



Secretaria

MANUEL A. TORRES NIEVES

SECRETARIO DEL SENADO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Manuel A. Torres Nieves", is written over the printed name and title.

- Ver al dorso
- Para su información
- Notas
- Para mantenerle al día
- Expediente
- Dar Cuenta
- Registrar y Procesar

Senado
DE PUERTO RICO

EL CAPITOLIO
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico
00902-3431

T: 787.722.3460
787.722.4012
F: 787.723.5413
E: mantorres@senadopr.us
W: www.senadopr.us

REFERIDO A:

COMISIONES PERMANENTES

- Hacienda
- Gobierno
- Seguridad Pública y Judicatura
- Salud
- Educación y Asuntos de la Familia
- Desarrollo Económico y Planificación
- Urbanismo e Infraestructura
- Jurídico Penal
- Jurídico Civil
- Agricultura
- Recursos Naturales y Ambientales
- Comercio y Cooperativismo
- Turismo y Cultura
- Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos
- Bienestar Social
- Asuntos Municipales
- Recreación y Deportes
- Banca, Asuntos del Consumidor y Corporaciones Públicas
- Desarrollo de la Región del Oeste
- Asuntos de la Mujer
- Asuntos Internos
- Reglas y Calendario
- Asuntos Federales
- De la Montaña
- Ética

COMISIONES ESPECIALES

- Puerto de las Américas
- Derecho de Autodeterminación del Pueblo de Puerto Rico
- Sobre Reforma Gubernamental

COMISIONES CONJUNTAS

- Informes Especiales del Contralor
- Donativos Legislativos de Puerto Rico
- Internado Córdova-Fernós
- Internado Pilar Barbosa
- Internado Ramos Comas
- Código Penal
- Revisión y Reforma del Código Civil
- Alianzas Público Privadas
- Auditoría Fiscal y Manejo Fondos Públicos
- Revisión Continua Código Penal y Reforma de las Leyes

[Handwritten initials]

Iniciales



Oficina del Presidente

Katherine Erazo

CHIEF OF STAFF

Fecha 14 junio 2011

Referido a Manuel Pres

- Para su información
- Evaluar y recomendar
- Para trabajar y contestar directamente
- Dar cuenta al cuerpo
- Para otorgar contrato
- Para nombramiento
- Autorizado



Gobierno de Puerto Rico
ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE RETIRO
DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y LA JUDICATURA

Re: Manuel Torres

RECIBIDO
VIC. PRESIDENTE SENADO P.R.
THOMAS RIVERA SCHATZ

6/14/2011

2011 JUN 10 AM 9:07

9 de junio de 2011

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
P.O. Box 9023439
Juan, P.R. 00902-3439

Estimado señor Presidente:

A tenor con el Artículo 20 de la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010 (Ley Núm. 70), sometemos la información recopilada de los participantes y el ahorro proyectado por la implantación de la Ley Núm. 70. Además, incluimos los datos estadísticos de los programas aprobados a Corporaciones o Agencias Excluidas a tenor con el Artículo 22 de la Ley Núm. 70.

Estamos a su disposición para aclarar cualquier duda relacionada a los informes presentados.

Atentamente,

Héctor M. Mayol Kauffmann
Miembro
Comité Administrador

Anejo

RECIBIDO SECRETARIA
SENADO DE P.R.
2011 JUN 17 AM 10:48

PO Box 42003 San Juan PR 00940-2203
437 Ave. Ponce de León Pda 32 ½ San Juan PR 00917-3711
Tel. 787-294-1391, 294-1392 * www.asr.gobierno.pr

AD-15136



**GOBIERNO DE PUERTO RICO
COMITÉ ADMINISTRADOR
PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO
LEY NÚM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010**



20 de mayo de 2011

**Hon. Asamblea Legislativa
Gobierno de Puerto Rico**

**Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente del Senado de Puerto Rico**

**Hon. Jenniffer A. González Colón
Presidenta de la Cámara de Representantes
De Puerto Rico**

**INFORME DE IMPACTO PRESUPUESTARIO LEY NÚM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010,
CONOCIDA COMO LA “LEY DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y
READIESTRAMIENTO”**

El Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramientos “Ley 70 del 2 de julio de 2010” se creó con el fin de ofrecer a los empleados públicos elegibles la oportunidad de retirarse o separarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico. Como beneficio por participar en el Programa, el empleado recibiría un incentivo económico, una pensión incentivada o una anualidad vitalicia, entre otros. Con este Programa el Gobierno lograría ahorros adicionales en los gastos del Fondo General al reducir el gasto de su nómina, propósito principal de la Ley Núm. 70. Además, esto permitiría conseguir una reestructuración y reorientación en las agencias, acciones dirigidas a obtener una mayor eficiencia y agilidad gubernamental, con menos gastos operacionales.

