

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

2<sup>da.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### **R. C. del S. 171**

20 de agosto de 2021

Presentada por los señores *Ruiz Nieves, Zaragoza Gómez, Villafañe Ramos, Matías Rosario,*  
y la señora *Morán Trinidad*

*Referida a las Comisiones de Gobierno; y de Hacienda, Asuntos Federales y Junta De  
Supervisión Fiscal*

#### **RESOLUCIÓN CONJUNTA**

Para ordenar al Director Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Lcdo. Juan C. Blanco Urrutia, y al Director Ejecutivo de la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), Lcdo. Luis M. Collazo Rodríguez, o a sus sucesores, tomen todas las medidas necesarias y requieran a las agencias, corporaciones públicas y municipios elegibles las acciones correspondientes para implantar el Programa de Retiro Incentivado, creado bajo la Ley 80-2020, conocida como "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos", en cuanto a los empleados no esenciales ya identificados en cada entidad. Esto, sin menoscabar los derechos de los empleados esenciales identificados a acogerse a este retiro incentivado, una vez completado el análisis correspondiente y el impacto presupuestario conforme a la reingeniería de puestos en cada entidad; y para otros fines relacionados.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Resulta muy preocupante y lesivo a las expectativas de retiro de nuestros empleados públicos, que por sobre un (1) año de la aprobación de la Ley 80-2020, conocida como "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos" no haya culminado su implantación y el consecuente retiro de los participantes de este programa. Particularmente, porque desde su inicio recibió señalamientos requiriendo información pública y proyecciones de impacto fiscal por la

Junta de Supervisión Fiscal (JSF), en cuanto al posible incumplimiento con el Plan Fiscal Certificado, conforme a la Ley Federal, PROMESA. Expresiones, que han redundado en que el Gobierno ha aplazado la vigencia del Programa de Retiro incentivado de dicha Ley 80-2020, hasta llegar a unos entendidos con dicha Junta sobre el alcance e impacto de la misma. Una acción, que ha dejado desprovisto de esta ventana de retiro a miles de empleados del gobierno y nuestros municipios.

Por tanto, a través de la Resolución del Senado 32, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico ha llevado a cabo una investigación exhaustiva sobre las alternativas y los planes implementados o proyectados por el Gobierno para cumplir con la Ley 80-2020, *supra*. A tales fines, la Comisión de Gobierno ha realizado cuatro (4) Vista Públicas durante el presente año 2021; el 12 de marzo, el 6 de abril, el 14 de mayo y el 8 de julio. A las Vistas Públicas, comparecieron representantes de las siguientes agencias: Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF), Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Administración de los Sistemas de Retiro (ASR). Además, se recibieron comunicaciones de diferentes funcionarios y servidores públicos de agencias del Gobierno, de la Asociación de Alcaldes y la Federación de Alcaldes de Puerto Rico, Inc., así como de empleados afectados. Es decir, una amplia participación de todos los componentes, partes responsables y posibles beneficiarios de este Programa de Retiro.

A tenor con este proceso, la Comisión de Gobierno radicó un Primer Informe Parcial sobre la R. del S. 32, que se recibió por este Senado en la Sesión Ordinaria del pasado día 16 de agosto de 2021, y que expresa entre sus recomendaciones el presentar una Resolución Conjunta para obligar la implementación de la Ley 80-2020, *supra*, en una primera etapa sobre aquellos empleados no esenciales identificados en las agencias. En resumen, dicha recomendación surge de la información vertida en la consideración y discusión sobre este asunto, el cual se detalla en el Informe Parcial señalado. Fundamentalmente, sobre los procesos llevados a cabo por OGP, AAFAF, ASR, las

agencias elegibles del Gobierno y municipios para la identificación y cualificación de los empleados con interés a participar de este retiro incentivado pertenecientes a la Ley 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, y de la Ley Núm. 1 de 16 de abril de 1990, según enmendada.

