

Advertencia: Esta Ley ha sido **DEROGADA** por la [Ley 106-2017, Art. 7.1](#).
Se mantiene en esta [Biblioteca Virtual de OGP](#) únicamente para propósitos de archivo.

“Ley del Programa de Preretiro Voluntario”

Ley Núm. 211 de 8 de Diciembre de 2015, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:
[Ley Núm. 170 de 9 de Agosto de 2016](#))

Para crear la “Ley del Programa de Preretiro Voluntario”, a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico puedan, voluntariamente, separarse de forma incentivada de su empleo hasta que cumplan con los requisitos para retirarse; para disponer los requisitos de años de servicios cotizados necesarios para cualificar para este Programa; regular el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa de Preretiro Voluntario; disponer los incentivos especiales que se otorgarán a los empleados que se acojan a este Programa; disponer los requisitos necesarios para la implantación del Programa; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es de conocimiento público que Puerto Rico se encuentra ante una de sus peores crisis fiscales y económicas. La misma impacta por igual al Gobierno Central, las corporaciones públicas y los municipios. El acceso a los mercados financieros es sumamente difícil, lo cual agrava la operación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Por ello, esta Administración continúa tomando decisiones precisas que garanticen el buen uso y manejo de los fondos públicos y evaluando la reorganización del Gobierno, garantizando, a su vez, los servicios esenciales a la ciudadanía.

El 17 de junio de 2014, entró en vigor la [Ley 66-2014, conocida como la “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”](#), en virtud del poder de razón de Estado y de conformidad con el Artículo II, Secciones 18 y 19, y el Artículo VI, Secciones 7 y 8, de nuestra Constitución. La [Ley 66-2014](#) declaró la existencia de una situación de emergencia económica y fiscal grave en Puerto Rico, que hizo necesaria la aprobación de una ley especial de carácter socioeconómico que le está permitiendo al Estado contar con la liquidez suficiente para pagar la nómina de los empleados públicos y sufragar los servicios esenciales que ofrece a sus ciudadanos. A través de dicha legislación se implementaron medidas de reducción de gastos y de estabilización fiscal para la recuperación económica de Puerto Rico, sin recurrir al despido de empleados públicos de carrera ni afectar las funciones esenciales de las agencias de gobierno que brindan servicios de seguridad, educación, salud o trabajo social.

Es la política pública de esta Administración procurar que las finanzas de todas sus agencias, corporaciones públicas, instrumentalidades y municipios, gocen de solvencia fiscal. A esos efectos, el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico creó mediante Orden Ejecutiva el Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico, al cual encomendó la preparación de un Plan de Ajuste Fiscal a Cinco Años con el fin de reorganizar las operaciones

del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y estabilizar su situación fiscal. Conforme a ello, esta Ley crea un Programa de Preretiro Voluntario para los empleados cobijados bajo las disposiciones de la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como la “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”](#). Este Programa de Preretiro Voluntario representará para el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico un ahorro significativo.

Estamos conscientes de que debemos seguir actuando para llevar a cabo la transformación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La estructura gubernamental contemporánea no se atempera a las necesidades del Puerto Rico moderno. Uno de los componentes identificados para mejorar nuestra capacidad fiscal incluye disminuir la cantidad de empleados que figura en la plantilla de recursos humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cuya nómina requiere una sustancial erogación mensual de fondos, que supone una cantidad millonaria de dólares. No obstante, cónsonos con la política pública de no despedir empleados públicos de carrera, por el nefasto impacto que decisiones como esas tienen en nuestra frágil economía, hemos determinado que la reducción de la plantilla de empleados ocurra paulatinamente y de forma voluntaria, permitiendo un proceso transicional en la economía.

Con tales propósitos y a su vez para ofrecerle una oportunidad a los servidores públicos que tantos años han brindado a nuestro País, de culminar su carrera en el servicio público de forma digna, se crea un Programa de Preretiro Voluntario.

