

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

2^{da.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. del S. 127

INFORME POSITIVO

13 de noviembre de 2025

Actas y Record
2025 NOV 13 P 5:50

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión de los Sistemas de Retiro de la Cámara de Representantes, previo estudio y consideración del P. del S. 127, tiene a bien recomendar a este Cuerpo la aprobación de esta medida sin enmiendas.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 127 tiene el propósito de crear la "Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales", a los fines de reconocer y revindicar 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.

Este proyecto de ley fue presentado ante la consideración de la Asamblea Legislativa para atender las desigualdades surgidas de la implementación de la Ley 80-

2020, en lo relativo a los programas de retiro incentivado del sector público. El P. del S. 127 propone establecer un mecanismo legal que otorgue acceso al retiro incentivado a empleados públicos clasificados como esenciales y que fueron excluidos por efecto de la Estipulación Final entre el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) bajo PROMESA.

El Proyecto fue aprobado por el Senado de Puerto Rico y remitido a la Cámara de Representantes, donde fue asignado a la Comisión de los Sistemas de Retiro para su análisis y recomendación.

INTRODUCCIÓN

La Ley 80-2020, titulada *“Ley del Programa de Retiro Incentivado y de Justicia para Nuestros Servidores Públicos”*, tuvo como objetivo establecer un mecanismo ordenado para permitir el retiro temprano de empleados públicos, protegiendo así sus derechos adquiridos y, al mismo tiempo, brindando al Gobierno de Puerto Rico una herramienta para ajustar su estructura fiscal. No obstante, el acuerdo suscrito con la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) bajo el marco de PROMESA —formalizado mediante la *Estipulación Final sobre la Ley 80-2020 y la Resolución Conjunta 33-2021, Caso Núm. 21-00119*— limitó la aplicación del retiro incentivado exclusivamente a empleados cuyas plazas se clasificaron como “no esenciales”.

Esta decisión excluyó de forma automática y generalizada a miles de servidores públicos esenciales que cumplían cabalmente con los requisitos de elegibilidad dispuestos en la Ley 80. Se trató de empleados cuya labor diaria resulta indispensable para el funcionamiento continuo del aparato gubernamental. La aplicación de criterios amplios y sin evaluación individual para dicha exclusión generó un agravio sustancial, creando un esquema inequitativo en el que unos empleados accedieron al retiro incentivado y otros, con igual o mayor mérito, fueron dejados fuera sin base objetiva. Además, al no establecerse un plan de transición o de reorganización funcional que atendiera el retiro diferenciado de personal esencial, muchas agencias enfrentaron una dislocación en su operación ordinaria. Este vacío afectó tanto la capacidad de planificación administrativa como la prestación efectiva de servicios al ciudadano.

Ante esta realidad, el P. del S. 127 propone la adopción de la *“Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales”*, cuyo objetivo principal es subsanar esa brecha de equidad. La medida busca extender los beneficios originalmente dispuestos en la Ley 80-2020 a aquellos servidores esenciales que fueron excluidos por razones de clasificación administrativa y no por inhabilidad legal o fiscal. La legislación dispone que las agencias concernidas deberán llenar las vacantes resultantes en un término no mayor de sesenta (60) días. Este proceso podrá realizarse

mediante redistribución de funciones, reingeniería administrativa o a través del mecanismo de empleador único contemplado en la *Ley Núm. 8-2017*, sin recurrir a nuevas contrataciones externas que impliquen duplicidad de costos.

De igual forma, el proyecto incorpora varios principios de gobernanza y responsabilidad fiscal:

1. Protección de derechos laborales: Se reitera el respeto a los sistemas de mérito, los convenios colectivos y la legislación laboral vigente.
2. Coordinación interagencial efectiva: Se establece un proceso colaborativo entre la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF), la Junta de Retiro del Gobierno, la Administración de los Sistemas de Retiro (ASR), la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y la propia JSF, para asegurar una implantación viable y fiscalmente prudente.
3. Garantía de beneficios equivalentes: Se reconocen beneficios comparables a los de la Ley 80, incluyendo una pensión vitalicia equivalente al cincuenta (50%) del salario base promedio, así como la continuidad de la aportación patronal al plan médico.
4. Plazo definido: Se prohíbe expresamente la retención de empleados elegibles bajo esta ley más allá del 30 de junio de 2025.
5. Transparencia y fiscalización: Se impone la obligación de presentar informes trimestrales detallados tanto a la Asamblea Legislativa como a la Rama Ejecutiva, con el fin de garantizar monitoreo continuo y rendición de cuentas.

En conjunto, la medida persigue cuatro objetivos estratégicos fundamentales:

- a) Reivindicar los derechos de los empleados esenciales excluidos injustamente del retiro incentivado original.
- b) Preservar la continuidad de los servicios gubernamentales mediante una transición ordenada del capital humano.
- c) Brindar seguridad y justicia previsional a los trabajadores públicos que han sostenido al Estado en tiempos de crisis.
- d) Fortalecer la equidad, eficiencia y responsabilidad en la administración pública.

Por tanto, esta legislación se presenta no solo como una respuesta justa a una exclusión sistémica, sino también como un paso firme hacia una cultura gubernamental más empática, organizada y responsable con quienes han sido columna vertebral del servicio público en Puerto Rico.

ALCANCE DEL INFORME

En aras de analizar y evaluar la medida, las Comisión de los Sistemas de Retiro de la Cámara de Representantes tomó en consideración los memoriales explicativos recibidos en el Senado de Puerto Rico. En particular, se recibieron comentarios de parte de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal, la Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico; de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos; y de múltiples ciudadanos. A continuación, esbozamos un resumen de las ponencias presentadas.

JUNTA DE SUPERVISIÓN FISCAL DE PUERTO RICO

La Junta de Supervisión Fiscal (JSF), en su comunicación del 13 de junio de 2025, expresó su oposición al P. del S. 127. Aunque reconoció la aportación de los empleados públicos y la necesidad de facilitar retiros, sostuvo que el proyecto viola el Plan de Ajuste de Deuda, la Orden de Confirmación y la Estipulación Final de 2024, los cuales prohíben crear o ampliar beneficios de pensión durante un periodo de diez años. La JSF argumentó que la Ley 80-2020 limitó el retiro incentivado a empleados no esenciales, y que extenderlo a personal esencial contraviene el acuerdo judicial y las disposiciones de PROMESA. Además, advirtió que la medida aumentaría el gasto público sin identificar fuentes de ahorro o ingresos compensatorios.

