

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

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

7<sup>ma.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1451

8 de abril de 2024

Presentado por los señores *Ruiz Nieves, Dalmau Santiago, Matías Rosario, Rivera Schatz, Villaña Ramos, Ríos Santiago, Aponte Dalmau y las señoras Trujillo Plumey y Rosa Vélez*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

#### LEY

Para crear la "Ley Especial de Retiro Incentivado de Empleados Esenciales", a los fines de reconocer este derecho conforme a los procesos realizados bajo la Ley 80-2020, conocida como "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos" especificando que los criterios para definir lo que se consideren servicios públicos esenciales por las agencias bajo dicha ley, que permitía la retención de empleados en sus puestos para la continuidad de sus operaciones o culminar alguna labor, encomienda, función o adiestramiento, no pueden constituirse en obstáculo para denegar indefinidamente esta ventana de retiro para empleados que hubiere sido cualificado como esenciales más allá de la edad de sesenta y cuatro (64) años de edad del empleado; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al aprobarse la Ley 80-2020, conocida como "Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos" se establecieron diversos procesos y mecanismos para el retiro temprano de los participantes de este. Esto, con el fin de mejorar las condiciones socioeconómicas de los pensionados del servicio público, así como los ahorros millonarios que se proyectaban en gastos de nóminas en el Gobierno, conforme se retiraran los empleados participantes y se congelaran dichas plazas. En específico, se delegó a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), la

Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF), la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), la implantación de este modelo en las agencias elegibles del Gobierno, según definidas, y los municipios.

En consecuencia, dicha Ley 80-2020, *supra*, entre otros asuntos, dispuso sobre las agencias elegibles para participar del programa; los requisitos de elegibilidad de los empleados; el procedimiento para que el empleado exprese si desea participar del programa mediante un formulario a tales fines; los beneficios del programa; los puestos vacantes, reclutamiento y ahorros; así como la *retención de empleados elegibles*. (énfasis nuestro) En síntesis, este Programa de Retiro Incentivado otorga una oportunidad de retiro temprano a los empleados del gobierno que ingresaron al sistema de retiro bajo la Ley 447-1951, según enmendada, así como mediante la Ley 1-1990, según enmendada. Asimismo, requiere de un análisis por agencia, corporaciones públicas y los municipios para determinar la elegibilidad de los posibles participantes que distingue en cuanto a los empleados esenciales para el funcionamiento de la entidad correspondiente y de aquellos considerados no esenciales.

En detalle, el Artículo 8 de la Ley 80-2020, *supra*, 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 en 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 de Retiro entre otras. Además, en su Artículo 12, dispone que el Director de la Oficina de Gerencia y

Presupuesto, junto al Administrador de los Sistemas de Retiro (ASR), tendrán todos los poderes necesarios y convenientes para su implementación, con la facultad de 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 a estos fines.

En este contexto y dada la importancia de este Programa de Retiro, la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico en esta Decimonovena Asamblea Legislativa, a través de la Resolución del Senado 32, llevó 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*. Esto, ante señalamientos públicos en cuanto a requerimientos de información y proyecciones de impacto fiscal por parte de la Junta de Supervisión Fiscal (JSF), y el posible incumplimiento con el Plan Fiscal Certificado conforme a la Ley Federal, PROMESA, si se implementara el Programa. Razones, que se alegó habían redundado en que el Gobierno aplazara la vigencia del Programa de Retiro Incentivado, hasta llegar a unos entendidos con dicha Junta sobre el alcance e impacto de este. Una acción, que había dejado desprovisto de esta ventana de retiro temprano a miles de empleados del Gobierno y nuestros municipios, cuyas expectativas se vieron frustradas.

De manera concreta, en las vistas públicas celebradas por la Comisión de Gobierno del Senado, 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 Oficina de Gerencia y Presupuesto, 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. Otro aspecto esencial a este asunto, que se discutió en el proceso de vistas, fue 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, sobre la señalada Ley 80-2020, *supra*, que expresa a modo general que toda reforma al sistema de pensiones tiene que restaurar el balance fiscal y tener garantías de pago. Sin embargo, aceptan que este programa pudiera generar ahorros en agencias y municipios, bajo ciertas condiciones e implementarla por etapas, que entendían en aquel momento la Ley no lo contemplaba.

