

## GOBIERNO DE PUERTO RICO

16<sup>ta.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

**P. del S. 1633**

10 de mayo de 2010

Presentado 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*

*Referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos*

**LEY**

Para crear la “Ley del Programa de Retiro Voluntario”, a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles puedan retirarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico a cambio de un incentivo económico y otros beneficios.

**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.

En aras de lograr ahorros adicionales en los gastos del Fondo General, esta medida provee un incentivo económico para que los empleados públicos en puestos de carrera puedan acogerse a un Programa de Retiro Voluntario, el cual provea además de incentivos económicos,

una cubierta de plan médico y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia en búsqueda de empleo.

Los programas de retiro voluntario a cambio de un incentivo económico han demostrado ofrecer 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.

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 implementación de esta medida pueda producir ahorros adicionales al Gobierno de \$60 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:**

- 1           Artículo 1.-    Título
- 2           Esta Ley se conocerá como la “Ley del Programa de Retiro Voluntario”.
- 3           Artículo  2.-  Definiciones
- 4           (a)     “Administrador del Programa” significará el Secretario del Departamento del
- 5                    Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
- 6           (b)     “Agencias” incluirá todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones,
- 7                    juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama
- 8                    Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga, en todo o
- 9                    en parte, con cargo al Fondo General a la fecha de la vigencia de esta Ley,
- 10                   independientemente de que le apliquen o no las disposiciones de le Ley Núm.

1 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada. Estarán excluidas de esta  
2 definición y de la aplicación de esta Ley: (i) las corporaciones o  
3 instrumentalidades públicas o público-privadas que funcionen como empresas  
4 o negocios privados con sus propios fondos sin asignaciones del Fondo  
5 General; (ii) la Universidad de Puerto Rico; (iii) la Comisión Estatal de  
6 Elecciones de Puerto Rico; y (iv) la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto  
7 Rico.

8 (c) “Autoridad Nominadora” significará todo jefe de Agencia con facultad legal  
9 para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno.

10 (d) “Departamento del Trabajo” significará el Departamento del Trabajo y  
11 Recursos Humanos de Puerto Rico.

12 (e) “Fecha de Efectividad del Retiro Voluntario” significará el día laboral  
13 siguiente a la fecha en la cual el participante cesará en las funciones de su  
14 empleo con la Agencia del Gobierno.

15 (f) “Gobierno” significará el Gobierno de Puerto Rico.

16 (g) “Período de Elección” significará el período comprendido entre el 1 de junio  
17 de 2010 al 30 de junio de 2010, o cualquier período adicional de treinta (30)  
18 días que establezca el Administrador del Programa, durante el cual cualquier  
19 empleado de carrera elegible de una Agencia, podrá elegir acogerse de manera  
20 irrevocable al Programa.

21 (h) “Programa” significará el Programa de Retiro Voluntario creado por esta Ley.

- 1 (i) “Participante” significará cualquier empleado de carrera de una Agencia que  
 2 en o antes de finalizar un Período de Elección, se acoja a los beneficios del  
 3 Programa.
- 4 (j) “Sueldo” significará la compensación bruta que devenga un empleado por  
 5 servicios prestados a una Agencia al momento de la vigencia de esta Ley. Al  
 6 computar el Sueldo se excluirá toda bonificación adicional al salario, todo  
 7 pago por concepto de horas extraordinarias de trabajo y los costos de los  
 8 beneficios marginales.
- 9 (k) “ORHELA” significa la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre  
 10 Asociado de Puerto Rico.
- 11 (l) “OGP” significa la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del  
 12 Gobernador.

13 **Artículo 3. – Participación en el Programa**

14 Excepto según dispuesto en el Artículo 14 de esta Ley, toda persona que, a la fecha de  
 15 vigencia de esta Ley, sea empleado de carrera de una Agencia, será elegible a participar en el  
 16 Programa.

17 **Artículo 4. – Incentivo Económico**

18 Todo Participante del Programa recibirá un incentivo económico que será  
 19 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

1

2 El incentivo económico correspondiente será pagadero en plazos bi-semanales de  
3 acuerdo al periodo de nómina acostumbrado en la Agencia.

4 Artículo 5. – Pago de contribuciones sobre ingresos

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

12 Artículo 6.– Liquidación de Licencia por Vacaciones, Licencia Por Enfermedad y  
13 Liquidación de Retiro y otras Bonificaciones

14 (a) Cualquier suma que tenga derecho a recibir un empleado como liquidación  
15 final por concepto de licencia por vacaciones, licencia por enfermedad u otras bonificaciones  
16 acumuladas que le adeude la Agencia, le será pagada en un período no mayor de noventa (90)  
17 días a partir de la Fecha de Efectividad del Retiro Voluntario, de haber gestionado ante la  
18 Agencia la documentación requerida para tal liquidación.

19 (b) Los Participantes del Programa podrán elegir la liquidación de sus  
20 aportaciones a los sistemas públicos de retiro, o su transferencia, o la adopción de cualquier  
21 otra alternativa de las dispuestas por, y en conformidad con, la ley y los reglamentos que  
22 regulan su plan de retiro y/o propiamente por el plan correspondiente.

23 Artículo 7. – Beneficio de Plan de Salud.

1 Cada Participante del Programa será elegible para el pago de la prima de cobertura  
2 médica en un plan seleccionado por el Administrador del Programa. Esta prima se pagará por  
3 un término máximo de doce (12) meses a partir de la Fecha de Efectividad del Retiro  
4 Voluntario o hasta que el Participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro  
5 empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero. Este beneficio  
6 estará sujeto a las disposiciones que adopte el Administrador del Programa.

