el Artículo 7.

#### **ARTÍCULO 9.- PLAN DE RETIRO INCENTIVADO**

- A. Todo Empleado Elegible que cuente con treinta (30) años o más de servicio acreditado y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro bajo la ley que rija el Sistema de Retiro al que actualmente cotiza, y que se acoja a su retiro, será elegible para:
- 1) recibir la anualidad que le corresponde por concepto de su pensión de retiro<sup>1</sup>; y
  - 2) recibir el incentivo económico dispuesto en el Artículo 7 de este Reglamento
- B. Aquellos empleados que cuenten con la edad necesaria para acogerse al retiro bajo el Sistema de Retiro al que pertenecen pero que no hayan cotizado en el Sistema de Retiro los treinta (30) años de servicio público, podrán pagar los Servicios Acreditables no cotizados para alcanzar los treinta (30) años, mediante:
- 1) el incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo dispuesto en el Artículo 7 de este Reglamento;
  - 2) las licencias de vacaciones y enfermedad acumuladas; y
  - 3) sus propios fondos.
- C. Se contabilizarán y aplicarán los años de Servicios Acreditables utilizando las formulas y disposiciones de las leyes y los reglamentos del Sistema de Retiro correspondiente donde el Empleado Elegible este cotizando antes de participar en el Programa.
- D. Cualquier suma que tenga derecho a recibir un Participante como liquidación final por concepto de licencia por vacaciones, licencia por enfermedad u otros dineros que le adeude la Agencia, le será pagada en un período no mayor de noventa (90) días a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa, de haber gestionado ante la Agencia la documentación requerida para tal liquidación.
- E. El beneficio de aportación al plan médico para las personas que se acojan al beneficio dispuesto por este Artículo, se regirá por lo dispuesto en la Ley Núm. 95 del 25 de junio


<sup>1</sup> Los beneficios dependerán del Sistema de Retiro donde el empleado cotice. Ejemplo: Si el empleado cotiza en el Sistema de Retiro de Empleados de Gobierno, tiene 30 años cotizados y 55 años o más de edad, recibe un 75% de la retribución promedio; si el empleado tiene 30 años cotizados y menos de 55 años de edad; recibe un 65% de la retribución promedio establecida en la Ley 447.

de 1963, según enmendada.


- F. En caso de muerte del pensionado, los beneficios de su cónyuge superviviente y sus hijos, con relación a la pensión dispuesta en este Artículo, estarán regidos por la Ley Núm. 91 y la Ley Núm. 105 de 28 de junio de 1969, según enmendada.
- G. Cualquier empleado que se acoja a los beneficios de este Artículo, será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio, irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años, a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa. En el caso de empleados que se acojan a los beneficios del Programa y que interesen reingresar al servicio público, luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años, reingresarán al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno según lo dispone la Ley Núm. 447 o al Sistema de Retiro de Maestros, según lo dispone la Ley Núm. 91.

#### **ARTÍCULO 10.- APORTACIONES Y PAGOS DEL GOBIERNO**


- A. En el caso de los empleados que se acojan a los beneficios de renuncia incentivada dispuestos en el Artículo 7 de este Reglamento, el incentivo económico correspondiente será pagadero por la Agencia en los plazos quincenales de acuerdo al período de nómina acostumbrado. Los fondos serán reembolsados por el BGF a las Agencias, a través de la OGP.
- B. En el caso de los empleados que se acojan a los beneficios de retiro temprano dispuestos en el Artículo 8 de este Reglamento, los pagos de pensión se procesarán de la siguiente manera:
  - 1) Durante el año fiscal concurrente al Período de Elección ("Año Fiscal Inicial"); las Agencias a través de la OGP y el Departamento de Hacienda pagarán la pensión dispuesta en el Artículo 8, así como las aportaciones patronales correspondientes al Sistema de Retiro, previa certificación del Administrador del Sistema de Retiro. El por ciento de la aportación patronal que pagará la agencia a través de la OGP se computará del por ciento correspondiente que exige la ley del Sistema de Retiro en el que esté cotizando el empleado antes de acogerse al Programa, aplicado al Sueldo del empleado.
  - 2) Durante el año fiscal posterior al Año Fiscal Inicial; el Director de la OGP incluirá en los presupuestos funcionales del Gobierno de Puerto Rico a ser sometidos anualmente por el Gobernador de Puerto Rico a la Asamblea Legislativa, las cantidades necesarias para cubrir el pago de las pensiones y de las aportaciones patronales. Para que la OGP pueda hacer las asignaciones presupuestarias pertinentes, se requerirá que se le someta una certificación del Administrador del Sistema de Retiro sobre los fondos que se anticipan que serán necesarios para cada Año Fiscal.
- C. La responsabilidad por la separación de fondos por la OGP bajo el Artículo 8 durará hasta la fecha en que el Participante hubiese alcanzado los treinta (30) años de servicios cotizados y la edad requerida bajo el plan de retiro aplicable para poder acogerse al retiro. Para los empleados que coticen en el Sistema de Retiro para Maestros antes de acogerse



