

(P. del S. 127)

LEY

Para crear la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”, a los fines de reconocer y reivindicar el derecho de retiro incentivado de manera preferente a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, para la implementación parcial de la Ley 80-2020 (*“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”*), conforme a los procesos realizados bajo dicha Ley 80-2020, conocida como “Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos”; así como disponer un plazo cierto no mayor de sesenta (60) días desde la notificación a la agencia del cumplimiento y autorización al empleado esencial para su retiro incentivado a través de este programa, para que pueda cubrir su plaza con personal de la agencia, a través del mecanismo de Empleador Único, conforme a la Ley 8-2017, según enmendada, o efectuar la correspondiente reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este servicio necesario; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es importante reconocer, que los empleados públicos han recibido recortes a sus pensiones dada la crisis fiscal e insolvencia que atraviesa el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, según establecido por la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada. En este sentido, se han aprobado distintas leyes dirigidas a reformar el Sistema de Retiro y garantizar los recursos suficientes para honrar el pago de las pensiones que han acumulado en su desempeño estos servidores públicos a favor de Puerto Rico.

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. 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.

Dicha Ley 80-2020, *supra*, entre otros asuntos, dispuso sobre las agencias elegibles para participar del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos (Programa); los requisitos de elegibilidad de los empleados; el procedimiento para que el empleado consignara si deseaba 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. En síntesis, este

Programa de Retiro Incentivado otorgó una oportunidad de retiro temprano a los empleados del Gobierno que ingresaron al sistema de retiro bajo la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, que hubieran efectuado aportaciones al Sistema de Retiro por un período no menor de veinte (20) años de servicio al 30 de junio de 2017, así como aquellos que mediante la Ley Núm. 1-1990, aportaron no menos de quince (15) años de servicio a la misma fecha. Asimismo, implantó un análisis por agencia, corporaciones públicas y los municipios para determinar la elegibilidad de los participantes que distinguió 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*, estableció las obligaciones y deberes de las agencias para la debida implantación del Programa de Retiro Incentivado, 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 los 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 la 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 se convirtió en la Resolución Conjunta 33-2021. Un mandato legal, que en su Sección 1 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, que no excederá de un periodo de sesenta (60) días de aprobada esta Resolución Conjunta.” (énfasis nuestro)

Así que, posterior a la aprobación de esta Resolución Conjunta 33-2021, se anunció públicamente el pasado día 27 de febrero de 2024 que el Gobierno y dicha Junta de Supervisión Fiscal, 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 (“*Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119*”). En

específico, dicha estipulación autorizó el Retiro Incentivado de mil ciento treinta (1,130) empleados públicos, cuyas plazas de empleo fueron catalogadas como no esenciales. 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, se entiende que los derechos a acogerse a dicha ventana de retiro para empleados catalogados como esenciales, que no fueron incluidos en dicha estipulación final ante el Tribunal de Distrito Federal entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo la Ley Federal PROMESA, fueron vulnerados de manera indefinida y discriminatoria. Esto, porque no se les exigió en un plazo cierto a las agencias que plantearon la continuidad de sus servicios, el identificar los recursos humanos necesarios para realizar estas labores a la partida de estos empleados esenciales, tal como permitía el Artículo 9 de dicha Ley 80-2020, al identificar como primera opción el que se considerarán a empleados de la misma agencia para llenar la vacante; el uso del mecanismo de traslado entre agencias del Gobierno como se provee mediante la Ley 8-2017, según enmendada, sobre el Empleador Único en el servicio público, y como última opción, un nuevo reclutamiento mediante convocatoria interna entre empleados públicos o fuera del servicio público.