Según su análisis, los empleados esenciales no pueden ser eliminados ni dejar sus puestos vacantes, por lo que no se generarían economías. Esto, indicó la Junta, crearía nuevas obligaciones fiscales sin reducir costos, afectando la estabilidad presupuestaria alcanzada con el Plan de Ajuste.

Finalmente, la JSF concluyó que aprobar el proyecto en su forma actual violaría PROMESA, pondría en riesgo la recuperación financiera del país y retrasaría el fin de la Junta de Supervisión Fiscal.

**AUTORIDAD DE ASESORÍA FINANCIERA Y AGENCIA FISCAL, LA OFICINA
DE GERENCIA Y PRESUPUESTO Y LA JUNTA DE RETIRO DEL GOBIERNO DE
PUERTO RICO**

El 20 de febrero de 2025, la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF), la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico sometieron un memorial explicativo conjunto en el que expresaron su oposición a la aprobación del Proyecto del Senado 127. Aunque reconocieron el valor del servicio público y la necesidad de atender con justicia a los empleados esenciales, advirtieron que la medida viola disposiciones fundamentales del marco legal vigente. En particular, indicaron que el proyecto es incompatible con la Ley PROMESA, la Estipulación Final del 27 de febrero de 2024 —que limitó el retiro incentivado a empleados no esenciales— y el Plan de Ajuste de Deuda confirmado por el Tribunal Federal.

Las agencias resaltaron que estas normas prohíben expresamente la creación de nuevas obligaciones de pensión o la restauración de plazas previamente eliminadas, lo que coloca al P. del S. 127 en conflicto directo con las disposiciones jurídicas aplicables. También subrayaron que el proyecto carece de un análisis de impacto presupuestario y fiscal, tal como exige la Ley 1-2023 y el Plan Fiscal certificado. Según sus proyecciones, extender el programa a empleados esenciales podría multiplicar hasta por seis los costos originalmente estimados bajo la Ley 80-2020, eliminando los ahorros previstos e incrementando significativamente el gasto público.

El 10 de abril de 2025, las mismas agencias presentaron un memorial explicativo suplementario reafirmando su postura. Insistieron en que extender los beneficios de retiro incentivado a empleados esenciales contraviene el acuerdo judicial vigente, PROMESA y el Plan de Ajuste. Además, reiteraron la ausencia de un análisis financiero riguroso que permita sustentar la medida, así como la falta de alternativas de financiamiento claras. Con base en datos estimados, alertaron que aproximadamente 2,208 empleados esenciales podrían acogerse al programa, lo que implicaría un costo neto de más de \$101 millones, y requeriría una asignación adicional al fideicomiso de retiro de aproximadamente \$273 millones durante un período de doce años fiscales.

Asimismo, las agencias enfatizaron que, en contraste con los 1,129 empleados no esenciales que participaron bajo la Ley 80-2020, la posible inclusión de más del doble de personal esencial duplicaría la carga financiera sin ofrecer garantías de ahorro. Resaltaron que bajo las leyes de retiro vigentes (Leyes 447-1951, 1-1990, 3-2013 y 80-2020), la participación ha sido limitada, lo que agrava las proyecciones fiscales ante un nuevo universo de empleados elegibles.

Finalmente, las agencias concluyeron que toda medida con impacto fiscal debe evaluarse con la debida rigurosidad por la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) antes de su aprobación. Mientras no se cuente con ese informe y no se atiendan los riesgos legales, fiscales y operacionales señalados, no consideran viable respaldar la aprobación del P. del S. 127. No obstante, recomendaron que se realice un

análisis fiscal robusto, se convoquen reuniones ejecutivas entre las agencias concernidas y se elabore un plan de sucesión que garantice la continuidad de los servicios públicos esenciales.

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

El 10 de abril de 2025, la OATRH presentó su memorial sobre el Proyecto del Senado 127, destacando que su objetivo es establecer un programa de retiro incentivado para empleados clasificados como “esenciales”, es decir, aquellos cuyas funciones son indispensables para la continuidad de los servicios públicos. Recordaron que estos puestos fueron excluidos de la Ley 80-2020 debido a su carácter crítico.

La Oficina subrayó que, conforme a la Estipulación Final validada por el Tribunal Federal bajo PROMESA, el retiro incentivado está limitado exclusivamente a empleados “no esenciales”. Como los empleados esenciales deben ser reemplazados si sus funciones se eliminan, no se generan ahorros en nómina, lo que podría ir en contra de los acuerdos judiciales existentes. Por ello, alertaron sobre un posible conflicto si se extiende el retiro incentivado a dicho personal.

En el plano administrativo, la OATRH explicó que, si el proyecto se aprueba, las agencias estarían obligadas a cubrir las vacantes resultantes mediante personal existente, a través del mecanismo del Empleador Único de la Ley 8-2017, o rediseñando sus funciones. Sin embargo, advirtieron que el proyecto no aclara cómo se implementarán estas estrategias, por lo que recomendaron establecer directrices más claras para evitar interrupciones en la prestación de servicios públicos.

Finalmente, la OATRH indicó que los aspectos fiscales y legales del proyecto recaen principalmente en la AAFAF, OGP y la Junta de Retiro, por lo que se remitieron a sus posiciones. Su análisis se centró en la administración de personal y en la importancia de respetar lo acordado en la Estipulación Final como parte del marco de cumplimiento con PROMESA.

OFICINA DE PRESUPUESTO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

La Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) presentó el Informe 2026-099, en el que estimó el costo fiscal del P. del S. 127. Según explicó, el proyecto busca extender los beneficios de retiro incentivado a 2,205 empleados esenciales que quedaron excluidos de la Estipulación Final aprobada en febrero de 2024. OPAL recalcó que estos empleados devengan en conjunto salarios por \$98.1 millones, con un promedio anual de \$44,500 y una mediana de \$38,592. Se trata de trabajadores con un promedio de 34 años de servicio, con edades entre 44 y 85 años.