al Programa, la edad de retiro será los sesenta (60) años de edad, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 28 de la Ley Núm. 91. En el caso de empleados que coticen en el Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno antes de acogerse al Programa, y que hayan ingresado a ese sistema en o antes del primero (1ro) de abril de 1990, la edad de retiro será los cincuenta y ocho (58) años de edad, siguiendo lo establecido en el Artículo 2-101 de la Ley Núm. 447. En el caso de los empleados que coticen en el Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno antes de acogerse al Programa, y que hayan ingresado a ese sistema después del primero (1ro) de abril de 1990, la edad de retiro será los sesenta y cinco (65) años de edad, conforme a lo establecido en el Artículo 2-103 de la Ley Núm. 447. Una vez se cumplan los términos antes descritos, la anualidad será sufragada por el Sistema de Retiro correspondiente.

- 
- D. Las Agencias no descontarán de la pensión vitalicia que reciban los empleados que se acojan al Programa, la cantidad equivalente a la participación individual que ese empleado aportaba al Sistema de Retiro al cual cotizaba antes de entrar al Programa.
  - E. En el caso de los empleados que se acojan a los beneficios de retiro incentivado dispuestos en el Artículo 9 de este Reglamento, el incentivo económico correspondiente será pagadero por la Agencia en los plazos quincenales de acuerdo al período de nómina acostumbrado. Los fondos serán reembolsados por el BGF a las Agencias, a través de la OGP.

#### ARTÍCULO 11.- DEUDAS DEL PARTICIPANTE

- 
- A. Con relación a cualquier deuda contraída por un Participante para la cual sus aportaciones acumuladas al Sistema de Retiro Participante estuvieren sirviendo de garantía; se dispone que los beneficios dispuestos por el Artículo 8 y 9 de este Reglamento, respondan, en primer lugar, de las obligaciones que hubiere contraído el Participante con el Sistema de Retiro y que estuvieren en descubierto. El Sistema de Retiro podrá gravar la anualidad vitalicia otorgada en el Artículo 8 al participante por la cantidad y el tiempo que estime necesario para el saldo de la deuda. Si el participante se acoge a los beneficios del Artículo 9, el Sistema de Retiro podrá utilizar el incentivo económico otorgado para el pago de las deudas acumuladas. Disponiéndose, que el empleado podrá autorizar al Administrador a aplicar las liquidaciones de licencias por vacaciones y enfermedad u otras bonificaciones que le adeudara la Agencia, para el pago de las deudas.
  - B. En el caso de aquellos Empleados Elegibles que tengan préstamos hipotecarios con los Sistemas de Retiro, el Administrador del Sistema de Retiro podrá permitir el pago de dichas deudas mediante plazos mensuales o planes de pago de acuerdo a los reglamentos del Sistema de Retiro.
  - C. La Oficina de Recursos Humanos de la Agencia donde el Empleado Elegible vaya a entregar su Formulario de Elección o el funcionario designado por la Agencia, según requerido por el segundo párrafo del Inciso (D) del Artículo 12 de este Reglamento, le deberá explicar al empleado las disposiciones y consecuencias de este Artículo.