Por tanto, para los empleados que habían sido identificados y cualificados para participar del Programa de Retiro Incentivado de la Ley 80-2020, que fueron excluidos por la Estipulación Final señalada entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal bajo la Ley Federal PROMESA, resulta oneroso e injusto no se les reconozca y reivindique una ventana de retiro temprano con condiciones similares a dicha Ley 80-2020, *supra*, con un mínimo del cincuenta por ciento (50%) del salario computado de la retribución equivalente a la compensación bruta anual más alta devengada en cualquiera de los últimos tres (3) años); y el pago de la aportación patronal correspondiente al Plan Médico de cien dólares (\$100.00 mensuales), entre otros beneficios de pensión. Específicamente, como hemos adelantado, porque el modelo de retribución de estos empleados ha sufrido recortes significativos que se instituyeron con el fin de salvar un sistema que no tenía recursos suficientes para cumplir el pago de las pensiones en un momento determinado y que afectó sobremanera los empleados públicos que ingresaron al sistema conforme a lo establecido en la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, así como bajo la Ley Núm. 1 del 16 de febrero de 1990, según enmendada. Argumentos, en síntesis, que el Tribunal Supremo validó en el caso Trinidad Hernández v. E.L.A., 188 DPR 828 (2013), entendiendo en aquel momento, que la Legislatura había ejercido el poder de razón de Estado para detener la insolvencia del Sistema de Retiro y que las medidas adoptadas eran necesarias y razonables para atender de forma adecuada la crisis financiera que atentaba contra la solvencia actuarial de este Sistema, en protección del bienestar de todos los puertorriqueños.

Por esto, mediante esta medida, esta Asamblea Legislativa crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”, a los fines de establecer un Programa de Retiro Incentivado, conforme a los requisitos y condiciones dispuestas, que reconozca y reivindique de manera preferente los derechos a disfrutar de beneficios similares de retiro que se reconocían bajo Ley 80-2020, a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA que autorizó la implementación parcial de la misma. 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 no mayor de sesenta (60) días desde la notificación a la agencia del cumplimiento y autorización al empleado esencial para su retiro incentivado a través de este Programa, para que pueda cubrir su plaza con personal de la agencia, a través del mecanismo de Empleador Único, conforme a la Ley 8-2017, según enmendada, o efectuar la correspondiente reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este servicio necesario, y así, se armonicen ambos principios como parte de una sana administración pública. Un imperativo de justicia social e igualdad ante la ley.

Toca pues, a cada agencia la responsabilidad de implementar la reingeniería de puestos y garantizar con personal idóneo las funciones esenciales que realizaban estos empleados a su retiro, que ahora les garantizamos, sin excusas u obstáculos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.- Se crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado de Empleados y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”.

Sección 2.- Política Pública.

Se establece como un asunto de alto interés público por esta Asamblea Legislativa el reconocer y reivindicar de manera preferente, conforme a los requisitos y condiciones aquí dispuestas, los derechos a disfrutar de beneficios similares de retiro incentivado que se reconocían bajo Ley 80-2020, a los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (*“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”*) que autorizó la implementación parcial de la misma.

En consecuencia, el Programa de Retiro Incentivado que aquí se establece, tiene como fin primordial garantizar los derechos de estos empleados cuyo modelo de retribución ha sufrido recortes significativos por años que se instituyeron, con el fin de salvar un sistema que no tenía recursos suficientes para cumplir el pago de las pensiones en un momento determinado y que los afectó sobremanera en el pago de sus

pensiones acumuladas, bajo dicho marco legal. Además, posibilita alcanzar ahorros millonarios que se proyectan en gastos de nóminas en el Gobierno, conforme se retiren los empleados esenciales participantes y dichas plazas sean cubiertas con personal de la misma agencia, por el mecanismo del Empleador Único en el Gobierno, conforme a la Ley 8-2017, según enmendada, o por la debida reingeniería de funciones de los empleados de la agencia.

A tales fines, se dispone que las agencias y entidades participantes de este Programa de Retiro Incentivado, conforme a los mecanismos que aquí se autorizan y con la debida justificación, identificarán los recursos humanos para brindar aquellos servicios esenciales necesarios, sin menoscabar el derecho de estos empleados a su retiro incentivado que aquí se reconoce. Esto como parte del imperativo de justicia social e igualdad ante la ley conforme los procesos para cualificar a los participantes, según fue implementado en las agencias, bajo la Ley 80-2020.

Sección 3. - Definiciones.

Para los fines de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se indica:

(a) Administración. - Significará la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

(b) Administrador. - Significará el Administrador de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico.

(c) Agencia. - Incluirá cualquier agencia, departamento, administración, junta, comisión, oficina, división, dependencia o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Municipio del Gobierno de Puerto Rico, así como toda corporación o empresa pública acogidos al Sistema de Retiro. También se considerarán como agencias la Oficina del Contralor de Puerto Rico y la Comisión Estatal de Elecciones. Para fines de esta Ley se excluyen expresamente aquellas entidades o empleados que participan de sistemas de retiro independientes, tales como los maestros, jueces, empleados de la Universidad de Puerto Rico y de la Autoridad de Energía Eléctrica.