El informe evaluó dos escenarios. En el primero, los empleados se acogerían al retiro solo si cumplen con los requisitos de edad y años de servicio de la Ley 447-1951. Bajo esta proyección, el costo inicial sería de \$34.7 millones en el año fiscal 2026, aumentando anualmente hasta alcanzar \$47 millones en 2030, a medida que más empleados se sumen. En el segundo escenario, todos los 2,205 empleados podrían retirarse desde el primer año, sin importar edad o años de servicio. En ese caso, el costo ascendería a \$49.2 millones anuales, constantes durante los próximos cinco años. En ambos escenarios se añadió la aportación patronal de \$100 mensuales para plan médico, aplicable a todo retirado menor de sesenta y dos (62) años. Véase la siguiente tabla:

Efecto Fiscal	2026	2027	2028	2029	2030
Primer Escenario	\$34.7	\$39.0	\$42.0	\$45.8	\$47.0
Segundo Escenario	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2

OPAL contrastó estas proyecciones con la experiencia previa de la Ley 80-2020. Señaló que, en esa ocasión, se permitieron retiros de 1,130 empleados no esenciales, lo que generó ahorros por la eliminación de plazas y la congelación de vacantes. En cambio, bajo el P. del S. 127 no se prevén ahorros en nómina, pues los puestos esenciales tendrán que ser reemplazados para garantizar la continuidad de los servicios públicos. Eso implica que los costos del programa recaerán íntegramente sobre el erario, sin beneficios compensatorios como los observados en la implementación parcial de la Ley 80-2020. La siguiente tabla evalúa el costo fiscal en ambos escenarios:

Tabla 2. Costo fiscal de aprobar el P. del S. 127

	2026	2027	2028	2029	2030
Beneficiarios*	1,532	179	142	185	60
Beneficiarios**	2,205	-	-	-	-
Costo (En millones \$)*	\$34.7	\$39.0	\$42.0	\$45.8	\$47.0
Costo (En millones \$)**	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2	\$49.2

Fuente: Elaborado por la OPAL mediante información provista por la JRGPR.

*Implica el primer escenario.

**Implica el segundo escenario.

En cuanto a la viabilidad legal, OPAL advirtió que el proyecto podría entrar en conflicto con la Estipulación Final y el Plan de Ajuste de Deuda aprobado por el Tribunal bajo el Título III de PROMESA. Recordaron que dicho Plan prohíbe por un período de diez años a partir del 15 de marzo de 2022 la aprobación de legislación que cree nuevos beneficios de pensión o que modifique los existentes. Por tanto, extender los beneficios del retiro incentivado a empleados esenciales podría considerarse una violación a PROMESA y al Plan Fiscal certificado.

En cuanto a las proyecciones fiscales, OPAL indicó que el P. del S. 127 tendría un impacto considerable. Estimaron que el costo del proyecto oscilaría entre \$34.7 millones en aumento o \$49.2 millones constantes, dependiendo del escenario. Señalaron que ese gasto se daría en un contexto donde no se generarían ahorros en nómina, ya que las funciones esenciales no pueden eliminarse.

En consecuencia, OPAL recomendó cautela en la evaluación de la medida. Reiteraron que su análisis no constituye un endoso del proyecto, sino un ejercicio técnico de estimación de costos conforme a su mandato ministerial bajo la Ley 1-2023.

PERSONAL CIVIL Y TÉCNICO DE LA POLICÍA DE PUERTO RICO

Empleados civiles y técnicos del NPPR, el Cuartel General y el DSP presentaron ponencias coincidiendo en un reclamo uniforme: fueron injustamente excluidos del retiro incentivado bajo la Ley 80-2020 por haber sido clasificados como “esenciales”. Esta clasificación les impidió retirarse a pesar de cumplir con todos los requisitos de ley, mientras otros compañeros sí lograron acogerse al programa. Muchos expresaron frustración ante la falta de explicaciones claras, ausencia de certificaciones oficiales y decisiones administrativas contradictorias.

Las ponencias reflejan situaciones personales marcadas por condiciones de salud graves y cargas familiares. Diversos empleados relataron diagnósticos médicos como diabetes, hipertensión, túnel carpiano, depresión, ansiedad, o enfermedades catastróficas en sus familiares, que dificultan su continuidad en el empleo. Argumentaron que el retiro no solo es merecido, sino necesario para preservar su bienestar físico, emocional y familiar.

Otro tema recurrente fue la insuficiencia de las pensiones proyectadas bajo la Ley 3-2013. Varios empleados indicaron que sus pensiones apenas alcanzarían entre un 18 % y 30 % de su salario, con montos tan bajos como \$354 o \$550 mensuales. Señalaron que estas cifras no les permiten vivir dignamente tras décadas de servicio, y pidieron que se les garantice al menos una pensión del 50 % junto con aportaciones al plan médico, como propone el P. del S. 127.

Las ponencias también evidencian arbitrariedad e inequidad administrativa. Algunos empleados recibieron formularios para acogerse al programa, pero luego sus puestos fueron reclasificados como esenciales, negándoles el beneficio. Otros indicaron que compañeros con funciones similares sí fueron aprobados. Esto alimenta un sentido de trato desigual y falta de valoración hacia el componente civil de la Policía.

Por todo lo anterior, los empleados respaldaron firmemente el P. del S. 127 como la vía para corregir esta injusticia. Consideran que esta legislación les permitiría un retiro digno, después de haber dedicado entre treinta (30) y treinta y seis (36) años de servicio al país. Insistieron en que su trabajo ha sido esencial para la seguridad pública y que merecen el mismo respeto y trato que se ha otorgado a otros sectores del servicio público.

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA

Empleados civiles y técnicos del Departamento de Hacienda coincidieron en denunciar una exclusión sistemática de los programas de retiro anteriores, particularmente bajo la Ley 80-2020, y reclamaron ser incluidos de forma expresa y sin restricciones en el P. del S. 127. Sus testimonios resaltaron tanto su larga trayectoria de servicio público como el carácter esencial de sus funciones fiscales. Subrayaron el impacto humano, físico y económico de permanecer en servicio activo por más de tres décadas, especialmente cuando muchos enfrentan condiciones de salud y responsabilidades familiares.

Algunos empleados, como Javier Mojica y José O. Flores Crespo, con más de treinta y cinco (35) años bajo la Ley 447, señalaron que fueron excluidos del retiro por ser clasificados como “esenciales”, a pesar de haber cumplido con los requisitos. Ambos hicieron un llamado al retiro digno, especialmente tras los efectos negativos de la Ley 3-2013 sobre sus beneficios. Otros, como Rafael Abreu y Mercedes Hernández Cintrón, detallaron la urgencia de retirarse para poder atender a familiares ancianos o por condiciones crónicas de salud. Hernández Cintrón describió en particular las dificultades de desplazarse entre municipios con múltiples diagnósticos médicos.