Este Programa persigue ofrecerle incentivos para el personal que sea empleado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 o que habiendo comenzado a cotizar luego de esa fecha pagó servicios acreditables anteriores al 1 de abril de 1990, sin haber recibido el reembolso de sus aportaciones y tengan un mínimo de veinte (20) años de servicio cotizados bajo la estructura de beneficios de la [Ley Núm. 447](#), supra. Estos incentivos incluyen una compensación equivalente al sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 mientras participen del Programa; la liquidación del pago de las licencias de vacaciones y enfermedad, considerando el tope establecido por la [Ley 66-2014](#) y exenta del pago de contribuciones, el pago de la contribución patronal al Seguro Social y Medicare, y mantener la cobertura de su plan médico o continuar recibiendo la aportación patronal al plan médico, bajo los mismos términos y condiciones como si estuviese empleado, hasta por un término de dos (2) años. Más aun, este Programa provee para que el patrono continúe realizando las aportaciones, tanto individual como patronal, al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, lo que garantizará un incremento en su anualidad de retiro futura, la cual se le garantiza nunca será menor del cincuenta por ciento (50%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013 y en el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según definido en la [Ley 53-1996, según enmendada](#), podrá alcanzar hasta un máximo del sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, combinando las aportaciones congeladas al 30 de junio de 2013 y la anualidad del Programa Híbrido de Contribución Definida. A su vez, le brinda la oportunidad al empleado participante de disfrutar del cien por ciento (100%) de su tiempo con su familia o en otras actividades educativas o recreativas de su interés, o bien puede seguir contribuyendo a la economía local, pues, aquellos que se preretiran pueden servir a la comunidad de diversas formas en el sector privado, tales como trabajo comunitario, participación en organizaciones cívicas y del tercer sector, considerar nuevas oportunidades de desarrollo profesional, humano, de consultoría y desarrollo de negocios. Mientras tanto, el Gobierno ahorra

el cuarenta por ciento (40%) del salario del empleado más la mayoría de los beneficios marginales, así como otras partidas que de otra manera tuviese que desembolsar de mantener al preretirado como empleado activo.

A diferencia de otras leyes anteriores de retiro incentivado o ventanas de retiro, el Programa de Preretiro Voluntario es transparente para el Sistema de Retiro, ya que los costos asociados continúan siendo pagados por el patrono del preretirado mientras cumple su fecha de retiro.

El Programa de Preretiro Voluntario toma en consideración la situación actuarial del Sistema de Retiro del ELA. Tal y como ha trascendido públicamente, el Sistema de Retiro atraviesa por una de las crisis fiscales más grandes que ha enfrentado entidad gubernamental alguna. Ante lo anterior, el Ejecutivo, así como esta Asamblea Legislativa, ha considerado distintas alternativas para lograr darle un respiro y poder garantizar su existencia. Consecuencia de esto es la aprobación de la [Ley 3-2013](#) que, entre otras cosas, extendió la edad de retiro a un grupo de empleados que no cumplían con los criterios necesarios para retirarse en o antes del 30 de junio de 2013. El Tribunal Supremo de Puerto Rico validó esa reforma al Sistema de Retiro del ELA en [Trinidad Hernández et al. v. ELA et al.](#), 188 DPR 828 (2013). Concluyó que esta fue razonable y necesaria para adelantar la solvencia actuarial del Sistema de Retiro, ya que no existían medidas menos onerosas para lograr ese fin.

Ante este historial, es preciso destacar que la implementación del Programa de Preretiro Voluntario no tendrá un impacto adverso en las arcas del Sistema de Retiro del ELA ni de las entidades gubernamentales que se acojan al mismo. Primeramente, la entidad gubernamental que cualifique para, y esté interesada en, acogerse al Programa deberá presentar una solicitud a esos efectos ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Esta última evaluará la viabilidad de que los empleados de la entidad gubernamental se acojan al Programa en coordinación con la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura. Certificada la elegibilidad de los empleados, la OGP solo aprobará la solicitud, de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Una vez cualificada la entidad gubernamental y aprobadas las solicitudes de sus empleados, la responsabilidad por el pago de los beneficios dispuestos por esta Ley no recaerá en el Sistema de Retiro del ELA, sino en la entidad gubernamental para la cual trabaje el empleado al momento de acogerse al Programa. Es decir, las cantidades a pagarse como producto de este Programa provienen, en su totalidad, de las cantidades identificadas y separadas por las diversas agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para ese propósito.

En fin, este Programa impacta positivamente todos los elementos que intenta atender el Plan de Ajuste Fiscal a Cinco Años, la reforma estructural, fiscal e institucional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. En particular, reduce los costos sin afectar los servicios, no afecta las finanzas del Sistema de Retiro del ELA y representa ahorros globales en nuestro presupuesto.

