

## ***Ley del “Programa de Orientación y Planificación Pre-Jubilación a los Servidores Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”***

Ley Núm. 126 de 3 de agosto de 2014, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

[Ley Núm. 73 de 19 de julio de 2016](#))

Para establecer el “Programa de Orientación y Planificación Pre-Jubilación a los Servidores Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, ordenar a las agencias de las tres Ramas del Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas, y a la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establecer en conjunto un programa para educar y ofrecer las herramientas necesarias a todos los servidores públicos en aras de garantizar su bienestar durante su jubilación; y otros fines relacionados.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La planificación para la jubilación es un tema que en muchas ocasiones no consideramos importante por creer que es un proceso a largo plazo y muy lejano al momento de comenzar nuestra vida laboral. Sin embargo, es importante que desde que comencemos a formar parte de la clase trabajadora de nuestro País, estemos conscientes que nuestros años de productividad cada vez serán menos. Ante ello, la planificación para la jubilación debe comenzar cuanto antes. Disfrutar de una jubilación económicamente segura y libre de preocupaciones financieras conlleva de un gran esfuerzo.

Los empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no son una excepción. Aún cuando existe un Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, nuestros servidores públicos en muchas ocasiones desconocen en qué consisten los beneficios que tendrán. Durante el proceso de aprobación de la [Ley 3-2013](#), pudimos percibir que existe un gran desconocimiento entre los servidores públicos sobre lo que significa un sistema de retiro y su verdadero propósito. De un estudio realizado por la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro en el año 2006, surge que la mayoría de los servidores públicos desconocen gran parte de los servicios y beneficios que ofrece el Sistema de Retiro a sus participantes. Se desprende además, que la mayoría de éstos por diversas razones, no están preparados para acogerse al retiro. Un 83% de los encuestados indicó que no conoce el procedimiento a seguir para solicitar una pensión y un 74% expresó que no se está preparando económicamente para la jubilación. Sobre otros temas que se relacionan con la jubilación, el estudio reflejó que más del 70% de los encuestados no tienen conocimiento sobre: la planificación financiera, la pensión, el Seguro Social, los estilos de vida en la jubilación y los asuntos de salud.

Con el propósito de que nuestros servidores públicos lleven a cabo una sana planificación económica al momento de su jubilación, y considerando los cambios que ha enfrentado el Sistema de Retiro como parte de la [Ley 3-2013](#), es necesario que éstos conozcan, desde el comienzo, y a través de sus años de servicios en el Gobierno, los beneficios que tendrán al momento de su

jubilación. Es sumamente importante además, que no sólo conozcan los beneficios que les proveerá el Sistema de Retiro sino que complementen éste con otros servicios y mecanismos existentes como lo son el Seguro Social y cuentas de ahorros que ofrecen instituciones privadas.

La citada [Ley 3-2013](#), es un gran paso para asegurar la existencia del Sistema de Retiro del Gobierno, y por ende, el que todos los empleados públicos tengan la garantía de gozar de una anualidad al momento de disfrutar de su jubilación. Pero esto, requiere también que cada participante asuma un rol activo en la preparación para su retiro.

Mediante esta Ley se pretende que las agencias de las tres ramas del gobierno, los municipios y las instrumentalidades públicas, en conjunto con la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de la Judicatura, establezcan un plan para que los empleados públicos sean orientados y educados sobre el tema y de esta forma puedan estar en posición de planificar eficientemente su jubilación. Resulta adecuado que la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), como parte de su deber al amparo de la [Ley 201-2012](#), que le ordena el establecimiento de programas de educación financiera económica, colabore de forma activa con la Administración de los Sistemas de Retiro para la efectiva implementación de este Programa.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

**Artículo 1. — Título.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Esta Ley se conocerá como “Programa de Orientación y Planificación Pre-jubilación a los Servidores Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

**Artículo 2. — Política Pública.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Se establece como Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la orientación y educación, previo a la jubilación, de los Empleados Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las tres Ramas de Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas, y promover la planificación financiera de éstos para su jubilación.

**Artículo 3. — Creación.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Se crea el “Programa de Orientación y Planificación Pre-Retiro a los Servidores Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, para que la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura, en conjunto con las agencias de las tres ramas del Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas, implementen el mismo.

**Artículo 4. — Propósito.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Esta Ley tendrá como propósito establecer un programa uniforme entre las agencias de las tres ramas del Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas, mediante el cual se eduque y oriente a los servidores públicos sobre los beneficios que podrán recibir al momento de su jubilación, para que así éstos puedan crear y establecer una planificación financiera que cumpla con sus necesidades.

**Artículo 5. — Aspectos Generales.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

El Programa consistirá de una serie de seminarios u orientaciones que se le brindará a cada servidor público a través de sus años de servicios. La primera orientación será ofrecida no más tarde de un año luego de haber comenzado sus aportaciones al Sistema de Retiro. Sin que se entienda como limitación, consistirá de una orientación básica sobre el sistema de retiro, las aportaciones realizadas por el empleado, el rendimiento obtenido a ese momento, si alguno, y las proyecciones de éstas y toda aquella información relacionada, para que el empleado tenga una base desde dónde comenzar su planificación financiera para su jubilación.