Específicamente, en este análisis por agencia, corporaciones públicas y municipios de empleados elegibles se distingue en cuanto a los empleados esenciales para el funcionamiento de la entidad correspondiente o aquellos no esenciales, conforme al Artículo 9 de la Ley 80-2020, *ante*, sobre puestos vacantes, reclutamiento y ahorro determinado. Esto es vital, porque al autorizarse el ocupar aquellos puestos vacantes de empleados que proveen servicios esenciales y que opten por este retiro incentivado, las proyecciones de ahorro que persigue la medida se trastocarían de forma marcada. Por otro lado, al eliminar las plazas de empleados no esenciales, se traduce en un ahorro inmediato en nómina de un cincuenta por ciento (50%) del salario de los mismos a las entidades elegibles.

De manera concreta, el Director Ejecutivo de la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), Lcdo. Luis M. Collazo Rodríguez, enfatizó en su ponencia que conforme a los formularios y solicitudes recibidas en la plataforma que habilitó OGP, se acogieron al Programa un total de 10,553 empleados, de los cuales las agencias identificaron como empleados esenciales 6,564 y como no esenciales 3,989, así como los empleados municipales correspondientes. Así, que este proceso de la Ley 80-2020, *ante*, ha culminado sobre los empleados que solicitaron y son elegibles a participar de Programa de Retiro, por la categoría de esenciales o no, restando por cumplirse el retiro de los mismos.

Así también, es importante destacar que el Artículo 8 de la Ley 80-2020, expresa las obligaciones y deberes de las agencias, entre los cuales se enumeran; garantizar que los participantes cumplen con los requisitos establecidos; pagar a cada participante el importe del monto de la pensión vitalicia del programa (50% del salario de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada de

cualquiera de los últimos tres (3) años), pagar la aportación patronal correspondiente al Plan Médico que provee el programa (\$100.00 mensuales) y discontinuar las aportaciones al Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado (FSE), a la fecha que el empleado ingrese al Programa, entre otras. Además, en su Artículo 10, dispone que el Director de la OGP, junto al Administrador de los Sistemas de Retiro (ASR), tendrán todos los poderes necesarios y convenientes para implementar la misma. Particularmente, la facultad de requerir a las agencias que realicen todos los actos que estimen necesarios y convenientes para implementar el programa; requerir a las entidades nominadoras toda información para evaluar las solicitudes, así como preparar el Formulario de Elección y establecer mediante Carta Circular conjunta, el procedimiento, los términos y formularios para la implementación del programa y las disposiciones de esta ley.

Otro aspecto esencial a este asunto, es la comunicación que remitiera la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) al Lcdo. Omar Marrero, Director de AAFAF, con fecha del 22 de junio de 2021, en respuesta a la información que le habían remitido el 1 de abril sobre la señalada Ley 80-2020. Esta comunicación, expresa a modo general que toda reforma al sistema de pensiones tiene que restaurar el balance fiscal y tener garantías de pago. Puntualizan, que dicha Ley 80-2020 no puede aumentar costos al Plan Fiscal Certificado. *Asimismo, la JSF acepta que este programa puede generar ahorros en agencias y municipios bajo ciertas condiciones, aunque los datos del Gobierno reflejan, en su mayoría, un aumento de costos.* (subrayado nuestro)

En detalle, la comunicación señala varias recomendaciones y cambios a la ley para hacer factible el programa, entre estos: que se enmiende la Ley para implementarla por etapas, para que sea la Junta la que autorice el retiro de empleados a base de ahorros al Plan Fiscal, que los pagos del programa de retiro se realicen bajo el nuevo Sistema de Pensiones, conocido como “Pay as you go” bajo la Ley 106-2017, que cada agencia se comprometa a eliminar toda plaza de empleados no esenciales que se retire y el que no se creen nuevas plazas a estos fines, así como que el Gobierno autorice al Centro de

Recaudación de Ingresos Municipales (CRIM) a retener las partidas de los municipios para pagar las partidas que correspondan por el Sistema de “Pay as you go”.

En cuanto a estas propuestas de la JSF, entendemos destaca su admisión de que la Ley 80-2020, pudiera aplicarse en determinados escenarios (agencias y municipios) cumpliendo con los parámetros de ahorros del Plan Fiscal Certificado. Esto, aún cuando alegan, requeriría su implementación por etapas, que entienden la Ley al presente no permite.