El Cuerpo de Agentes de Rentas Internas presentó una ponencia colectiva donde equiparó su labor a la de la Policía, señalando los riesgos físicos y la carga emocional de su trabajo, que tiene una función directa sobre la estabilidad fiscal del país. Reclamaron un retiro de al menos 50 % del salario, con acceso garantizado a plan médico, y denunciaron la exclusión sistemática de todos los programas de retiro anteriores.

Otros testimonios, como los de Yolanda Rosario Figueroa, Ángel Cotte Nieves, Nelson Tirado Morales y Ángel Luis Irizarry, insistieron en que los empleados bajo la Ley 1 han sido históricamente marginados en procesos de retiro. Denunciaron la falta de aumentos salariales durante décadas y argumentaron que el retiro digno es la única compensación razonable por su sacrificio. Se mostraron firmes en exigir su inclusión total en el proyecto como acto de justicia y reconocimiento.

Por último, empleados como Jesús D. Vázquez Rivera, Edna Candelaria, y Vivian Morales Sánchez compartieron la frustración de haber dedicado sus vidas al servicio

público sin recibir un trato justo al momento de retirarse. Apelaron a la Legislatura a corregir esta desigualdad histórica mediante la aprobación del P. del S. 127 en beneficio de todos los empleados de Hacienda y del resto del gobierno que han sido excluidos de forma injustificada.

PERSONAL DE LA OFICINA DEL CONTRALOR DE PUERTO RICO

Las ponencias de empleados y funcionarios de la Oficina del Contralor de Puerto Rico muestran un patrón de exclusión histórica de las medidas de retiro incentivado, pese a contar con décadas de servicio bajo las leyes 447 y 1-1990. En sus comparecencias, los deponentes reclaman un acto de justicia institucional que reconozca la complejidad de sus funciones, los riesgos asociados a su labor y la necesidad urgente de garantizar un retiro digno.

María Teresa Acosta Ramírez, empleada de carrera con más de veinticinco (25) años de servicio, señaló que los funcionarios y empleados de la Oficina del Contralor han sido sistemáticamente excluidos de programas previos de retiro. Argumentó que el retiro digno es indispensable para asegurar estabilidad económica, emocional y social, y solicitó que el proyecto incluya de forma clara y sin ambigüedad a este sector como beneficiario.

Ricardo Ponce, Auditor Principal Gubernamental, reiteró ese señalamiento. Explicó que los empleados de la Oficina del Contralor cumplen con todos los criterios de elegibilidad, pero nunca se les ha contemplado en ventanas anteriores. Su petición fue precisa: que el proyecto los incluya expresamente como beneficiarios de la ventana de retiro, reconociendo su servicio y compromiso institucional.

Myrna E. Rivera Camacho, empleada de carrera, sostuvo que la exclusión de la Oficina del Contralor de la Ley 80 representó un acto discriminatorio hacia un grupo que ha cotizado por décadas al sistema de retiro. Pidió que la medida corrija esa omisión y se les integre de forma explícita en el alcance de la ley.

Un planteamiento colectivo fue presentado por Mayra Fagundo Vélez, Edgardo Mercado Román y Melvin Valle López, con entre 28 y 31 años de servicio. Expusieron que su labor es compleja, de alto riesgo y conlleva extensos desplazamientos por toda la isla, lo que los expone a accidentes. Señalaron que la plantilla de la Oficina del Contralor tiene un promedio de edad superior a cincuenta y cinco (55) años, lo que acentúa la urgencia de un retiro digno. Además, indicaron que, al comenzar tardíamente sus aportaciones al Plan 106, enfrentan incertidumbre sobre el monto final de sus pensiones, que estiman podría ser inferior a \$1,000 mensuales. Propusieron que se les garantice un retiro equivalente al 50% del salario al momento del retiro, como medida de justicia social.

Obed Ramos Valentín, también empleado de la Oficina del Contralor, apeló al sentido común y sensibilidad legislativa para que se les contemple en la medida. Destacó que muchos compañeros no han podido disfrutar su retiro por falta de expectativas, renunciadas o incluso fallecimientos, y que la inclusión de este grupo sería un reconocimiento a décadas de servicio.

Finalmente, Carmen M. Rodríguez, quien compareció en más de una ponencia, insistió en que el P. del S. 127 representa una oportunidad para corregir la desigualdad que ha marginado a la Oficina del Contralor en ocasiones anteriores. Señaló que, a pesar de cumplir con edad y años de servicio, este sector quedó fuera de la Ley 80 sin justificación.

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN

Las ponencias de empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación reflejan un reclamo unánime por la inclusión plena en el P. del S. 127, destacando el carácter riesgoso y sacrificado de sus funciones. Muchos de los deponentes cuentan con más de tres décadas de servicio bajo la Ley 1 y denuncian exclusiones administrativas arbitrarias que les impidieron acogerse a la Ley 80, a pesar de cumplir con los requisitos.

Un grupo de empleados de la Institución Correccional Guerrero en Aguadilla relató que solicitaron formalmente acogerse a una ventana de retiro en 2022, sin recibir respuesta. Con más de 30 años de servicio, pidieron ser incluidos explícitamente en la nueva medida. Alexander Rodríguez Madera, Superintendente con más de tres décadas de trabajo, denunció la pérdida de beneficios adquiridos y exigió un retiro de al menos 50 % del salario, con acceso a plan médico. Sostuvo que su exclusión condenaría a muchos a una vejez precaria y que el impacto fiscal de incluirlos sería limitado, dado el reducido número de empleados activos bajo la Ley 1.

Otros testimonios, como los de Neil Hernández Espada y Damaris Rosas Vega, también enfatizaron la justicia como principio rector. Señalaron que negarles un retiro digno sería ignorar décadas de trabajo en condiciones exigentes y de alta peligrosidad. Luz Rivera Rodríguez urgió la aprobación inmediata del proyecto, mientras que Jorge Medina Rodríguez, ya retirado, pidió que también se reconozca a quienes se jubilaron con condiciones desventajosas, solicitando trato equitativo con los empleados activos.