Por todo lo anterior, esta Asamblea Legislativa entiende necesario fomentar el Programa de Preretiro Voluntario dispuesto en esta medida. Con ello, no tan solo ofrecemos una oportunidad de preretiro a los empleados que comenzaron a cotizar antes del 1 de abril de 1990, sino que, a la vez, logramos una reestructuración organizacional y sistemática que permitirá la concentración de recursos para maximizar los servicios que ofrece el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título. (3 L.P.R.A. § 9261 nota)

Esta Ley se conocerá como la “Ley del Programa de Preretiro Voluntario”.

Artículo 2. — Definiciones. (3 L.P.R.A. § 9261)

a. Agencia: incluirá todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administraciones, organismos y demás entidades gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cuyo presupuesto se sufraga, en todo o en parte, con cargo al Fondo General. También estarán incluidas en esta definición y en la aplicación de esta Ley, los municipios, las agencias con fondos especiales estatales, las corporaciones o instrumentalidades públicas o público privadas que funcionen como empresas o negocios privados con sus propios fondos (excepto las que tengan sus propios sistemas de retiro), la Oficina del Contralor, la Rama Judicial (excepto los jueces, que tienen su propio sistema de retiro) y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA).

b. Autoridad Nominadora: significará todo jefe de agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

c. Cotizar: Para fines de esta Ley, el término “cotizar” significa haber hecho o continuar haciendo aportaciones a los sistemas de retiro, independientemente del tipo de cuenta a la que se aporte o haya aportado.

d. ELA: significará el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas: Rama Ejecutiva, Rama Judicial y Rama Legislativa.

e. Fecha de Efectividad: significará el día laboral siguiente a la fecha en la cual el participante cesará en las funciones de su empleo con la agencia o municipio del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y comienza a participar del Programa de Preretiro Voluntario.

f. Municipio: significará una demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo.

g. OGP: significa la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

h. Período de Elección: significará el período de treinta (30) días calendario desde que se notifique al empleado que es elegible para el Programa, durante el cual podrá acogerse al Programa de manera irrevocable.

i. Preretirado: significará toda persona acogida al Programa de Preretiro Voluntario, según establecido por esta Ley.

j. Programa: significará el Programa de Preretiro Voluntario creado por esta Ley.

k. Sistema: significará el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

l. Tasación de Implementación: se referirá a la evaluación compulsoria que tendrá que realizar toda agencia o municipio y presentar a la OGP, dentro de un periodo no mayor de sesenta (60) días desde la aprobación de esta Ley, para analizar el impacto fiscal que tendría en su organismo adoptar el Programa de Preretiro Voluntario, tomando en consideración, entre otros factores, la

cantidad de empleados que cualificarían con los criterios del Programa, las retribuciones promedios que se aplicarían a la compensación de los participantes del Programa, funciones que realizan los empleados que cumplen con los criterios de elegibilidad y cuáles funciones son esenciales, la forma en que se pueden sustituir internamente los empleados que realizan funciones esenciales y presenten una solicitud para acogerse al Programa, mediante traslado, reclutamiento interno de empleados de carrera del organismo, reclutamiento abierto a todos los servidores públicos de carrera o al público general, qué puestos se podrían eliminar, si el organismo tiene la capacidad económica para participar en el Programa, y estimar el ahorro o gasto total estimado de acogerse al Programa.

m. Plan Patronal para el Preretiro: significará el plan que debe diseñar el patrono para la implementación del Programa de Preretiro Voluntario en su agencia o municipio, cuando de la tasación de implementación surja que acogerse al Programa redundará en un ahorro en el gasto promedio de nómina y beneficios marginales para la agencia o municipio.

n. Retribución promedio: significará el salario promedio anual más alto de un participante durante cualesquiera tres (3) años de servicios acreditables.