En este Programa podrían participar todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno, cuyo presupuesto se sufrague, en todo o en parte, con recursos del Fondo General, a la fecha de la vigencia de esta Ley. A tales fines, se establecieron dos periodos para someter la solicitud de participación a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. El primer periodo comprendió del 1 al 30 de octubre de 2010 y el segundo periodo del 1 al 30 de noviembre de 2010. Los empleados participantes completaron un Formulario de Elección preparado por el Departamento del Trabajo y provisto por su Agencia. La Autoridad Nominadora de cada agencia fue la responsable de aprobar el Formulario de los empleados elegibles.

COMPONENTES DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO

Todo Empleado Elegible puede optar por participar en uno (1) de los tres (3) componentes del Programa, sujeto a los criterios, términos y condiciones de cada alternativa. El primer componente es un plan de renuncia voluntaria, el segundo componente es un plan de retiro temprano incentivado y el tercer componente es un plan de retiro incentivado.

- **Primer Componente: RENUNCIA VOLUNTARIA POR INCENTIVO ECONÓMICO**
 - Provee un incentivo económico, basado en el término de empleo en el servicio público, una cubierta de plan médico por un (1) año y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia en la búsqueda de empleo, a aquellos empleados de carrera que decidan dejar su empleo.
- **Segundo Componente: RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO POR PENSIÓN DE RETIRO VITALICIA**
 - Ofrece la oportunidad de retiro incentivado a empleados de carrera con quince (15) a veintinueve (29) años de servicio cotizados en el servicio público. Brinda 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. Aquellos empleados que no tengan el tiempo de servicios requerido para cualificar podrán solicitar a la Agencia correspondiente que utilice la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad para completar el tiempo de servicio que les falte. Además, una cubierta de plan médico por un (1) año. Este componente no estará disponible para los participantes del primer componente.
- **Tercer Componente: INCENTIVO ECONÓMICO PARA EMPLEADOS ELEGIBLES QUE TENGAN TREINTA (30) AÑOS O MÁS DE SERVICIOS Y LA EDAD REQUERIDA**
 - Este componente se divide en dos partes:
 - la primera, ofrece a aquellos empleados que cuenten con treinta (30) o más de servicios cotizados y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro bajo la ley que rija el plan de retiro que le aplique y que se acoja al mismo, además de recibir la anualidad que le corresponda podrá recibir el incentivo económico dispuesto en el primer componente. En adición, tendrán la oportunidad de brindar sus servicios, de manera voluntaria, a la comunidad que han servido y dedicado su vida profesional.
 - En la segunda parte, califican aquellos empleados que cuenten con la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro bajo la ley que rija el plan de retiro que les aplique, pero que no hayan cotizado la totalidad del tiempo

requerido, treinta (30) años, en el Sistema de Retiro. Los participantes pueden utilizar el incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo que le ofrece el Gobierno en el primer componente para pagar por el tiempo de servicio trabajado, pero no cotizado y acogerse a su retiro

INFORMES REQUERIDOS EN VIRTUD DE LA LEY NÚM. 70

El Artículo 20 de la Ley Núm. 70 dispone lo siguiente:

"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 periodo de las agencias para someter sus informes al Administrador."

Cumpliendo con lo estipulado en el Artículo 20 de la Ley Núm. 70, sometemos la información recopilada de los participantes y el ahorro proyectado. Estos datos están basados en la información provista por las Agencias participantes del programa de Incentivo, Retiro y Readiestramiento al momento de preparar este informe.