## ARTÍCULO 12.- PERÍODOS DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA

- A. Para realizar el análisis correspondiente a la determinación del comienzo de un Período de Elección, el Administrador del Programa podrá solicitar a las Agencias toda la información que considere necesaria.
- B. El Administrador tendrá los poderes y facultades necesarios para llevar a cabo cualquier convocatoria o solicitud de información adicional que considere esencial para cumplir con los propósitos de la Ley Núm. 70. Además, el Departamento del Trabajo, la OGP y el Sistema de Retiro podrán aprobar los procedimientos necesarios para trabajar de manera expedita y darle prioridad a las disposiciones de la Ley Núm. 70 y este Reglamento.
- C. Una vez comience el Período de Elección, aquellos empleados que interesen participar en el Programa, completarán un Formulario de Elección a ser preparado por el Departamento del Trabajo y distribuido por las Agencias. En el Formulario de Elección el Empleado Elegible solicitará participar en uno (1) de los tres (3) componentes del Programa.
- D. Los empleados deberán entregar el Formulario de Elección a la mano en la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia durante el Período de Elección o al funcionario designado por la Agencia, según dispuesto en el segundo párrafo de este inciso. Una vez culminen los treinta (30) días calendario del Período de Elección, cada Autoridad Nominadora tendrá quince (15) días calendario para evaluar todos los Formularios de Elección y aprobar las solicitudes conforme lo dispuesto en el Artículo 15 de este Reglamento sobre exclusiones y excepciones a las exclusiones. Dentro de ese plazo de quince (15) días la Agencia también deberá entregar a la mano al Sistema de Retiro: (a) copia del Formulario de Elección entregado por el empleado a la Oficina de Recursos Humanos; (b) el expediente del empleado que solicita participar del Programa; (c) cualquier otro documento que el empleado tenga a bien presentar para acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 70; y (d) cualquier otra información que le solicite el Sistema de Retiro. El Empleado Elegible deberá indicar en el Formulario de Elección si tiene Servicios Acreditables no cotizados y si desea pagar esos Servicios Acreditables no cotizados conforme a lo dispuesto en los Artículos 8 y 9 de este Reglamento.

El manejo y trámite de toda la documentación al Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno se hará mediante el Coordinador Agencial para Asuntos de Retiro que tenga la Agencia. En el caso de envío de documentación al Sistema de Retiro para Maestros, se tramitará mediante el Área de Servicios de Retiro del Sistema de Retiro para Maestros. Además, las Agencias deberán designar funcionarios que tramiten el recibo y entrega de toda la documentación requerida bajo este Reglamento para colaborar con el Director de la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. De igual forma, las Agencias que tengan oficinas regionales, deberán designar funcionarios en cada oficina regional para atender y tramitar toda la documentación requerida por este Reglamento.

- E. El Sistema de Retiro tendrá un período de treinta (30) días calendario desde que reciba toda la información requerida en el inciso (D) de este Artículo, para certificar el tiempo

cotizado por el empleado que sometió el Formulario de Elección (la "Certificación del Sistema de Retiro"). El Sistema de Retiro deberá entregar a la mano la Certificación del Sistema de Retiro al Director de la Oficina de Recursos Humanos o al funcionario designado por la Agencia para estos asuntos dentro de ese plazo de treinta (30) días.

- M*
- F. La Agencia tendrá un plazo de dos (2) días laborables a partir del recibo de la Certificación del Sistema de Retiro, para entregar a la mano la Certificación del Sistema de Retiro a los Empleados Elegibles y un documento preparado y distribuido a las Agencias por el Departamento del Trabajo en donde el Empleado Elegible tenga la opción de certificar: (a) si esta de acuerdo con la Certificación de Retiro y decide participar en uno (1) de los tres (3) componentes del Programa; o (b) no está de acuerdo con la Certificación del Sistema de Retiro y no participará del Programa (la "Elección del Empleado").
- R*
- G. El Empleado Elegible tendrá un plazo de dos (2) días laborables a partir del momento en que reciba la Certificación de Retiro, para completar la Elección del Empleado y entregar a la mano la Elección del Empleado al Director de la Oficina de Recursos Humanos o al funcionario designado por la Agencia para que la Agencia informe inmediatamente la decisión del Empleado Elegible al Sistema de Retiro.