Artículo 3. — Creación del Programa de Preretiro Voluntario. (3 L.P.R.A. § 9262)

Mediante esta Ley, se crea el Programa de Preretiro Voluntario para ofrecer una oportunidad de preretiro a los empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1ro. de abril de 1990, o que habiendo comenzado a trabajar para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico como empleado transitorio o irregular antes de esa fecha, no pudieron aportar al Sistema de Retiro por su estatus laboral y con posterioridad fueron nombrados en el servicio de carrera bajo la [Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990](#), más pagaron esos servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013 para acumular años de servicios cotizados retroactivamente a una fecha anterior al 1ro. de abril de 1990; no hubiesen elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro y tengan un mínimo de veinte (20) años de servicios cotizados o pagados a los Sistemas de Retiro. Esto, con el fin de lograr ahorros significativos en los gastos gubernamentales por concepto de nómina y beneficios marginales, así como llevar a cabo una reestructuración organizacional y sistemática que permitirá la concentración de recursos para maximizar los servicios que ofrece el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

La implantación del Programa de Preretiro Voluntario se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y con el debido respeto del Principio de Mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos. El que un empleado se acoja al Programa de Preretiro Voluntario no lo descalifica para recibir todo aquel beneficio marginal al que en ocasión de su retiro hubiese tenido derecho en virtud de un convenio colectivo u otro tipo de acuerdo negociado con su patrono, vigente al momento de acogerse al Programa de Preretiro, y recibirá los mismos al momento de terminar en el Programa y convertirse en retirado, salvo que su patrono decida, conforme a su Plan Patronal para el Preretiro, adelantarle dicho beneficio de jubilación. Todo lo anterior, sujeto a las disposiciones de la [Ley 66-2014](#).

Artículo 4. — Elegibilidad de patronos para participar del Programa. (3 L.P.R.A. § 9263)

Toda agencia o municipio, excepto la Oficina del Contralor y la Rama Judicial, deberá realizar y presentar a la OGP, en un término no mayor de sesenta (60) días desde que entre en vigor esta Ley, una tasación de implementación del Programa de Preretiro Voluntario. En el caso de la Oficina del Contralor, la Contralora deberá realizar y presentar ante los presidentes de los cuerpos legislativos una tasación de implementación de un programa de preretiro en su agencia. En el caso de la Rama Judicial, la Oficina de Administración de los Tribunales deberá realizar y presentar ante la Juez Presidente del Tribunal Supremo una tasación de implementación de un programa de preretiro en su agencia. La agencia o municipio podrá solicitar la asistencia técnica de la OGP, así como el asesoramiento de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OCALARH), libre de costo, para confeccionar dicha tasación. De surgir de la tasación que acogerse al Programa redundará en un ahorro en el gasto promedio de nómina y beneficios marginales para la Agencia, el patrono deberá diseñar el Plan Patronal para el Preretiro.

La agencia o municipio que desee participar del Programa deberá estar en cumplimiento con todos los pagos que le corresponda hacer a la Administración del Sistema de Retiro. De tener alguna deuda pendiente con la Administración del Sistema de Retiro, la agencia o municipio tendrá que suscribir un acuerdo de pago conforme a los términos y condiciones que disponga dicha entidad y deberá contemplar dentro de su Plan, destinar no menos del veinticinco por ciento (25%) de su ahorro al pago de esa deuda.

Artículo 5. — Empleados elegibles para el Programa de Preretiro Voluntario. (3 L.P.R.A. § 9264)

a. Se entenderá como elegible para el Programa de Preretiro Voluntario toda persona que trabaje para una agencia y que cumpla con los requisitos siguientes:

1. ser empleado de carrera, ser empleado en el servicio de confianza con derecho a reinstalación en un puesto de carrera o empleado con nombramiento a término de conformidad a una ley, como en el caso de procuradores, fiscales, comisionados, etc., siempre que el participante cumpla los sesenta y un (61) años de edad para acogerse al retiro antes de la fecha de expiración de su término corriente;
2. haber comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1ro. de abril de 1990 o que habiendo comenzado a trabajar como empleado transitorio o irregular para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico antes de esa fecha, no pudo aportar al Sistema de Retiro por su estatus laboral, pero con posterioridad fue nombrado en el servicio de carrera bajo la [Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990](#), y haya pagado esos servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013 para acumular años de servicios cotizados con fecha de retroactividad anterior al 1 de abril de 1990; no haber solicitado el reembolso de sus aportaciones ni haya elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro;
3. a la fecha de solicitar acogerse al Programa de Preretiro, tener un mínimo de veinte (20) años de servicios cotizados o pagados al Sistema de Retiro; y
4. no haber cumplido los requisitos para acogerse al retiro bajo la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada](#), en o antes de la fecha de efectividad de ingresar al Programa de Preretiro Voluntario; disponiéndose que en el caso de los servidores públicos de alto riesgo,

según dicho término definido en la [Ley Núm. 447](#), que cumplan con los requisitos para retirarse y de los empleados cuya edad de retiro opcional es antes de los 61 años en virtud del Artículo 5-103 (a) (1) de la [Ley Núm. 447](#), supra, podrán ingresar al Programa hasta que cumplan los 61 años de edad.