7 Artículo 8. –Servicios de adiestramiento

8 Los Participantes del Programa dispuesto por esta Ley podrían recibir servicios de  
9 adiestramiento, re-adiestramiento y asistencia en la búsqueda de empleo a través del  
10 Departamento del Trabajo y sus componentes operacionales, conforme a las guías que  
11 promulgue el Administrador del Programa.

12 Artículo 9. – Término para acogerse al Programa

13 Aquellos empleados que interesen participar en el Programa tendrán que hacerlo  
14 durante el Período de Elección comprendido entre el 1 de junio de 2010 al 30 de junio de  
15 2010, o cualquier Período de Elección adicional de treinta (30) días que establezca el  
16 Administrador del Programa.

17 Artículo 10.- Procedimiento para elección de participación en el Programa

18 Aquellos empleados que interesen participar en el Programa deberán acogerse al  
19 mismo durante el Período de Elección. Los empleados interesados en acogerse al Programa  
20 completarán un formulario de elección a ser provisto por la Agencia y deberán entregarlo a la  
21 mano a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia durante el Período de Elección. Cada  
22 Autoridad Nominadora deberá aprobar todo formulario de elección entregado por los

1 empleados de su Agencia. El Departamento del Trabajo preparará y distribuirá a las  
2 Agencias el formulario de elección.

3 Artículo 11.- Efectividad del Retiro Voluntario

4 Los retiros voluntarios al amparo de este Programa serán efectivos a los treinta (30)  
5 días calendarios de entregado el Formulario de Elección.

6 Artículo 12. - Efecto de la Elección de Participación en el Programa.

7 Toda elección de participación en el Programa será final e irrevocable y constituye un  
8 relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial,  
9 basada en: (i) la relación de empleo y/o la terminación del mismo, bajo cualquier ley  
10 aplicable y/o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la  
11 implantación de esta Ley. Esta renuncia de derechos tendrá el efecto de una transacción total,  
12 de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga,  
13 pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la terminación del mismo. El  
14 efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos será el de cosa juzgada.

15 Cualquier empleado que se acoja a este Programa será inelegible para reingresar al  
16 servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio, irregular o por contrato  
17 por el término de cinco (5) años a partir de la Fecha de Efectividad del Retiro Voluntario, o  
18 para prestar servicios por contrato a cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el  
19 mismo término de cinco (5) años.

20 Artículo 13.- Administración del Programa

21 El Programa será administrado por el Secretario del Departamento del Trabajo, quien  
22 tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implantar esta Ley. El  
23 Administrador podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que tomen todos los actos que

1 el Administrador estime necesarios y convenientes para implantar el Programa en sus  
2 respectivas Agencias; y podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que sometan toda la  
3 información que el Administrador estime necesaria para que este último pueda evaluar toda  
4 solicitud de declarar cualquier puesto inelegible para participar en el Programa. El Secretario  
5 promulgará un reglamento para la implantación del Programa y las disposiciones de esta Ley,  
6 sin sujeción a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada.

7           Artículo 14.- Exclusiones

8           No serán elegibles para acogerse al Programa los maestros en el salón de clases;  
9 policías activos en labores de patrullaje y que presten servicios de vigilancia y seguridad; los  
10 oficiales de custodia que laboran para las agencias bajo la sombrilla del Departamento de  
11 Corrección y Rehabilitación, los bomberos; los profesionales de la salud como, por ejemplo,  
12 médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio; y los empleados  
13 de las áreas de Rentas Internas y Tecnología de Información del Departamento de Hacienda.  
14 Tampoco podrían acogerse los empleados de confianza, empleados transitorios, empleados  
15 irregulares y aquellos empleados de carrera que, por determinación del Administrador del  
16 Programa, con el insumo de la Autoridad Nominadora, se encuentran en puestos que provean  
17 servicios directos a la ciudadanía ó servicios esenciales para el funcionamiento de la Agencia.

18           No obstante lo anterior, en el caso de empleados de carrera que ocupen puestos que no  
19 son elegibles para acogerse al Programa y que interesen acogerse al Programa, estos  
20 empleados podrían acogerse únicamente previa una certificación de la Autoridad  
21 Nominadora, ratificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, a los efectos de que el  
22 retiro de dicho empleado no requerirá la contratación de un nuevo empleado en los próximos  
23 cinco (5) años o de que el retiro de dicho empleado requerirá la contratación de un nuevo

1 empleado cuyo costo será menor para la Agencia. El Administrador establecerá los  
2 procedimientos y los criterios para permitir, en casos justificados, el intercambio de puestos  
3 entre empleados de carrera para permitir que un empleado de carrera que ocupa un puesto no  
4 elegible para el Programa, pueda cambiar su puesto con otro empleado de carrera en un  
5 puesto que sí es elegible para acogerse al Programa.

6           Artículo 15- Informes

7           Cada Autoridad Nominadora deberá someter, treinta (30) días luego de finalizado  
8 cualquier Período de Elección, un informe al Administrador del Programa, a la ORHELA y a  
9 la OGP, que contenga la cantidad de empleados que optaron por acogerse al Programa y el  
10 impacto presupuestario que representa dicha acción.

11           Artículo 16.- Publicidad

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

16           Artículo 17.- Vigencia

17           Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y estará en  
18 vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.