La Agencia deberá mantener un registro donde el Empleado Elegible firme cuando reciba a la mano la Certificación del Sistema de Retiro; y cuando el Empleado Elegible entregue a la mano la Elección del Empleado, debidamente completada y certificada mediante su firma.

- H. La Fecha de Efectividad de Participación en el Programa ocurrirá el día laboral siguiente al momento en que la Agencia tenga en su poder: (a) el Formulario de Elección; (b) la Certificación del Sistema de Retiro; y (c) la Elección del Empleado, debidamente completada y certificada mediante su firma.


Una vez la participación del Empleado Elegible sea efectiva, el Empleado Elegible se convertirá en participante del Programa y cesará sus funciones laborales en la Agencia donde trabajaba.

- M*
- I. Para propósitos de las anualidades dispuestas en el Artículo 8 de este Reglamento, una vez el Empleado Elegible se convierta en participante del Programa, el Sistema de Retiro certificará a la OGP y al Departamento de Hacienda la información necesaria de ese participante para que la OGP, por medio del Departamento de Hacienda, proceda a realizar el pago de la anualidad correspondiente. La responsabilidad de los pagos de anualidades por la OGP persistirá hasta que el participante cumpla con los requisitos de edad y años de servicio descritos en el inciso (C) del Artículo 10 de este Reglamento. Una vez el participante del Programa cumpla con los requisitos de edad y años de servicios descritos en el inciso (C) del Artículo 10, el Sistema de Retiro asumirá la responsabilidad del pago de las anualidades dispuestas en el Artículo 8 de este Reglamento.
- J. Toda 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 actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como

consecuencia de la implantación de la Ley Núm. 70. 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 terminación del mismo. El efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada.

- 
- K. La aplicación del relevo o renuncia de derecho de reclamaciones dispuesto por este Artículo no podrá menoscabar los derechos y reclamaciones que emanan de la Ley Núm. 447 y la Ley Núm. 91 de aquellos empleados que decidan participar voluntariamente del Programa establecido por la Ley Núm. 70, excepto según estos derechos sean modificados por la Ley Núm. 70.

### **ARTÍCULO 13.- PUESTOS VACANTES Y TRASLADOS**

- 
- A. Todos los puestos de empleados que se acojan al Programa y que no sean cubiertos mediante traslados, se declararán vacantes y el Director de la OGP tendrá discreción para eliminarlos, en consulta con las agencias, basado en el criterio de necesidad del servicio y la situación fiscal de la Agencia. Aquellos puestos que queden vacantes debido al retiro de empleados bajo el Artículo 9 de este Reglamento, y que no sean eliminados, podrán ser ocupados, luego de transcurrido un año fiscal previa certificación de la agencia concernida y la OGP de que ello es necesario para el buen funcionamiento de la agencia y de que existen los fondos necesarios.
- B. Con el propósito de maximizar la efectividad de este Programa y propiciar durante su vigencia la mayor participación posible en el Programa, el Director de la OGP tendrá autoridad, no empece cualquier disposición en contrario, para ordenar y autorizar, a solicitud y en consulta con las Autoridades Nominadoras, el traslado de empleados públicos entre agencias, conforme a las necesidades del servicio y la situación fiscal de cada agencia. También tendrá autoridad para eliminar plazas vacantes o congeladas en las agencias, basado en los criterios de necesidad del servicio y la situación fiscal de la agencia.



### **ARTÍCULO 14.- ADIESTRAMIENTOS**

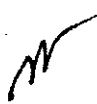

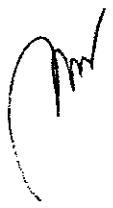
- A. Los Participantes del Programa dispuesto por la Ley Núm. 70 podrían recibir servicios de adiestramiento, re-adiestramiento y asistencia en la búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y sus componentes operacionales o alguna otra entidad designada por el Departamento del Trabajo, conforme a las guías que éste promulgue. El Departamento del Trabajo tendrá plena autoridad para diseñar los referidos servicios, de forma que éstos sean una alternativa real para los Participantes. Los empleados interesados en beneficiarse del Programa podrán recibir dichos servicios durante la duración del Periodo de Elección y posterior a éste.
- B. El Departamento del Trabajo deberá considerar a la ORHELA, para colaborar en el proceso de readiestrar a los participantes del Programa, en aquellas áreas que estime pertinente y de aquella acción, para identificar la inelegibilidad por cinco (5) años de aquéllos que se acojan al Programa.