(d) Años de servicio. - Significará el total de años durante los cuales el participante efectuó aportaciones al Sistema de Retiro al 30 de junio de 2017, siempre que dichas aportaciones no hayan sido reembolsadas ni aplicadas al pago de deudas con el Sistema, el Banco Cooperativo de Puerto Rico, las cooperativas de ahorro y crédito o la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(e) Autoridad nominadora. - Significará el funcionario con facultad legal para efectuar nombramientos de personal en el Gobierno de Puerto Rico.

(f) Aportación al Sistema. – Significará la cantidad que se descuenta al participante de su retribución mensual para ser remitida al Sistema.

(g) Beneficio. – Significará la pensión vitalicia mensual que recibirá el participante bajo este Programa.

(i) Días. – Significará días calendario, a menos que del contexto se expresen días laborales.

(j) Elección de retiro. – Significará la elección voluntaria e irrevocable de acogerse al Programa de Retiro Incentivado, hecha por un participante que cumpla con los requisitos de elegibilidad aquí establecidos.

(k) Empleador Único. – Significará el Gobierno de Puerto Rico como patrono de todos los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas, conforme a lo dispuesto en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”.

(l) Fecha de efectividad. – Significará la fecha en que el participante del Programa cesa sus funciones como empleado y comienza a devengar los beneficios reconocidos en esta Ley.

(m) Formulario de elección. – Significará el documento oficial mediante el cual un participante se acoge al Programa, con la advertencia de que su decisión es final e irrevocable, constituyendo relevo total y absoluto de reclamaciones conforme a esta Ley.

(n) Junta de Retiro. – Significará la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, creada al amparo de la Ley 106-2017, según enmendada, como máximo ente rector de los sistemas de retiro del Gobierno.

(o) OGP. – Significará la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico.

(p) Participante. – Significará todo empleado esencial que sea miembro del Sistema y que esté en servicio activo o disfrutando de licencia autorizada, ya sea en puesto de carrera, confianza o nombramiento especial, que cumpla con los requisitos de elegibilidad dispuestos en esta Ley.

(q) Período de elección. – Significará el término de cuarenta y cinco (45) días laborales que tendrán los participantes para acogerse al Programa, contado a partir de la emisión de la carta circular de la Junta de Retiro, conforme al Artículo correspondiente de esta Ley.

(r) Período de implementación. – Significará el término que tendrá la agencia para separar del servicio a los empleados acogidos al Programa, según determine la Junta de Retiro mediante carta circular.

(s) Programa. - Significará el Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales, creado mediante esta Ley.

(t) Retribución. - Significará la compensación bruta anual más alta devengada por un participante en cualquiera de los últimos tres (3) años previos a su acogida al Programa, excluyendo bonificaciones adicionales al salario y pagos por horas extraordinarias.

(u) Servicios esenciales. - Significará aquellos servicios cuya continuidad sea necesaria para el funcionamiento de la agencia o corporación pública, y que la agencia identifique ante la Junta de Retiro para fines de reemplazo conforme al mecanismo del Empleador Único o a otro mecanismo de reclutamiento autorizado por la Ley 8-2017, según enmendada.

(v) Sistema. - Significará el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, creado en virtud de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

Sección 4.- Creación del Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Gubernamentales.

Mediante esta Ley, se crea el Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales, para ofrecer una oportunidad de retiro temprano y hacerle justicia a los empleados esenciales del Gobierno local excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno local y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (*“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”*) que autorizó la implementación parcial de la misma.

El desarrollo y ejecución de este Programa, se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y respetando el principio de mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos. Si un empleado esencial se acoge al Programa no se afectará ni se limitará su derecho a recibir aquellos beneficios marginales que, con motivo de su retiro, le correspondan en virtud de convenios colectivos u otros acuerdos válidamente negociados y vigentes al momento de acogerse, en la medida en que sean compatibles con esta Ley. Todo lo anterior quedará sujeto a las disposiciones de la Ley 66-2014, según enmendada, y la Ley 3-2017, según enmendada.

La elección del empleado esencial de participar del Programa de Retiro Incentivado será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial. El Formulario de Elección que se utilice para implementar el Programa deberá contener 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, de acuerdo con las leyes laborales de Puerto Rico.