Por último, los testimonios de Sandra Colón Nuncci y otros empleados reflejaron la dimensión humana de la situación: servidores con años de entrega que hoy enfrentan problemas de salud y dificultades físicas que hacen inviable seguir trabajando. Todos coincidieron en que el proyecto representa una oportunidad urgente y necesaria para

hacer justicia a quienes han dedicado su vida profesional al sistema correccional del país.

PERSONAL DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AAA)

Las ponencias presentadas por empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados revelan un reclamo contundente por la exclusión que han sufrido en legislaciones anteriores de retiro incentivado, como la Ley 80-2020. Los deponentes consideran que esa exclusión fue injusta, especialmente considerando que su labor fue esencial durante múltiples emergencias nacionales. En ese sentido, exhortan a que el P. del S. 127 rectifique esa inequidad reconociendo formalmente el carácter esencial y crítico de su trabajo.

El ingeniero Antonio Sosa Ruiz, empleado de la AAA, expresó su apoyo al proyecto e hizo hincapié en que las exclusiones anteriores han producido desigualdades reales en el acceso a un retiro digno. Recalcó que el sistema actual no garantiza condiciones adecuadas para el retiro de los empleados esenciales y que existen precedentes que demuestran que una prejubilación fiscalmente viable es posible. Propuso que se incluya de forma explícita la clasificación de “empleado esencial crítico” en la ley, como medida para evitar que la gerencia excluya discrecionalmente a estos trabajadores en el futuro.

De forma colectiva, los trabajadores de la AAA, representados por Edwin A. Reyes Rivera, expresaron que su exclusión de la Ley 80 fue contradictoria, dado que desempeñaron funciones esenciales en momentos de crisis como huracanes, terremotos y la pandemia del COVID-19. Su labor fue crucial para garantizar el acceso a agua potable y servicios de saneamiento, lo cual subraya la naturaleza vital de sus funciones. En su ponencia, solicitaron enmiendas al P. del S. 127 que aseguren su inclusión mediante el reconocimiento expreso del término “empleado esencial crítico”, garantizando así su elegibilidad y protección contra futuras exclusiones.

PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Las ponencias de empleados del Departamento de Educación reflejan un patrón común de exclusión de la Ley 80-2020 debido a la clasificación como “empleados esenciales”, a pesar de contar con décadas de servicio y cumplir con los requisitos de edad y tiempo trabajado. Los deponentes denunciaron que esta exclusión ha tenido consecuencias graves en sus proyecciones de pensión, las cuales resultan muy por debajo del costo de vida actual, lo que consideran injusto tras años de dedicación al sistema educativo.

Gustavo A. Guilbe Zayas, con 30 años de servicio, relató que fue clasificado como esencial y por eso quedó fuera de la Ley 80, aunque cumplía con todos los criterios. Solicitó que el P. del S. 127 le permita finalmente retirarse con dignidad, considerando su caso como representativo de muchos servidores públicos en igual situación. Por su parte, Carmen M. Rodríguez, amparada bajo la Ley 447, también fue excluida por la etiqueta de "esencial". Señaló que su pensión proyectada sería de apenas \$500 mensuales, cantidad insuficiente para una vida digna luego de toda una carrera en el servicio público.

Janet Chaparro, con 31 años de servicio, expresó su deseo de acogerse al retiro incentivado bajo el proyecto. Agradeció que se haya tomado en cuenta la situación de los empleados excluidos y pidió respaldo legislativo a la medida, enfatizando que muchos compañeros suyos enfrentan circunstancias similares. Finalmente, Merab Ortiz, empleada desde 1985 en Educación y luego en la Policía desde 1996, expuso que tampoco fue considerada para acogerse a la Ley 80, a pesar de superar los 60 años y contar con más de tres décadas de servicio. Estimó que su pensión sería de solo \$762.48 mensuales, lo que consideró insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

SAMERITH SÁNCHEZ

Samerith Sánchez, empleada del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales con 34 años de servicio, pone de relieve el problema particular de los trabajadores cuyo salario proviene de fondos federales. Sánchez explicó que, por esa sola razón, quedó excluida de las ventanas de retiro anteriores, aun cuando ha cotizado al sistema de retiro igual que cualquier empleado estatal. Denunció que esta distinción es arbitraria y discriminatoria, pues vio cómo compañeros con menos años de servicio lograron acogerse al retiro incentivado, mientras ella y otros veteranos quedaron marginados.

En su ponencia, solicitó que el P. del S. 127 habilite expresamente una ventana de retiro para todos los empleados amparados por la Ley 1, sin importar la fuente de financiamiento de sus puestos. Según planteó, el trato desigual hacia quienes reciben paga con fondos federales carece de justificación y perpetúa una inequidad que castiga a servidores con décadas de entrega al país. Concluyó recalcando que la medida debe reconocer la igualdad de aportación y compromiso de todos los empleados, eliminando la restricción de financiamiento y garantizando un retiro digno tras más de tres décadas de servicio público.

LEONARDO VÉLEZ RAMOS

Leonardo Vélez Ramos, chófer de la Región de Aguadilla con 59 años de edad, compareció en carácter personal para solicitar que los empleados esenciales de la

Autoridad de Edificios Públicos sean incluidos expresamente en la medida. Subrayó que, a pesar de sus décadas de servicio, él y otros compañeros fueron clasificados como “esenciales” bajo la Ley 80-2020 y quedaron fuera del retiro incentivado. Recalcó que esta exclusión resultó arbitraria, pues ningún puesto en la AEP es irremplazable y la agencia cuenta con personal capacitado para asumir las funciones de quienes decidan acogerse al retiro. Vélez Ramos pidió que el P. del S. 127 reconozca específicamente a los chóferes y demás empleados esenciales de la AEP, garantizando que puedan acogerse a la ventana de retiro sin que la clasificación interna vuelva a utilizarse como mecanismo de exclusión.