- C. Todo empleado que se acoja a los beneficios de retiro bajo los beneficios provistos en los Artículos 8 y 9 podrá servir como voluntario en la agencia para la cual trabajaba o en cualquier otra agencia que pueda necesitar sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 261 de 8 de septiembre de 2004 (Ley del Voluntariado de Puerto Rico). El Departamento del Trabajo procurará que las agencias adopten las medidas necesarias para facilitar estos servicios voluntarios.

## ARTÍCULO 15.- EXCLUSIONES


- A. No serán elegibles para acogerse al Programa las personas que hayan estado ocupando los siguientes puestos a la fecha que comience el Período de Elección:
- 1) los maestros en el salón de clases que pertenezcan al Departamento de Educación;
  - 2) policías activos en labores de patrullaje y que presten servicios de vigilancia y seguridad;
  - 3) los oficiales de custodia que laboran para las agencias bajo la sombrilla del Departamento de Corrección y Rehabilitación;
  - 4) los bomberos;
  - 5) los profesionales de la salud (como, por ejemplo, médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio);
  - 6) los empleados de las áreas de Rentas Internas y Tecnología de Información del Departamento de Hacienda.
  - 7) los empleados de confianza, empleados transitorios, empleados irregulares y aquellos empleados de carrera que, por determinación del Administrador del Programa, con el insumo de la Autoridad Nominadora, se encuentran en puestos que provean servicios directos a la ciudadanía o servicios esenciales para el funcionamiento de la Agencia, o que sean sufragados en todo o en parte con fondos federales. Se considerarán servicios esenciales aquellos puestos cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible o indispensable para el más efectivo funcionamiento de la Agencia, de manera que se pueda llevar el fin público para el cual fue creada como organismo gubernamental.
- B. No obstante lo anterior, en el caso de empleados de carrera que ocupen puestos que no son elegibles para acogerse al Programa y que interesen acogerse al mismo, estos empleados podrían acogerse únicamente previa una certificación de la Autoridad Nominadora, ratificada por la OGP, a los efectos de que el retiro de dicho empleado no requerirá la contratación de un nuevo empleado en los próximos cinco (5) años; o que el puesto será cubierto mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. La OGP establecerá los procedimientos y los criterios para permitir los traslados.
- C. Disponiéndose, que antes de denegar la elegibilidad al Programa, la Autoridad Nominadora deberá realizar un esfuerzo razonable para determinar si el puesto en cuestión puede ser cubierto mediante traslado de otro empleado público de manera que se pueda permitir el retiro del empleado que solicitó participar en el Programa.