Durante sus años de servicio para el Gobierno, cada empleado tendrá que acumular un mínimo de cinco (5) horas en un periodo de tiempo que no excederá los tres (3) años. Su patrono tendrá la obligación de ofrecer seminarios u orientaciones dirigidos a que cada participante pueda continuar su planificación financiera para la jubilación y complementar los beneficios que recibirá del Sistema de Retiro con otros mecanismos y recursos que ofrecen la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado (AEELA); la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico (APGPR) y otras asociaciones que agrupan pensionados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH); y la Administración del Seguro Social mediante el establecimiento de acuerdos de colaboración a tales fines. El patrono también deberá invitar a tales orientaciones a las asociaciones de retirados o jubilados, así como a organizaciones sindicales reconocidas con matrícula de jubilados correspondientes al organismo público para el cual trabajen los empleados que recibirán la orientación. Por ejemplo, si el grupo de empleados a orientarse es de la Policía de Puerto Rico, se debe invitar a la organización u organizaciones que agrupen a los empleados jubilados de la Policía; si se va a orientar a los empleados de la Administración de Tribunales, se debe invitar a la organización u organizaciones que agrupen a los empleados jubilados de la Administración de Tribunales y así respectivamente con cada entidad pública. Además, los patronos podrán utilizar los programas de educación financiera y económica que al amparo de la [Ley 201-2012](#), provee la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

Cinco (5) años antes de que el empleado pueda acogerse al retiro se le ofrecerá un seminario u orientación donde se le brinde toda la información sobre el estado de los ingresos y activos del Sistema de Retiro, se actualicen los beneficios que tenga para su retiro, cómo solicitar los mismos y cuáles serán sus obligaciones para recibirlos, entre otros.

**Artículo 6. — Deberes de la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Será responsabilidad de la Administración del Sistema de Retiro del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura la implementación y funcionamiento del Programa, en coordinación con las agencias de las tres Ramas del Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas. La Administración de los Sistemas de Retiro podrá establecer enlaces con la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), para que al amparo de las facultades concedidas mediante su ley habilitadora, colabore en el establecimiento de este Programa a través de su Escuela de Educación Continua (EEC).

Se faculta al Administrador de los Sistemas de Retiro a crear un Reglamento en el término de ciento veinte (120) días para la implementación y cumplimiento de esta Ley, el cual será remitido a cada una de las agencias del gobierno así como a los municipios e instrumentalidades públicas.

Se dispone que dicho Reglamento establecerá las normas, procedimientos y todo aquello necesario para la implantación ágil y efectiva de este programa, incluyendo, pero sin limitarse, a las horas créditos que deberá recibir el empleado, temas, recursos a utilizarse y sobre cualquier otro asunto que se entienda conveniente para lograr los propósitos y objetivos de esta Ley.

La Administración de los Sistemas de Retiro capacitará periódicamente al Coordinador Agencial de Asuntos de Retiro de cada una de las agencias y municipios sobre los beneficios de los servidores públicos y el funcionamiento del programa para que éstos estén en posición de orientar y ofrecer los seminarios a los empleados de las agencias que representan.

Se dispone que aquellos sistemas de retiro, independientes del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado y de la Judicatura, que al día de hoy cuenten con programas de orientación y educación pre y post jubilación, serán excluidos de la aplicación de esta Ley.

Cada Coordinador(a) Agencial para Asuntos de Retiro deberá invitar al seminario u orientación a las organizaciones que agrupen a los empleados jubilados de la entidad para la cual trabajen los empleados que recibirán la orientación, si alguna particular existiera, con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha del evento.

**Artículo 7. — Deberes de las agencias e instrumentalidades de las tres ramas del gobierno y los municipios para la implementación del Programa.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Cada agencia de las tres ramas del gobierno, los municipios e instrumentalidades públicas, vienen obligados a garantizar que todo empleado participante de los Sistemas de Retiro del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico participe del Programa aquí establecido.

El Coordinador Agencial de Asuntos de Retiro de cada agencia de las tres ramas del Gobierno, municipios e instrumentalidades públicas coordinará con la Administración de los Sistemas de Retiro la implementación de esta Ley así como la preparación para poder ofrecer las orientaciones aquí dispuestas. El Coordinador utilizará, en primera instancia, los recursos disponibles a través de los acuerdos colaborativos establecidos para la implantación de los propósitos de esta Ley, entre el patrono y la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH); la Asociación de Empleados del Estado

Libre Asociado (AEELA), la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico (APGPR), el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y la Administración del Seguro Social. Además, el Coordinador podrá recurrir, mediante acuerdos de colaboración, a recursos externos para educar a los empleados mediante charlas u orientaciones tales como planificadores financieros, instituciones bancarias y planes de seguros, entre otros.

Cada agencia, municipio o instrumentalidad pública, identificará el personal que vendrá obligado a tomar los seminarios u orientaciones y mantendrá un registro de éstos donde además, incluirá evidencia del cumplimiento en el expediente de personal de cada empleado. Cada agencia, municipio y/o instrumentalidad pública utilizará en primera instancia los recursos humanos y económicos existentes, así como las facilidades disponibles, para adelantar los propósitos de esta Ley.

Se dispone además, que de ser necesario un gasto económico por parte de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura para ofrecer las orientaciones, éstos deben ser compartidos con las agencias, corporaciones públicas y/o municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que participan del Programa Pre-jubilación.

**Artículo 8. — Cláusula de Separabilidad.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Si cualquier cláusula, disposición o parte de esta Ley fuera declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto no afectará, ni invalidará el resto de la misma.

**Artículo 9. — Vigencia.** (3 L.P.R.A. § 761 nota)

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: [www.ogp.pr.gov](http://www.ogp.pr.gov) ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—RETIROS Y PENSIONES.