Sección 5.- Proceso para garantizar el retiro incentivado.

Se dispone que los empleados esenciales excluidos de la Estipulación Final ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (*“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”*), y que fueron identificados conforme a los procesos realizados al amparo de la Ley 80-2020, tendrán derecho a acogerse a su retiro incentivado. Los puestos que queden vacantes en las agencias como resultado de la implementación del Programa, serán cubiertos a petición de la agencia en un plazo no mayor de sesenta (60) días desde la notificación del cumplimiento por parte de la Junta de Retiro y autorización al empleado para su retiro por el Programa, y en cumplimiento de los siguientes parámetros:

- A. Los puestos nombrados por el Gobernador no serán eliminados.
- B. Las agencias tomarán las medidas de reorganización administrativa y operacional para cubrir los puestos que queden vacantes, en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, el principio de mérito, los convenios colectivos vigentes y otras leyes y reglamentos aplicables.
- C. Como primera opción, se considerará a empleados de la misma agencia. En segundo lugar, se permitirá el uso del mecanismo de traslado del Empleador Único en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante dichos mecanismos, se permitirá a la agencia efectuar la correspondiente reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este servicio necesario o, en última instancia, se permitirá la contratación de nuevo personal para cubrir los puestos de los empleados que se acojan al retiro incentivado.
- D. Sin embargo, independientemente del método para ocupar aquellos puestos que proveen servicios esenciales, la agencia no podrá retener a ningún empleado que cualifique y solicite acogerse al Programa.
- E. Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal y a la Administración de los Sistemas de Retiro, a tomar todas las medidas necesarias para exigir a las agencias, corporaciones públicas y municipios elegibles las acciones correspondientes para implantar lo aquí dispuesto.

Sección 6.- Beneficios del Programa de Retiro Incentivado para empleados esenciales.

De igual manera que los beneficios reconocidos bajo la Ley 80-2020, *supra*, en favor de los empleados clasificados como no esenciales e incluidos en la Estipulación Final

ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión Fiscal, bajo PROMESA, (*“Final Stipulation Concerning Act 80 of 2020 and Joint Resolution 33 of 2021, Case 21-00119”*), se dispone, entre otros: pagar a cada participante de este Programa de Retiro Incentivado, el importe correspondiente a 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, a la fecha que el empleado ingrese al Programa de Retiro, entre otras. Se dispone, que estos beneficios se otorgarán a la fecha de separación de servicio del empleado esencial.

Sección 7.- Esta Ley se aplicará a los empleados cubiertos por la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, y la Ley Núm. 1-1990, según enmendada, conforme a los requisitos de elegibilidad aquí establecidos. Los fondos requeridos, si alguno, para honrar el retiro incentivado de los empleados esenciales acogidos al Programa en las distintas Agencias y corporaciones públicas se consignarán en los presupuestos correspondientes por año fiscal.

Sección 8.- El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en conjunto con el Director de la Junta de Retiro del Gobierno, tendrán y ejercerán todos los poderes necesarios y convenientes para implementar esta Ley. Entre dichas facultades se incluye la de requerir a las Agencias y corporaciones públicas la ejecución de todos los actos y gestiones que resulten necesarios para la implementación efectiva del Programa.

Además, tanto la Oficina de Gerencia y Presupuesto, la Junta de Retiro del Gobierno, la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico y la Oficina de Transformación y Administración de los Recursos Humanos del Gobierno, quedarán facultadas y obligadas a realizar todas las acciones, gestiones, acuerdos y trámites que sean necesarios con la Junta de Supervisión Fiscal, bajo la Ley Federal PROMESA y ante el Tribunal Federal de Distrito para Puerto Rico, para el fiel cumplimiento de lo aquí dispuesto.

En consecuencia, remitirán a la Asamblea Legislativa, a través de las respectivas Secretarías de la Cámara de Representantes y del Senado, así como al Gobernador o la Gobernadora del Gobierno de Puerto Rico, un informe comprensivo trimestral con el detalle que evidencie el cumplimiento de estos deberes.

Sección 9.- Separabilidad.

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

Sección 10.- Cláusula de Supremacía.

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

Sección 11.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. No obstante, su ejecución quedará condicionada a que el Departamento de Hacienda y la Oficina de Gerencia y Presupuesto certifiquen al Gobernador o Gobernadora y a la Asamblea Legislativa la existencia del presupuesto para su implementación.