A tenor con este proceso, la Comisión de Gobierno del Senado radicó un Primer Informe Parcial sobre la R. del S. 32, que se recibió por el Senado de Puerto Rico en la Sesión Ordinaria del 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, sin afectar los derechos de también acogerse a este retiro temprano a los empleados esenciales que cumplan con los requisitos en ley. Precisamente, recomendación que se materializó al radicarse la Resolución Conjunta del Senado 171, que una vez aprobada por ambos Cuerpos Legislativos y firmada por el Gobernador, Hon. Pedro Pierluissi Urrutia, se convirtió en la Resolución Conjunta 33-2021. Un mandato legal, cuyo título expresa:

*“Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y a la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), 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 también a este retiro incentivado, una vez completado el análisis correspondiente y el impacto presupuestario conforme a la reingeniería de puestos en cada entidad...**” (énfasis nuestro)*

Así que, posterior a la aprobación de esta Resolución Conjunta 33-2021 y múltiples otras acciones ante la Junta de Supervisión Fiscal para dar paso al Programa de Retiro Incentivado, conforme a la Ley 80-2020, *supra*, se anunció públicamente el pasado día 27 de febrero de 2024 que el Gobierno de Puerto Rico y dicha Junta, habían radicado la estipulación final para la *implementación parcial* de la Ley 80-2020, “Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos”, atemperada a las exigencias de la Ley PROMESA. En específico, para el Retiro Incentivado de *mil ciento treinta (1,130) empleados públicos, cuyas plazas de empleo fueron catalogadas como no esenciales* por sus patronos. Se anunció, además, que la fecha de efectividad de su retiro sería para el 31 de marzo de 2024. (énfasis nuestro)

En consecuencia, conforme a lo expuesto, entendemos que los derechos a acogerse a dicha ventana de retiro para empleados catalogados como esenciales fueron vulnerados de manera indefinida y discriminatoria. Esto, porque no se les impone a las agencias que reclaman la continuidad de sus servicios el identificar recursos humanos que puedan realizar estas labores a la partida de estos empleados.

Así, mediante esta Ley Especial, esta Asamblea Legislativa de, manera expresa dispone que estos empleados podrán disfrutar de este retiro incentivado bajo los beneficios de la Ley 80-2020, *supra*, al cumplir los 64 años. En conclusión, como un reconocimiento del alto interés público para proteger los derechos de estos empleados que cualificaron para su retiro bajo dicho marco legal, así como el imperativo de un servicio público esencial que brindan estas agencias, estableciendo un plazo cierto para que se armonicen ambos principios como parte de una sana administración pública. Un imperativo de justicia social e igualdad ante la ley.

Por tanto, reafirmamos y fortalecemos el derecho a un retiro digno, sin menoscabar los derechos de los empleados esenciales que ya han sido cualificados,

cumplidos los requisitos dispuestos como parte del análisis correspondiente realizado. Datos, que permitieron la estipulación para el retiro de mil trescientos (1,300) empleados no esenciales mediante el acuerdo del Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, según reseñado. Toca pues, a cada agencia la responsabilidad de implementar la reingeniería de puestos y ocupar con personal idóneo los puestos de estos empleados esenciales a su retiro, al llegar a los sesenta y cuatro (64) años, que ahora les garantizamos, sin excusas u obstáculos.

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

1           Sección 1.- Se crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado de Empleados  
2 Esenciales”.

3           Sección 2. – Política Pública

4           Conforme al procedimiento dispuesto en la Ley 80-2020, conocida como "Ley del  
5 Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos", se  
6 establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que los  
7 puestos que se declararon empleados esenciales tienen igual derecho a disfrutar de un  
8 retiro incentivado al cumplir la edad de 64 años.