b. No serán elegibles para el Programa los empleados del ELA que estén ocupando cargos electivos o estén ejerciendo el rol de Autoridad Nominadora a la fecha de efectividad de su participación en el Programa, a menos que tengan derecho a reinstalación en un puesto de carrera y sean reinstalados a dicho puesto de carrera antes de la fecha de efectividad de su participación en el Programa. Asimismo no serán elegibles al Programa empleados participantes de otros sistemas de retiro independientes, tales como los maestros, jueces y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.

c. Las disposiciones de esta Ley serán extensivas también a aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la misma se encuentren acogidos a algún tipo de licencia al amparo de los Reglamentos de las agencias y municipios, convenios colectivos o estatutos aplicables, excepto en el caso de personas en licencia sin sueldo.

Artículo 6. — Beneficios del Programa de Preretiro Voluntario. . (3 L.P.R.A. § 9265)

El Preretirado recibirá los siguientes beneficios:

a. Sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 hasta que cumpla los sesenta y un (61) años de edad. El pago será realizado por el patrono con la misma frecuencia en que lo hubiese realizado, del participante mantenerse como empleado.

Los ingresos que reciba el preretirado durante su participación en el Programa de Preretiro por concepto del pago del sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 se considerarán, para fines tributarios, como si fuesen devengados por concepto de pensiones concedidas por los sistemas o fondos de retiro subvencionados por el Gobierno del ELA, conforme a la Sección 1081.01 de la [Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 2011”](#) y sujeto a las limitaciones establecidas en la Sección 1031.02 (a) (13) de la Ley 1-2011, según enmendada.

b. Liquidación del pago de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas al momento en que se acoja al Programa, conforme a los topes establecidos en la legislación o reglamentación aplicable, exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

c. Mientras la persona esté acogida al Programa, su cuenta bajo el Programa Híbrido de Contribución Definida seguirá recibiendo la totalidad de la aportación individual que le hubiese correspondido aportar al preretirado, pagada en su totalidad por el patrono, a razón del diez por ciento (10%) del cien por ciento (100%) de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015.

d. Excepto para los empleados actualmente excluidos del pago del Seguro Social Federal, por la duración del participante en el Programa, el patrono continuará realizando la aportación patronal correspondiente al Seguro Social Federal (6.2%) y Medicare (1.45%) correspondiente al sesenta por ciento (60%) del ingreso bruto del participante. No obstante, se le descontarán al participante porcentos iguales, correspondientes a su aportación individual.

e. Mantener la cubierta de plan médico o programa de servicios médicos, o aportación patronal para seguro médico, del que gozaba el empleado al momento de ejercer su determinación de acogerse al Programa de Preretiro Voluntario hasta por dos (2) años, a partir de la fecha de efectividad de su ingreso al Programa, o hasta que ingrese al Sistema de Retiro o hasta que el

participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero. Disponiéndose que si el beneficio de cubierta médica termina por el transcurso de dos (2) años sin que el participante del Programa haya ingresado al Sistema de Retiro o fuera elegible para otra cobertura médica, el preretirado podrá optar por acogerse a las cubiertas ofrecidas para servidores públicos al amparo de la [Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como la “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”](#), realizando el pago de la prima correspondiente, de sus propios ingresos.

f. Podrá solicitar a la agencia o municipio que deduzca y retenga del sesenta por ciento (60%) del ingreso que recibirá, las aportaciones por concepto de ahorros, los plazos de amortización de los préstamos, las primas de seguro o cualquier otro pago aplicable al momento, dispuestas en la [Ley 9-2013, según enmendada, conocida como la “Ley de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2013”](#), pero en ningún caso las aportaciones por concepto de ahorros serán obligatorias. De igual forma, los participantes podrán optar por retirar sus ahorros de AEELA, siempre y cuando éstas no estén garantizando deudas con dicha entidad.

