



Hon. Luis G. Fortuño Bursset
Gobernador

María Sánchez Brás
Directora

MEMORANDO GENERAL NÚM. 393-11

A: 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

DE:


María Sánchez Brás
Directora

FECHA: 4 de octubre de 2010

ASUNTO: **SOLICITUD DE LISTADO DE PUESTOS QUE PRESTAN SERVICIOS ESENCIALES, IMPRESCINDIBLES E INDISPENSABLES DE CONFORMIDAD CON EL ART. 17 DE LA LEY NUM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010**

La Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010 “Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento”, impone la responsabilidad a las Autoridades Nominadoras, de autorizar la participación de los empleados elegibles a acogerse al Programa. Como es de su conocimiento, esta Ley forma parte de las iniciativas y esfuerzos dirigidos a estabilizar las finanzas públicas.

Le recordamos que el Periodo de Elección comenzó el 1 de octubre de 2010, por lo que es necesario contar con el listado de puestos esenciales, cuyas funciones son de naturaleza especializada, imprescindible e indispensable, conforme al Artículo Núm. 17 de la Ley Núm. 70, *supra*. Este documento debe ser remitido en formato original y PDF con las firmas autorizadas, en o antes del 7 de octubre de 2010. Para ello, hemos creado la dirección de correo electrónico: trasladosley70@ogp.pr.gov.

Esta solicitud es de carácter urgente y prioritario. Contamos con todo su apoyo y colaboración.

“PRUDENCIA, DISCIPLINA Y TRANSPARENCIA. ESTE ES NUESTRO NORTE...”

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Calle Cruz 254, Apartado 9023228, San Juan, Puerto Rico 00902-3228 – Tel: 787-725-9420
www.ogp.gobierno.pr

(P. del S. 1633)
(Conferencia)

16^{ta} ASAMBLEA 3^{ra} SESION
LEGISLATIVA ORDINARIA

Ley Núm. 70

(Aprobada en 2 de Julio de 2019)

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:

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
--------------------------------	-------------------

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:

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%

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"**

AGENCIA	NOMBRE
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"**

AGENCIA	NOMBRE
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
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
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
040	Policía de Puerto Rico
220	Salud Correccional
122	Secretariado del Departamento de la Familia

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

Título Oficial del Puesto	Título Oficial del Puesto
Número de puesto	Número que identifica el puesto
Unidad de Trabajo	Área, Departamento, Oficina, División, etc.
Ubicación Geográfica del puesto	A qué región pertenece
Sueldo Incumbente anterior	Sueldo del empleado que se acogió al programa
Origen del Traslado	Necesidad de Servicio o a Solicitud del Empleado
Justificación de Necesidad de Traslado	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

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

(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	
Total de empleados beneficiados: _____						Total de sueldo mensual: \$ _____			Total del reembolso: \$ _____		

por: _____

Fecha: _____

Certifico correcto: _____
(Secretario o Jefe de Agencia)

Certifico correcto: _____
(Director(a) de Recursos Humanos)