RICARDO VERA UMPIERRE

Ricardo Vera Umpierre, dietista supervisor con 27 años de servicio de la Administración de Servicios Médicos. En su comparecencia, Vera Umpierre expresó apoyo al proyecto, pero planteó una preocupación central: la ausencia de fuentes claras de financiamiento que garanticen la viabilidad de la medida. Reconoció la importancia de extender un retiro digno a quienes han dedicado décadas de servicio público, pero insistió en que el proyecto debe acompañarse de mecanismos fiscales responsables para evitar que quede en letra muerta. Como alternativas, propuso dos medidas concretas. Imponer un impuesto a las ventas de bebidas carbonatadas, señalando que, además de generar recaudos, tendría un efecto positivo en la salud pública. Establecer un arbitrio sobre la venta de motocicletas, vinculado al impacto social y económico de los accidentes relacionados a este tipo de vehículo. Vera Umpierre calculó que un impuesto de 20 centavos por litro de bebidas carbonatadas podría generar aproximadamente \$60 millones anuales, suficientes para cubrir el retiro de los empleados aún cualificados. Su intervención combinó, por tanto, un respaldo al proyecto con una propuesta técnica de sostenibilidad fiscal, enmarcando su reclamo en la necesidad de garantizar justicia para los trabajadores sin comprometer la estabilidad financiera del sistema.

ARLEEN GARCÍA HERNÁNDEZ

Arleen García Hernández, empleada técnica con tres décadas de servicio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, quien compareció también en representación de su esposo, igualmente servidor público en la misma corporación. García Hernández expresó su respaldo al P. del S. 127, advirtiéndole que bajo la Ley 3-2013 ella y su esposo enfrentarían una pensión de apenas 24 % del salario, lo que en su caso equivale a \$1,007.95 mensuales. Consideró esa cifra indigna e insuficiente para cubrir necesidades básicas como medicamentos, vivienda y sustento. Contrastó su situación con la de otros empleados de la CFSE que pudieron acogerse a la Ley 80-2020 con condiciones más favorables, y con la de empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica, quienes disfrutaban de un régimen de retiro más generoso. Según su

planteamiento, esa disparidad constituye un trato desigual hacia servidores que han dedicado el mismo número de años de servicio al Estado.

En su ponencia propuso dos enmiendas específicas al proyecto: permitir el retiro incentivado con 75 % del sueldo a los 55 o 62 años, sufragado directamente por la CFSE; establecer un pago contributivo fijo de \$300 tras el retiro, a fin de que los pensionados puedan subsistir frente al alto costo de vida y la carga contributiva actual.

García Hernández enfatizó que muchos empleados de la corporación enfrentan condiciones de salud graves, como cáncer u otras enfermedades crónicas, lo que convierte la aprobación del proyecto en una medida urgente y humana. Concluyó señalando que un retiro digno no es un privilegio, sino un derecho que corresponde a quienes han servido con compromiso institucional durante más de tres décadas.

CARMEN M. LACOMBA ACEVEDO

La ponencia de Carmen M. Lacomba Acevedo, empleada pública bajo la Ley 447 con más de 40 años de servicio, recoge de manera clara la problemática de exclusión sufrida por empleados declarados “esenciales” en el ámbito de Vivienda. Su trayectoria incluye funciones en los municipios de Manatí y San Juan, en La Fortaleza y actualmente en la Administración de Vivienda Pública.

Lacomba Acevedo relató que, aunque fue certificada como elegible por la Administración de los Sistemas de Retiro, se le impidió acogerse a la Ley 80-2020 porque el Secretario de Vivienda la declaró “empleada esencial”. Esa decisión administrativa, según su testimonio, le cerró injustamente la puerta a un beneficio que sí recibieron otros empleados con circunstancias similares.

Expresó particular preocupación por la disposición del proyecto que limita el acceso a empleados sufragados con fondos federales, subrayando que en su agencia existen precedentes de retiros aprobados sin objeción bajo esa condición. Cuestionó la validez de mantener esa restricción y solicitó que se garantice un trato equitativo y justo para todos los empleados de la Ley 447, sin distinción de fuente de financiamiento.

En su ponencia también criticó la Ley 3-2013, a la que calificó como una violación a derechos adquiridos. Recordó que al momento de su nombramiento se le aseguró una pensión equivalente al 75 % del salario, con retiro a los 55 años y 30 años de servicio. Señaló la injusticia de que se haya permitido a jueces mantener ese mismo beneficio mientras a otros servidores públicos se les despojó de él.

Finalmente, Lacomba Acevedo destacó que el envejecimiento de la fuerza laboral del gobierno requiere atención legislativa inmediata y que el P. del S. 127 representa

una oportunidad legítima para corregir inequidades históricas. describió como un acto de justicia funcional y humana hacia quienes han servido con honradez y eficiencia durante décadas.

JOSEFINA RIVERA CORIANO

Josefina Rivera Coriano, enfermera retirada del Programa de Vacunación en la región de Bayamón, expuso una situación particularmente grave que ilustra la urgencia del P. del S. 127. Tras contagiarse de COVID-19 en su área laboral, desarrolló cardiomiopatía dilatada y fibrilación atrial, lo que la obligó a renunciar a los 60 años de edad. Aunque el Seguro Social le otorgó incapacidad y estuvo un año en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, Recursos Humanos le informó que tendría que esperar hasta los 65 años para recibir apenas 25 % de pensión.

Rivera Coriano denunció la injusticia de que una condición adquirida en el servicio público termine castigando al propio empleado con un retiro precario. Explicó que sus ingresos actuales no le permiten cubrir sus medicamentos, que superan los \$1,300 mensuales. Por ello, solicitó que el proyecto contemple expresamente a los empleados que debieron retirarse por condiciones médicas adquiridas en el servicio, aunque no hayan cumplido la edad mínima de 65 años. Su testimonio coloca en primer plano la dimensión humana y sanitaria del reclamo, vinculando el retiro digno con la protección social más básica.

VICTORIA VIERA

Victoria Viera, con 33 años en el gobierno y 10 en la empresa privada, relató que desea retirarse para poder cuidar a su padre diagnosticado con Alzheimer. Lamentó no haber podido atender a su madre en vida y presentó su solicitud como una necesidad urgente de balancear vida familiar y servicio público.

AXEL ACEVEDO

Axel Acevedo, empleado civil con 30 años de servicio, explicó que lleva 13 años sin aumentos ni beneficios. Solicitó acogerse al proyecto para poder atender responsabilidades familiares, tras no recibir respuesta bajo la Ley 80.

WILLIAM HERNÁNDEZ

William Hernández solicitó que los empleados amparados bajo la Ley 1 sean incluidos sin restricciones en el proyecto. Agradeció las gestiones legislativas y recalcó la importancia de garantizar un retiro justo a este grupo.