## ARTÍCULO 16.- CORPORACIONES PÚBLICAS Y AGENCIAS EXCLUIDAS



-  
- A. Las Corporaciones Públicas que operan con recursos propios y las agencias excluidas por la definición del Artículo 5(2), podrán implantar un programa similar al aquí establecido, previa autorización de sus Juntas de Directores u Organismos Directivos y aprobado por el Administrador. Estos programas deberán cumplir con el Período de Elección que establezca el Administrador del Programa.
- B. El impacto económico de implantar el Programa que determine el Administrador del Sistema de Retiro correspondiente será sufragado de los recursos propios de dichas corporaciones o agencias. El Administrador del Sistema de Retiro podrá solicitar toda la información que estime pertinente para hacer la determinación de impacto económico. En estos casos, también será necesaria una certificación previa de la Junta de Directores u organismo directivo, ratificada por la OGP, a los efectos de que la participación de los empleados en el Programa no requerirá la contratación de nuevos empleados en los próximos cinco (5) años o que dicha plaza puede ser llenada mediante el traslado de otro empleado en la misma agencia o corporación.
- C. Cualquier empleado de Corporaciones Públicas o Agencias Excluidas de la definición de agencia del Artículo 5(2) que cualifique a un programa aprobado, será inelegible para reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio o irregular de cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de cinco (5) años a partir de la Fecha de Efectividad de Participación en el Programa.
-  D. En el caso de empleados de corporaciones públicas o agencias excluidas que se acojan a un plan de retiro temprano incentivado similar al dispuesto en el Artículo 8 de este Reglamento y aprobado por el Administrador, y que interesen reingresar al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años a un patrono miembro del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, a su regreso dejarán de recibir la pensión concedida en la Ley Núm. 70 y podrán participar en el Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro establecido mediante la Ley Núm. 305 del 24 de septiembre de 1999, según enmendada; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la pensión concedida en la Ley Núm. 70 y podrán recibir los beneficios a los que tengan derecho conforme a las normas aplicables al Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro. En el caso de que dichos empleados regresen al servicio público en un patrono miembro del Sistema de Retiro para Maestros luego de transcurrido el plazo de cinco (5) años aquí dispuesto, a su reingreso dejarán de recibir la pensión concedida en la Ley Núm. 70 y podrán aportar al Sistema de Retiro para Maestros; disponiéndose que al volver a separarse del servicio público se les restablecerá la pensión concedida en la Ley Núm. 70 y podrán recibir los beneficios de pensión suplementaria a la que tengan derecho, conforme a las normas aplicables al Sistema de Retiro para Maestros.
- E. En el caso de empleados que se acojan a un programa de retiro aprobado por el Administrador similar al dispuesto en el Artículo 9 de este Reglamento, y que interesen regresar al servicio público luego de transcurrido este plazo de cinco (5) años, éstos reingresarán al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno según lo dispone la Ley Núm. 447 o al Sistema de Retiro de Maestros, según lo dispone la Ley Núm. 91 o el



sistema de retiro correspondiente, y deberán cumplir con las disposiciones de ley aplicables referentes al reingreso en el servicio público.

- 
- F. En el caso de los empleados de corporaciones públicas y agencias excluidas que se acojan a los beneficios de retiro temprano en un Programa aprobado similar al que dispone el Artículo 4(b) de la Ley Núm. 70, las mismas pagarán la pensión dispuesta en dicho Artículo, así como las aportaciones patronales e individuales correspondientes al Sistema de Retiro, hasta la fecha en que el Participante hubiese alcanzado los treinta (30) años de servicios cotizados y la edad requerida bajo el plan de retiro aplicable para poder acogerse al retiro. Luego de dicho periodo aplicable según el plan de retiro correspondiente, la pensión será pagada por el sistema de retiro correspondiente. Si se acogieran en su Programa a lo establecido en el Artículo 4 (c) de la Ley Núm. 70, dichas corporaciones y agencias serán responsables de pagarle al Sistema de Retiro, las aportaciones individuales y patronales de los empleados acogidos por un término de cinco (5) años.

#### ARTÍCULO 17.- DETERMINACIONES ADMINISTRATIVAS

- 
- A. Todo empleado que haya solicitado participar del programa y su solicitud haya sido denegada por la Autoridad Nominadora podrá solicitar que la Autoridad Nominadora reconsidere su determinación inicial sobre la inelegibilidad del empleado para participar en el Programa.
- B. El empleado deberá solicitar por escrito a la Autoridad Nominadora que reconsidere su determinación dentro del plazo de cinco (5) días laborales a partir de la notificación de la Autoridad Nominadora de la decisión inicial. El empleado deberá entregar la Solicitud de Reconsideración a la mano, en la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia o al funcionario designado por la Agencia, dentro del término de cinco (5) días antes señalados.
- C. La Agencia deberá entregar a la mano la Solicitud de Reconsideración a la Autoridad Nominadora o a la persona que ésta designe, dentro del término de dos (2) días laborales a partir del momento en que el Empleado haya entregado la solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia o al funcionario designado. La Autoridad Nominadora tendrá diez (10) días laborales para actuar sobre la Solicitud de Reconsideración a partir del momento en que reciba la Solicitud de Reconsideración. La Autoridad Nominadora notificará su decisión, a la mano, a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente dentro de dos (2) días laborales de haber actuado sobre la Solicitud de Reconsideración. La Oficina de Recursos Humanos de la Agencia tendrá dos (2) días laborales para notificar, a la mano, la determinación de la Autoridad Nominadora al empleado.
- 
- D. La determinación tomada por la Autoridad Nominadora relacionada a la solicitud de reconsideración presentada por el empleado, será final e inapelable.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos preparará y distribuirá a las Agencias, los documentos necesarios para que el empleado pueda completar la Solicitud de Reconsideración.