g. Si el preretirado falleciere mientras participa del Programa, automáticamente terminará su participación en el mismo y sus beneficiarios o herederos, según sea el caso, recibirán los mismos beneficios que le hubiesen correspondido bajo las disposiciones de la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada](#), y cualquier otro beneficio que le hubiese correspondido al amparo de alguna ley especial de haber sido empleado activo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y

h. Una vez cumpla los sesenta y un (61) años de edad pasará a formar parte del Sistema de Retiro y recibirá los beneficios que le corresponden como pensionado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con el Capítulo 5 de la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada](#); disponiéndose que a los participantes del Programa se les garantizará, al momento de retirarse, un beneficio mínimo de cincuenta por ciento (50%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, siempre que la combinación de anualidades de las aportaciones congeladas al 30 de junio de 2013 y de las aportadas a la cuenta del Programa Híbrido no alcancen ese por ciento mínimo. En el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dicho beneficio mínimo podrá representar hasta un sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, si el Plan Patronal para el Preretiro de su agencia contempla aportaciones adicionales al Programa Híbrido para lograr un beneficio mínimo en exceso del cincuenta por ciento (50%). A los participantes del Sistema que al 30 de junio de 2013 se encontraban acogidos al Plan Coordinación con los beneficios del Seguro Social Federal, se le ajustará la anualidad de beneficios preservados, según lo dispuesto en el inciso (e) del Artículo 2-101 de la [Ley Núm. 447](#), supra; disponiéndose, que hasta tanto el participante tenga derecho a acogerse a los beneficios del Seguro Social Federal, podrá recibir la anualidad que establece el Artículo 5-103 de la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951](#) y la combinación de anualidades nunca será menor del cincuenta por ciento (50%) de la retribución promedio al 30 de junio de 2013. La cantidad de aportación adicional que se debe inyectar al Sistema de Retiro mientras el empleado se encuentre acogido al Programa de Preretiro Voluntario para que, al momento de su retiro, pueda recibir una combinación de beneficios por anualidades de retiro que represente los beneficios mínimos antes dispuestos, deberá ser pagada en su totalidad por el patrono, como parte de su Plan Patronal para el Preretiro.

i. El participante que se acoja al preretiro por haber comenzado a trabajar como empleado transitorio o irregular para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico antes del 1ro. de abril de 1990 y que por su estatus laboral no pudo aportar al Sistema de Retiro desde su comienzo, pero con

posterioridad fue nombrado en el servicio de carrera bajo la [Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990](#) y pagó por esos servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013, para acumular años de servicios cotizados con fecha de retroactividad anterior al 1ro. de abril de 1990, también participará en el Programa de Preretiro hasta los 61 años. Además, para fines de su retiro, recibirá el mismo tratamiento de los empleados que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de abril de 1990, y que le son de aplicabilidad las disposiciones de la [Ley Núm. 447 de 15 de mayo 1951, según enmendada](#), en cuanto a la forma de determinar su retribución promedio y calcular su anualidad de beneficios congelados.

Artículo 7. — Obligaciones y deberes de la agencia o municipio. (3 L.P.R.A. § 9266)

La agencia o municipio tendrá las siguientes obligaciones al momento de acoger a un Preretirado al Programa:

- a. Garantizar que quien solicite acogerse al Programa cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo 5 de esta Ley.
- b. Una vez acogido el preretirado al Programa y durante su participación en el mismo, la agencia o municipio se compromete a:
 1. pagar a cada preretirado el sesenta por ciento (60%) de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015, incluyendo la aportación al Seguro Social Federal y Medicare (excepto en el caso de los empleados que antes de ingresar al Programa de Preretiro no aportaban al Seguro Social);
 2. hacer las aportaciones patronales e individuales correspondientes al Sistema de Retiro, a base del cien por ciento (100%) de la retribución promedio al 31 de diciembre de 2015;
 3. mantener al preretirado en la cubierta del plan médico o pagar las aportaciones patronales correspondientes al plan médico del preretirado, según el beneficio del que disfrutaba al momento de acogerse al Programa de Preretiro, por el término de dos (2) años, a partir de la fecha de efectividad de su ingreso al Programa, o hasta que ingrese al Sistema de Retiro, o hasta que el participante sea elegible para cobertura de seguro de salud en otro empleo o mediante alguna otra fuente de cobertura, lo que ocurra primero;
 4. discontinuar las aportaciones al Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado correspondientes al empleado desde que ingrese al Programa; y
 5. pagar las liquidaciones de vacaciones y enfermedad que correspondan a cada participante, conforme a los topes establecidos en la legislación o reglamentación aplicable, en o antes de ciento ochenta (180) días a partir de la fecha de efectividad del participante en el Programa.