EDUARDO FERRER VELÁZQUEZ

Eduardo Ferrer Velázquez, con 33 años en la Policía y clasificado como “esencial”, relató que su retiro fue frustrado por la Ley 3 y que ahora enfrenta serios problemas de salud que requieren tratamiento en Estados Unidos. Como padre viudo de tres hijas, una de ellas con discapacidad permanente, pidió ser incluido en el proyecto como medida urgente y justa.

FELISA COLÓN

Felisa Colón solicitó, en representación de empleados bajo la Ley 1, que se eliminen todas las restricciones y se les garantice un retiro digno. Argumentó que la medida debe atender directamente situaciones que afectan la vida, salud y economía de quienes han servido por décadas.

SOL SANTIAGO

Sol Santiago expuso que desea retirarse para poder cuidar a su hija enferma de cáncer, planteando su caso como un reclamo humanitario que trasciende el mero aspecto financiero.

MARISOL COLLET Y KIOMARICE SANTIAGO

Marisol Collet y Kiomarice Santiago, ambas con más de 30 años de servicio, señalaron que fueron clasificadas como “esenciales” y por ello quedaron fuera de la Ley 80. Ambas solicitaron que el proyecto corrija esa exclusión.

JULIO BONNET DÍAZ

Julio Bonnet Díaz, identificado como servidor público, presentó observaciones técnicas orientadas a mejorar la redacción y alcance del proyecto, sin detallar aspectos personales.

GINNETTE MATOS

Ginnette Matos, empleada pública con 29 años de servicio, denunció que fue excluida de la Ley 80 sin explicación, aun cuando cumplía con los requisitos. Respaldó el proyecto como medida de justicia para todos los que solicitaron el retiro incentivado y no fueron considerados.

CARMEN NIEVES

Carmen Nieves resumió el sentir de muchos de sus compañeros de que ya basta de tanto abuso hacia los empleados públicos. Solicitó que se apruebe el proyecto para permitir un retiro digno tras décadas de trabajo.

CONCLUSIÓN

El P. del S. 127 persigue una política pública dirigida a hacerle justicia a los empleados esenciales que fueron excluidos de la ventana de retiro bajo la Ley 80-2020, sin poner en riesgo la continuidad de los servicios en el Gobierno de Puerto Rico. La medida crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales” y reconoce beneficios comparables a los ya aplicados. Esto es, una pensión vitalicia equivalente al 50% de la retribución más alta de los últimos tres años y una aportación patronal de \$100 mensuales al plan médico, efectiva a la fecha de separación. Con esto, Puerto Rico honra a quienes sostienen funciones críticas del Estado y corrige una inequidad evidente bajo la Ley 80-2020, *supra*.

Además, el proyecto asegura la continuidad operacional con un plan coordinado y responsable. Cada agencia dispone de hasta 60 días para cubrir la vacante. Primero, con personal propio, luego, mediante el mecanismo de Empleador Único de la Ley 8-2017 y, de ser necesario, con reingeniería de funciones. Así se evita interrumpir servicios y se ordena la transición sin ampliar estructuras innecesarias. El texto preserva el principio de mérito, los convenios colectivos y la normativa laboral vigente, lo que brinda estabilidad a las plantillas y certeza a los procesos.

La implantación descansa en una coordinación interagencial efectiva. La Oficina de Gerencia y Presupuesto y la Junta de Retiro del Gobierno reciben poderes claros para implantar la ley y requerir la información necesaria, con el apoyo de AAFAF y OATRH. La medida también prohíbe retener a empleados elegibles más allá del 30 de junio de 2025, evita dilaciones y fija un calendario realista. Para garantizar transparencia, se ordenan informes trimestrales a la Asamblea Legislativa y a la Rama Ejecutiva, de modo que se pueda monitorear costo, ejecución y continuidad de servicios en tiempo real.

El P. del S. 127 no pretende crear un nuevo sistema de beneficios, ni tampoco abrir la puerta a obligaciones ilimitadas que comprometan el Plan Fiscal. La medida se limita a reconocer un derecho ya identificado en la Ley 80-2020 y cuya exclusión de la Estipulación Final fue producto de un acuerdo de conveniencia administrativa, no de un análisis de justicia social ni de equidad entre empleados. Lo que aquí se persigue es que quienes ya cumplían con los requisitos de Ley 80 y fueron clasificados como “esenciales” no queden discriminados frente a sus compañeros catalogados como “no esenciales”.

Además, la medida establece mecanismos para evitar cargas fiscales adicionales. Se obliga a cada agencia a cubrir las vacantes mediante el traslado de empleados bajo la Ley 8-2017, *supra*, sobre el empleador único o mediante reingeniería de funciones, antes de autorizar nuevos reclutamientos. Esto asegura que las plazas no generen duplicidad

de costos, atendiendo de frente la preocupación principal de la Junta de Supervisión Fiscal. El proyecto reconoce que la continuidad de los servicios esenciales no puede sacrificarse, pero también afirma que esa continuidad no tiene que lograrse a costa de negar derechos.

Ahora bien, el argumento de la Junta de Supervisión Fiscal para oponerse al proyecto parte de la premisa de que un retiro incentivado para empleados esenciales necesariamente aumenta el gasto público, sin tomar en cuenta otros elementos macroeconómicos. Esa conclusión ignora que la reorganización interna, el uso eficiente de personal y la reducción de gastos por nómina permiten un balance sostenible. El P. del S. 127 no ordena mantener ambas nóminas, la del jubilado y la de su reemplazo, sino que obliga a rediseñar las estructuras de trabajo para cubrir servicios sin ampliar la plantilla. Es una medida de eficiencia administrativa.

Los datos de OPAL muestran que el costo del programa se ubicaría entre \$34.7 millones en 2026 y \$47 millones en 2030 en el escenario gradual, o en 49.2 millones anuales si todos los empleados se retiran desde el inicio. Estos cálculos se presentan como gasto adicional, pero parten de una visión estática. Los 2,205 empleados devengan salarios por \$98.1 millones anuales, con un promedio de \$44,500 dólares. Sustituirlos por personal nuevo o redistribuir sus funciones reduce la nómina, porque los salarios de entrada no son mecánicamente los mismos a los de un empleado que ha recibido los aumentos salariales por su experiencia y años de servicio, por lo que evidentemente tendremos en ahorros anuales que la Junta omite.

Los empleados con más de 30 años de servicio también generan costos altos en beneficios acumulados, licencias y horas extra. Su retiro evita que esas obligaciones sigan creciendo. Además, la pensión equivale a un 50 por ciento de la retribución más alta, lo que en la práctica es menor al costo salarial completo con beneficios marginales. Esto no es duplicar gasto, es trasladar un gasto más alto a uno más bajo y predecible.