9           A tales fines, se dispone que las agencias y entidades participantes de dicho  
10 programa de retiro incentivado identificarán con antelación los recursos humanos para  
11 brindar dichos servicios esenciales sin menoscabar el derecho de estos empleados que  
12 aquí se reconoce. Esto como parte del imperativo de justicia social e igualdad ante la  
13 Ley conforme los procesos para cualificar a los participantes, según fue implementado  
14 en las agencias.

1           Sección 3.- Proceso para garantizar el retiro incentivado.

2           Se dispone que al cumplimiento de la edad de 64 años los empleados esenciales,  
3 reconocidos bajo los procesos que se efectuaron conforme a la Ley 80-2020, supra,  
4 tendrán derecho a acogerse a su retiro incentivado. Los puestos que queden vacantes en  
5 las agencias como resultado de la implementación del Programa por dicha acción, serán  
6 cubierto a petición de la agencia y en cumplimiento de los siguientes parámetros:

7           A. Los puestos nombrados por el Gobernador no serán eliminados.

8           B. Las agencias tomarán las medidas de reorganización administrativa y  
9           operacional para cubrir los puestos que queden vacantes, en estricto  
10           cumplimiento con todas las leyes laborales, el principio de mérito, los  
11           convenios colectivos vigentes y otras leyes aplicables.

12           C. Como primera opción se considerará a empleados de la misma agencia.  
13           En segundo lugar, se permitirá el uso del mecanismo de traslado del  
14           empleador único en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto  
15           esencial mediante dichos mecanismos, y como última opción, se permitirá  
16           el nuevo reclutamiento mediante convocatoria interna o externa entre  
17           empleados públicos o fuera del servicio público.

18           D. Sin embargo, independientemente del método para ocupar aquellos  
19           puestos que proveen servicios esenciales, la agencia no podrá retener a  
20           ningún empleado, sea esencial o no, que cualifique y solicite acogerse al  
21           Programa, una vez este advenga a la edad de sesenta y cuatro (64) años.

1 E. Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), Autoridad de  
2 Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF) y a la Administración de  
3 los Sistemas de Retiro (ASR), tomen todas las medidas necesarias y  
4 requieran a las agencias, corporaciones públicas y municipios elegibles las  
5 acciones correspondientes para implantar lo aquí dispuesto.

6 Sección 4. - Beneficios del Programa el retiro incentivado para empleados  
7 esenciales.

8 De igual manera a los beneficios reconocidos bajo la Ley 80-2020 para los  
9 empleados no esenciales, se dispone entre otros: pagar a cada participante el importe  
10 del monto de la pensión vitalicia del programa (50% del salario de la retribución  
11 equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada en cualquiera de los  
12 últimos tres (3) años); pagar la aportación patronal correspondiente al Plan Médico que  
13 provee el programa (\$100.00 mensuales) y discontinuar las aportaciones al Seguro por  
14 Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro  
15 del Estado (FSE), a la fecha que el empleado ingrese al Programa de Retiro entre otras.  
16 Se dispone, que estos beneficios se otorgarán a la fecha de separación de servicio del  
17 empleado esencial o máximo al cumplimiento de los 64 años.

18 Sección 5. -Esta Ley se aplicará a los empleados de la Ley 447-1951, según  
19 enmendada y la Ley 1-1990, según enmendada. Los fondos requeridos, si alguno, para  
20 honrar el retiro incentivado en las diferentes agencias a empelados esenciales que  
21 cumplan 64 años se consignarán en el presupuesto para el Año Fiscal 2024-2025.



1        Sección 6.- Separabilidad.

2        Si cualquier artículo, disposición, párrafo o parte de esta Ley, fuese declarada nula  
3        o inconstitucional por cualquier Tribunal competente, se entenderá que el resto de sus  
4        disposiciones mantendrán su validez y vigencia.

5        Sección 7.- Cláusula de Supremacía.

6        Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de  
7        ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

8        Sección 8.- Vigencia

9        Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.