Artículo 8. — Manejo de puestos vacantes y ahorro logrado. (3 L.P.R.A. § 9267)

a. Como norma general, aquellos puestos que queden vacantes con la implantación del Programa de Preretiro Voluntario serán eliminados, salvo que la OGP autorice lo contrario conforme al Plan que presente el patrono, excepto en el caso de la Oficina del Contralor y la Rama Judicial, que tendrán autonomía para decidir qué puestos quedarán eliminados sin intervención de la OGP. Los puestos nombrados por el Gobernador no serán eliminados. Las agencias o municipios tomarán las medidas de reorganización administrativa y operacional para eliminar los puestos que queden

vacantes, en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes, y con el debido respeto al Principio de Mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos que trabajan en dicha entidad.

b. No obstante, la agencia o municipio podrá ocupar aquellos puestos que queden vacantes y se certifiquen como que proveen servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia o municipio, mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante el mecanismo de traslado, se permitirá el nuevo reclutamiento, preferentemente mediante convocatoria interna entre otros empleados de carrera del ELA, siempre y cuando el costo relativo a ese nuevo reclutamiento, considerado dentro del Plan, si se demuestra que globalmente se mantendrá un mínimo de setenta por ciento (70%) del ahorro anual producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad. Cada agencia o municipio establecerá razonablemente, mediante procedimiento interno, los criterios necesarios para definir lo que se considerarán servicios públicos esenciales para su agencia o municipio.

1. En el caso de las agencias, excepto la Oficina del Contralor y la Rama Judicial, todo reclutamiento con el porcentaje de ahorro aquí establecido, requerirá la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

2. En el caso de los municipios, todo reclutamiento con el porcentaje de ahorro establecido, requerirá el visto bueno de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

3. En el caso de la Oficina del Contralor, la Contralora establecerá los mecanismos necesarios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo con relación al manejo de los puestos vacantes y ahorros, así como las medidas necesarias para realizar la reorganización administrativa y operacional que estime pertinente para garantizar los ahorros proyectados con la implementación del Programa de Preretiro. Todo esto salvaguardando su independencia administrativa, operacional y fiscal, por lo que no requerirá aprobación de la OGP.

4. En el caso de la Rama Judicial, la Juez Presidente del Tribunal Supremo establecerá los mecanismos necesarios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo con relación al manejo de los puestos vacantes y ahorros, así como las medidas necesarias para realizar la reorganización administrativa y operacional que estime pertinente para garantizar los ahorros proyectados con la implementación del Programa de Preretiro. Todo esto salvaguardando su independencia administrativa, operacional y fiscal, por lo que no requerirá aprobación de la OGP.

c. La agencia o municipio podrá utilizar hasta un treinta por ciento (30%) del ahorro generado por la implementación de este Programa para compras de equipo tecnológico o iniciativas que aumenten la eficiencia de las agencias.

1. En el caso de las agencias, toda compra de equipo con el porcentaje de ahorro aquí establecido, requerirá la aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

2. En el caso de los municipios, toda compra de equipo con el porcentaje de ahorro establecido, requerirá el visto bueno de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

3. En el caso de la Oficina del Contralor, toda compra de equipo con el porcentaje de ahorro establecido sólo podrá ser autorizado por la Contralora, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

4. En el caso de la Rama Judicial, toda compra de equipo con el porcentaje de ahorro establecido sólo podrá ser autorizado por la Juez Presidente del Tribunal Supremo, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.

Artículo 9. — Irrevocabilidad de la elección para participar del Programa. (3 L.P.R.A. § 9268)

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

El formulario que se utilice para implantar 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 a las leyes laborales de Puerto Rico.