## ARTÍCULO 18.- INFORMES

- A. Cada Autoridad Nominadora deberá someter, dentro de sesenta (60) días luego de finalizado cualquier Período de Elección, un informe al Administrador del Programa, a la ORHELA y a la OGP, que contenga: (a) la cantidad de empleados que optaron por acogerse al Programa; y (b) el impacto presupuestario que representa dicha acción.
- B. El Administrador deberá someter un informe anual a la Asamblea Legislativa que refleje los empleados participantes en el Programa, el impacto presupuestario de dicha participación y el cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 70. El Administrador recopilará toda la información de las agencias y someterá un informe final a la ORHELA y a la Asamblea Legislativa dentro de sesenta (60) días luego de haber finalizado el período de las agencias para someter sus informes al Administrador.

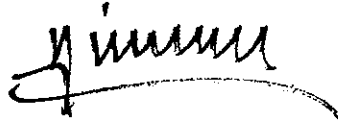
## ARTÍCULO 19.- CLÁUSULA DE SALVEDAD

La declaración de inconstitucionalidad o nulidad de cualquier Artículo o parte de ellos, por un tribunal competente no afectará la valides de los Artículos restantes.

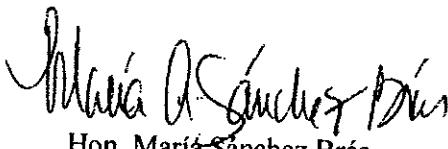
## ARTÍCULO 20- VIGENCIA

Este Reglamento comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, de conformidad con la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010.

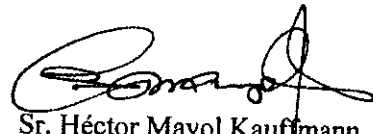
ADOPTADO y PROMULGADO por el Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento, en San Juan Puerto Rico, hoy 18 de agosto de 2010.



Hon. Miguel Romero Lugo  
Presidente



Hon. María Sánchez Brás  
Miembro



Sr. Héctor Mayol Kauffmann  
Miembro

**SENADO DE PUERTO RICO**

**R. del S. 1491**

19 de agosto de 2010

Presentada por el señor *Rivera Schatz*; la señora *Nolasco Santiago*; los señores *Arango Vinent*, *Seilhamer Rodríguez*, *Ríos Santiago*; las señoras *Padilla Alvelo*, *Arce Ferrer*; el señor *Berdiel Rivera*; la señora *Burgos Andújar*; los señores *Díaz Hernández*, *González Velázquez*, *Martínez Maldonado*, *Martínez Santiago*, *Muñiz Cortés*; las señoras *Peña Ramírez*, *Raschke Martínez*, *Romero Donnelly*, *Santiago González*; el señor *Soto Díaz*; la señora *Soto Villanueva*; el señor *Torres Torres*; y la señora *Vázquez Nieves*

*Referida a*

**RESOLUCION**

Para aprobar el Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento en cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, conocida como la Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

El Artículo 16 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, dispone que el Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento promulgará un reglamento para la implantación del Programa y las disposiciones de la Ley y lo someterá a la Asamblea Legislativa para su aprobación.

En cumplimiento con lo establecido por el Artículo 16 de la ley supra, en comunicación escrita enviada por el Gobernador, Luis G. Fortuño, el Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento sometió a la consideración de la Asamblea Legislativa el Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento, radicando copia del mismo en la Secretaría del Senado el 18 de agosto de 2010.

El Senado de Puerto Rico ha evaluado el referido Reglamento y está conforme con el contenido del mismo por lo que aprueba el Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento conforme lo dispone la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010.

**RESUELVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:**

- 1 Sección 1.- Aprobar el Reglamento para Regir el Programa de Incentivos, Retiro y
- 2 Readiestramiento según requerido por el Artículo 16 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de
- 3 2010, conocida como Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento .
- 4 Sección 2.- Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.