Sin embargo, aunque coincidimos con la contención de la Junta de que la Ley 80-2020 pueda implantarse por etapas, diferimos en cuanto al argumento de que bajo la estructura actual de la misma no se permita dicha acción. Al contrario, cuando precisamente la Ley determina diferentes pasos o fases para su completa implantación como son los procesos para que los empleados elegibles soliciten su participación al Programa, completando los Formularios de Elección entregados por su patrono, el que una vez reciban estos formularios completados se cuantificará el número de empleados que se acogieron al mismo, a base de lo cual se procederá a validar la proyección del impacto fiscal al presupuesto del Gobierno y se evaluarán las medidas de reorganización o planes de acción necesarios para el cumplimiento de los planes Fiscales por la JSAF. De manera particular, como hemos señalado, la crucial determinación de si los empleados son esenciales o no al funcionamiento de cada agencia, corporación pública o municipio elegible, lo cual posibilita el que pueda ocuparse dicha plaza del empleado retirado clasificado como esencial, que significaría el honrar un 50% del salario más alto devengado en cualquiera de los últimos tres (3) años a éste, adicional al salario del empleado que vendría a sustituirlo.

Así que, conforme a lo expuesto, entendemos urgente y muy legítimo el ordenar al Director Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Lcdo. Juan C. Blanco Urrutia, y al Director Ejecutivo de la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), Lcdo. Luis M. Collazo Rodríguez, o a sus sucesores, el encausar las acciones requeridas para implantar en su primera fase este Programa de Retiro para los empleados no

esenciales identificados, que por disposición de esta Ley sus puestos se eliminan al quedar vacantes. Más aún, como hemos reseñado, cuando en la comunicación de la JSF a la AAFAF, con fecha del 22 de junio de 2021, aceptan que el Programa de Retiro Incentivado puede generar ahorros en agencias y municipios, siendo factible su implementación de forma parcial, lo cual ordenamos en esta Resolución Conjunta. Estableciendo muy claro, que esta medida constituye un paso inicial de Justicia Social, conforme a este contexto y las expectativas generadas a nuestros trabajadores para acogerse a este retiro incentivado. Sin menoscabar los derechos de los empleados esenciales a acogerse a este retiro, una vez completado el análisis correspondiente y el impacto presupuestario de su retiro a base de una reingeniería de puestos en las diferentes entidades.

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

1           Sección 1.- Ordenar al Director Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y  
2 Presupuesto (OGP), Lcdo. Juan C. Blanco Urrutia, y al Director Ejecutivo de la  
3 Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), Lcdo. Luis M. Collazo Rodríguez, o a  
4 sus sucesores, tomen todas las medidas necesarias y requieran a las agencias,  
5 corporaciones públicas y municipios elegibles las acciones correspondientes para  
6 implantar el Programa de Retiro Incentivado, creado bajo la Ley 80-2020, conocida  
7 como "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores  
8 Públicos" en cuanto a los empleados no esenciales ya identificados en cada entidad.  
9 Esto, sin menoscabar los derechos de los empleados esenciales identificados a acogerse  
10 también a este retiro incentivado, una vez completado el análisis correspondiente y el  
11 impacto presupuestario conforme a la reingeniería de puestos en cada entidad, que no  
12 excederá de un periodo de sesenta (60) días de aprobada esta Resolución Conjunta.

1           Sección 2.- Se otorga un plazo de treinta (30) días laborables a los funcionarios  
2   señalados para el cumplimiento de lo aquí ordenado, específicamente en cuanto al  
3   retiro incentivado de los participante identificados como no esenciales en las agencias,  
4   corporaciones públicas y municipios elegibles, así como el someter a la Asamblea  
5   Legislativa, por conducto de las respectivas Secretarías de Cámara y Senado, un  
6   informe detallado de las acciones realizadas, que incluirá los fundamentos y razones de  
7   cada agencia para realizar la determinación sobre los empleados que identificaron como  
8   esenciales o no, y la reingeniería de puestos correspondiente.

9           Sección 3.- Esta Resolución Conjunta entrará en vigor inmediatamente luego de  
10   su aprobación.