DATOS ESTADÍSTICOS DEL PROGRAMA

COMPONENTE	TOTAL DE EMPLEADOS PARTICIPANTES	AHORROS PROYECTADOS AÑO FISCAL 2012
I - Renuncia Voluntaria	113	3,637,048
II - Retiro Temprano Incentivado	1,700	58,140,296
III - Plan de Retiro Incentivado	711	28,015,237
Sub Total	<u>2,524</u>	<u>\$89,792,581</u>
Costo por sufragar la pensión vitalicia (II-Retiro Temprano Incentivado)		-28,484,177
Total	<u>2,524</u>	<u>\$61,308,404</u>

Fuente – Informe de Impacto Presupuestario sometido por las Agencias participantes del Programa a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

Para garantizar los ahorros esperados por la participación en el Programa, los puestos de los participantes que no fueran ocupados mediante traslados, permanecerían vacantes y serían eliminados por la OGP en consulta con las agencias, basado en el criterio de necesidad del servicio y la situación fiscal de la Agencia. Además, podían participar en el Programa sólo aquellos empleados de carrera que no ofrecen servicios directos, que no son esenciales para la operación de la Agencia y/o cuyos puestos puedan ser ocupados mediante traslados internos o interagenciales. Estas medidas buscaban asegurar que el Programa no afectara adversamente los servicios a la ciudadanía.

Con el propósito de cumplir con las estipulaciones de la Ley Núm. 70, la OGP diseñó y envió a las 84 Agencias participantes de la Ley, el Formulario **Informe de Impacto Presupuestario (Solicitudes radicadas en la Administración de Sistemas de Retiro ASR y Autorizadas por la Autoridad Nominadora)**. Este informe recopila la información de los empleados participantes del Programa y el impacto presupuestario. Además, tiene el propósito de:

- Mantener un control de los puestos que quedaron vacantes por la participación de los empleados elegibles al Programa.
- Calcular el ahorro proyectado que impacta el Fondo General.
- Ratificar la no contratación por cinco (5) años de empleados para ocupar los puestos esenciales o excluidos por la Ley y que la Autoridad Nominadora autorizó la participación en el Programa, cumpliendo con lo estipulado en el Artículo 17 de la Ley Núm. 70
- Mantener un registro de los empleados que participaron en el Programa para cumplir con el Artículo 15 de la Ley Núm. 70.

CORPORACIONES Y AGENCIAS EXCLUIDAS

Con miras a lograr un control del gasto público en todo el Gobierno de Puerto Rico, las Corporaciones Públicas que operen con ingresos propios y las Agencias excluidas por la definición de la Ley, podrán implantar un Programa similar, previa autorización de sus Juntas de Directores u Organismos Directivos y aprobado por el Administrador del Programa¹. El impacto económico que determine el Administrador del Sistema de Retiro correspondiente, será sufragado con los recursos propios de dichas corporaciones o agencias. Estos casos requieren una certificación previa de la Junta de Directores u Organismo Directivo, ratificada por la OGP. Para garantizar la no contratación por cinco (5) años de los empleados participantes o que las plazas pueden ser ocupadas por traslados internos. Bajo esta categoría, el Administrador del Programa aprobó un total de diez (10) programas, a continuación se presentan las estadísticas certificadas por la Administración de los Sistemas de Retiro.

¹ 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.

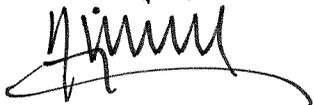
**DATOS ESTADÍSTICOS DE LOS PROGRAMAS APROBADOS A CORPORACIONES O AGENCIAS
EXCLUIDAS**

COMPONENTE	TOTAL DE EMPLEADOS PARTICIPANTES
I - Renuncia Voluntaria	55
II - Retiro Temprano Incentivado	365
III - Plan de Retiro Incentivado	<u>120</u>
Total	<u>540</u>

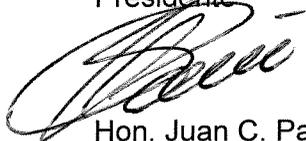
Fuente – Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura

Los datos presentados en este informe están basados en la información recibida en nuestra Agencia al día de hoy. La misma fue sometida por las Agencias participantes del Programa y por la Administración de los Sistemas de Retiro.

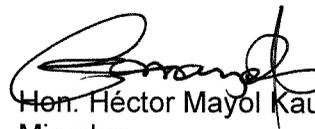
Cordialmente,



Hon. Miguel Romero Lugo
Presidente



Hon. Juan C. Pavía
Miembro



Hon. Héctor Mayol Kauffmann
Miembro

C. Hon. Samuel Dávila Cid
Director
ORHELA