Artículo 10. — Retención de empleado elegible al Programa. (3 L.P.R.A. § 9269)

Las agencias y municipios se reservan el derecho de retener en su puesto a un empleado que cualifique y solicite acogerse al Programa de Preretiro Voluntario durante un término no mayor de seis (6) meses, sujeto a prórroga por seis (6) meses adicionales con aprobación de OGP, a los únicos fines de culminar alguna labor, encomienda, función u ofrecer adiestramiento. En esos casos, el empleado no recibirá los beneficios del Programa por el tiempo que la agencia o municipio estime conveniente utilizar sus servicios. La agencia o municipio podrá contabilizar el ahorro que representa el que ese empleado se acoja al Programa una vez culmine el periodo de retención. El resto de los empleados que se acojan al Programa de Preretiro Voluntario lo harán de forma inmediata conforme a los términos que establece esta Ley.

Artículo 11. — Limitación a prestación de servicios por el Preretirado al Gobierno. (3 L.P.R.A. § 9270)

Toda persona que se acoja a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario no podrá prestar sus servicios ni ser contratado por ninguna agencia o municipio mientras sea partícipe del Programa. Una vez el empleado pase a formar parte del Sistema, podrá prestar sus servicios a agencias gubernamentales, corporaciones públicas o municipios, de conformidad con los requisitos esbozados en la [Ley Núm. 447](#), supra, así como de la [Ley 1-2012, conocida como “Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011”](#). Las agencias o municipios que se acojan al

Programa, deberán enviar a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), la lista de personas acogidas a éste y que en consecuencia, quedan inhabilitadas por el término de su participación en el Programa para ingresar a una agencia o municipio como empleado de carrera, confianza, transitorio, irregular, o cualquier otra clasificación ni como contratista independiente.

El formulario de elección para participar del Programa deberá contener una advertencia, en negrillas, sobre esta inelegibilidad del participante para reingresar al servicio público hasta tanto concluya su participación en el Programa de Preretiro Voluntario.

Artículo 12. — Disposiciones Generales. (3 L.P.R.A. § 9271)

a. Todas las disposiciones de la [Ley Núm. 447, según enmendada](#), que no estén en conflicto con esta Ley, serán aplicables al Programa de Preretiro Voluntario aquí contemplado.

b. El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implantar esta Ley. Podrá requerir a las agencias (excepto en el caso de la Oficina del Contralor y la Rama Judicial, que conservarán su autonomía) y a los municipios que tomen todos los actos que estime necesarios y convenientes para implantar el Programa en sus respectivas agencias o municipios; y podrá requerir a las Autoridades Nominadoras que sometan toda la información que estime necesaria para que este último pueda evaluar toda solicitud de declarar cualquier puesto inelegible para participar en el Programa. El Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto preparará el Formulario de Elección y establecerá el procedimiento para la implantación del Programa y las disposiciones de esta Ley, sin sujeción a la [Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada](#). Este deberá incluir, como mínimo, lo siguiente:

1. La entidad gubernamental que cualifique y esté interesada en acogerse al Programa deberá presentar una solicitud a esos efectos ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto, incluyendo la tasación de implementación y el Plan Patronal de Preretiro.

2. La Oficina de Gerencia y Presupuesto deberá evaluar en un término no mayor de sesenta (60) días, prorrogables por treinta (30) días adicionales, la viabilidad de que la agencia se acoja al Programa y solo aprobará la solicitud de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. De no ser aprobada la solicitud se le concederá a la agencia un término no mayor de treinta (30) días para enmendar el Plan Patronal de Preretiro, el cual la Oficina de Gerencia y Presupuesto deberá evaluar en un término no mayor de sesenta (60) días.

3. La Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura certificará la elegibilidad de los empleados que soliciten al Programa, en cuanto a los años de servicios cotizados.

4. Se notificará al empleado que es elegible para solicitar al Programa. Para ejercer la opción de participar en el Programa de Preretiro Voluntario, el empleado tendrá un término de treinta (30) días calendario a partir de la notificación.

c. La agencia o municipio, a través de su coordinador(a) de retiro y con la asistencia de la OGP y de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura, proveerá a todos sus empleados que cualifiquen para el Programa de Preretiro Voluntario una orientación en torno a los beneficios y criterios del mismo. Además, deberán proveerles orientación y educación para promover la planificación financiera de estos para su jubilación, según lo establece la [Ley 126-2014, que creó el “Programa de Orientación](#)

[y Planificación Pre-Jubilación a los Servidores Públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”](#).

Artículo 13. — Cláusula de separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional o defectuosa por un Tribunal competente, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o defectuosa.

Artículo 14. — Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir 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 ([email: biblioteca OGP](mailto:biblioteca OGP)). 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 ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—Z-DEROGADAS.