

PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO

El Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramientos “Ley 70 de 2 de julio de 2010”, se creó con el fin de ofrecerles a los empleados públicos elegibles la oportunidad de retirarse o separarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico. Como beneficio por participar en el Programa, el empleado recibiría una pensión incentivada y una anualidad vitalicia o un incentivo económico, entre otros. Con este Programa el Gobierno lograría ahorros adicionales en los gastos del Fondo General al reducir el gasto de su nómina, propósito principal de la Ley Núm. 70. Además, esto permitiría conseguir una reestructuración y reorientación en las agencias, acciones dirigidas a obtener una mayor eficiencia y agilidad gubernamental, con menos gastos operacionales.

En este Programa podrían participar todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administración, organismos y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno, cuyo presupuesto se sufrague, todo o en parte, con recursos del Fondo General, a la fecha de la vigencia de esta Ley.

Para garantizar los ahorros esperados por la participación en el Programa, los puestos de los participantes que no fueran ocupados mediante traslados, permanecerían vacantes y serían eliminados por la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Además, podían participar en el Programa sólo aquellos empleados de carrera que no ofrecen servicios directos, que no son esenciales para la operación de la Agencia y/o cuyos puestos puedan ser ocupados mediante traslados internos o interagenciales. Estas medidas buscaban asegurar que el Programa no afectara adversamente los servicios a la ciudadanía.

El Programa estableció dos periodos para someter la solicitud de participación a la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia. Éstos se establecieron entre el 1^{ro} al 30 de octubre de 2010 y el 1^{ro} al 30 de noviembre de 2010. Los empleados participantes completaron un Formulario de Elección, preparado por el Departamento del Trabajo y provisto por su Agencia. La Autoridad Nominadora de cada agencia fue la responsable de aprobar el Formulario de los empleados elegibles.

COMPONENTES DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO

Todo Empleado Elegible pudo optar por participar en uno (1) de los tres (3) componentes del Programa, sujeto a los criterios, términos y condiciones de cada alternativa. El primer componente fue un plan de renuncia voluntaria, el segundo componente un plan de retiro temprano incentivado y el tercer componente un plan de retiro incentivado. A continuación la descripción de cada uno de ellos:

- **Primer Componente: *RENUNCIA VOLUNTARIA POR INCENTIVO ECONÓMICO***
 - Un incentivo económico, basado en el término de empleo en el servicio público, una cubierta de plan médico por un (1) año y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia en la búsqueda de empleo, a aquellos empleados de carrera que decidieran dejar su empleo.

- **Segundo Componente: *RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO POR PENSIÓN DE RETIRO VITALICIA***
 - El retiro incentivado se ofreció a empleados de carrera con quince (15) a veintinueve (29) años de servicio cotizados en el servicio público. Esto le brindó al empleado la oportunidad de acogerse a un retiro temprano y disfrutar de una pensión mayor a la que le correspondería basada en sus años de servicio. Aquellos empleados que no tuvieran el tiempo de servicio

PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO

requerido para calificar podrían solicitar a la Agencia correspondiente que utilice la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad para completar el tiempo de servicio que les falte. Además, se les incluyó una cubierta de plan médico por un (1) año. El componente económico no estaría disponible para estos participantes.

- Tercer Componente: **INCENTIVO ECONÓMICO PARA EMPLEADOS ELEGIBLES QUE TENGAN TREINTA (30) AÑOS O MÁS DE SERVICIO Y LA EDAD REQUERIDA**
 - Este componente se divide en dos partes:
 - La primera ofrece que aquellos empleados que cuenten con treinta (30) años o más de servicios cotizados y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro (bajo la ley que rija el plan de retiro que le aplique y que se acoja al mismo), además de recibir la anualidad que le corresponda podrían recibir el incentivo económico dispuesto en el primer componente. En adición tendrían la oportunidad de brindar sus servicios, de manera voluntaria, a la comunidad que han servido y a la que han dedicado su vida profesional.
 - En la segunda parte califican aquellos empleados que cuenten con la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro bajo la ley que rija el plan de retiro que les aplique, pero que no hayan cotizado la totalidad del tiempo requerido, o sea, treinta (30) años en el Sistema de Retiro. Los participantes podrían utilizar el incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo que le ofrece el Gobierno en el primer componente para pagar por el tiempo de servicio trabajado, pero no cotizado, y así poder acogerse a su retiro.

DATOS ESTADÍSTICOS DEL PROGRAMA

Con el propósito de recopilar los datos estadísticos, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) diseñó y envió a todas las 84 Agencias participantes de la Ley Núm. 70 el Formulario **Informe de Impacto Presupuestario (Solicitudes radicadas en la Administración de Sistemas de Retiro (ASR) y autorizadas por la Autoridad Nominadora)**.

COMPONENTE	TOTAL DE EMPLEADOS PARTICIPANTES	AHORROS PROYECTADOS AÑO FISCAL 2012
I - Renuncia Voluntaria	90	\$2,993,753
II - Retiro Temprano Incentivado	1,342	23,385,404
III - Plan de Retiro Incentivado	559	22,069,592
Total	1991	\$48,448,749

Estos datos están basados en la información provista por las Agencias participantes del Programa de Incentivo, Retiro y Readiestramiento, al momento de preparar este documento.

PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO

CORPORACIONES Y AGENCIAS EXCLUIDAS

Con miras a lograr un control del gasto público en todo el Gobierno de Puerto Rico, las Corporaciones Públicas que operen con ingresos propios y las Agencias excluidas por la definición de la Ley, podrán implantar un Programa similar, previa autorización de sus Juntas de Directores u Organismos Directivos y aprobado por el Administrador del Programa¹. El impacto económico que determine el Administrador del Sistema de Retiro correspondiente, será sufragado con los recursos propios de dichas corporaciones o agencias. Estos casos requieren una certificación previa de la Junta de Directores u Organismo Directivo, ratificada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Para garantizar la no contratación por cinco (5) años de los empleados participantes, dichas plazas pueden ser ocupadas por traslados internos. Bajo esta categoría, el Administrador del Programa aprobó un total de diez (10) programas, a continuación se presentan las estadísticas certificadas por la Administración de los Sistemas de Retiro.

DATOS ESTADÍSTICOS DE LOS PROGRAMAS APROBADOS A CORPORACIONES O AGENCIAS EXCLUIDAS

COMPONENTE	TOTAL DE EMPLEADOS PARTICIPANTES
I - Renuncia Voluntaria	55
II - Retiro Temprano Incentivado	365
III - Plan de Retiro Incentivado	120
Total	540

Fuente – Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura

La **Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, “Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento”** estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, lo que permite que esta iniciativa pueda ser utilizada nuevamente. Con ello, se reitera el compromiso de nuestro Gobierno de mantenerse firme en continuar con una política de responsabilidad fiscal, que no afecte la prestación de servicios ágiles y eficientes al Pueblo de Puerto Rico.

¹ Artículo 2 – Definiciones: (a) “Administrador del Programa significará el Comité creado mediante esta Ley, el cual será presidido por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Los demás miembros del Comité serán el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, quien dirigirá la fase del Retiro.”