La Junta se equivoca al ignorar el efecto macroeconómico. El retiro abre plazas a nuevas generaciones y eso genera ingresos contributivos adicionales por salarios, consumo y retenciones patronales. Los pensionados mantienen poder de consumo estable, lo que sostiene la demanda interna y ayuda a recaudar más dinero al fisco. El análisis contable de la Junta no refleja estos efectos de segunda ronda.

El retiro incentivado también genera un efecto multiplicador. A modo de ejemplo, cuando se realizan pagos de pensión y la aportación patronal al plan médico de una persona, este se convierte en consumo inmediato en la economía local. Los pensionados gastan en vivienda, alimentos, medicamentos y servicios. Ese gasto sostiene negocios, empleos y genera recaudos por contribución sobre ingresos e IVU.

Cada dólar que el Estado paga en pensiones regresa en parte como ingreso tributario y actividad económica formal.

Si los 2,205 empleados esenciales retiran un promedio de 22,000 anuales en beneficios de pensión, hablamos de más de 48 millones en poder de compra nuevo circulando cada año. Con un multiplicador fiscal de entre 1.3 y 1.5, ese gasto produce entre 62 y 72 millones en actividad económica anual.¹ La captación contributiva de esa actividad, aun en el rango conservador de 10 a 15 por ciento, devuelve entre 6 y 10 millones al erario cada año. Estos efectos compensan una parte sustancial del costo bruto que OPAL calcula.

El reemplazo laboral también amplía la base fiscal. Los nuevos empleados pagan contribuciones desde salarios de entrada y mantienen una trayectoria contributiva más larga. Se reemplaza una nómina de alto costo por una más baja, y al mismo tiempo se produce un doble ingreso al fisco, el de los pensionados que consumen y el de los nuevos trabajadores que tributan.

El análisis de la Junta falla porque no incorpora estos retornos económicos. El P. del S. 127 no solo redistribuye obligaciones, también genera un flujo de consumo estable que refuerza la economía local y devuelve ingresos al Estado. Este componente es esencial para evaluar la sostenibilidad real del programa.

Más aún, la Asamblea Legislativa actúa dentro de sus facultades constitucionales. El Art. III, Sec. 1 de la Constitución de Puerto Rico establece que el poder legislativo recaerá en la Asamblea Legislativa. Ese poder se ejerce para proteger la vida, la salud y el bienestar del Pueblo. Art. II, Sec. 19, Const. PR, LPRA, Tomo 1. Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido que esta Legislatura puede aprobar medidas bajo el poder de razón de Estado para salvaguardar la paz pública y el bienestar general. Domínguez Castro v. ELA, 178 DPR 1, 36 (2010). Asimismo, en Trinidad Hernández v. E.L.A., 188 DPR 828 (2013), el Tribunal validó que, frente a la insolvencia del sistema de retiro, la Asamblea Legislativa tiene discreción para adoptar medidas que atiendan la crisis con criterios de razonabilidad y justicia.

¹ Véase Santiago Pinto & Sonya Ravindranath Waddell, *Impacts of Government Spending Changes on Local Economies*, Fed. Res. Bank of Richmond Econ. Brief No. 25-28 (July 2025), https://www.richmondfed.org/publications/research/economic_brief/2025/eb_25-28 (explicando que los multiplicadores fiscales locales suelen oscilar entre 1.3 y 2.0, lo que significa que cada dólar adicional de gasto público aumenta el PIB local entre \$1.30 y \$2.00, y señalando además que cada \$1 millón en gasto puede generar entre 10 y 30 empleos locales); Bebonchu Atem, *The Effects of Government Spending Shocks: Evidence from U.S. States*, 74 Reg'l Sci. & Urb. Econ. (2018) (estimando un multiplicador contemporáneo de gasto estatal sobre producción de aproximadamente 1.3, con efectos acumulados de aproximadamente 1.2 a tres años, mayores durante recesiones, estados con baja deuda pública y reglas presupuestarias moderadas).

La exclusión de los empleados esenciales en la Estipulación Final creó una desigualdad arbitraria: dos trabajadores con idéntica trayectoria y requisitos, uno pudo acogerse al retiro incentivado y el otro no, únicamente por la etiqueta de "esencial". El P. del S. 127 corrige esa distorsión. Lejos de ser un gasto innecesario, la medida honra la promesa del Estado con quienes han cargado sobre sus hombros las funciones más críticas del servicio público. En este sentido, el concepto de "fin público" debe ajustarse a las cambiantes condiciones sociales de la comunidad. El bienestar de los empleados esenciales, tras años de recortes, constituye precisamente un fin público legítimo y apremiante. No podemos perder de perspectiva que la política pública del Gobierno de Puerto Rico está anclada en un principio irrenunciable: ofrecer a sus servidores públicos un trato justo, digno y humano, que reconozca su entrega, respete su trayectoria y les permita culminar su jornada con la misma dignidad con la que sirvieron al Pueblo.

En síntesis, el P. del S. 127 es una respuesta equilibrada y humana. Repara una desigualdad con los empleados esenciales, protege la prestación de servicios y ofrece una ruta de implementación responsable, con controles y rendición de cuentas desde la ley misma. Por su diseño claro, sus salvaguardas y su enfoque en justicia y continuidad, procede emitir un informe positivo y recomendar su aprobación.

Es deber de las agencias impactadas incluir el costo del retiro de los empleados en su presupuesto.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de los Sistemas de Retiro de la Cámara de Representantes de Puerto Rico previo estudio y consideración, tiene a bien presentar ante este Cuerpo el Informe Positivo, sin enmiendas sobre el **Proyecto del Senado 127**, recomendando su aprobación.

Respetuosamente sometido,



Hon. Lourdes Ramos Rivera

Presidenta

Comisión de los Sistemas de Retiro

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 127

2 de enero de 2025

Presentado por el señor *Matías Rosario*

Coautores la señora Barlucea Rodríguez; los señores Colón La Santa, González López; la señora Jiménez Santoni; el señor Molina Pérez; las señoras Moran Trinidad, Pérez Soto; los señores Reyes Berríos, Ríos Santiago; la señora Roman Rodríguez; los señores Rosa Ramos, Sánchez Álvarez, Santos Ortiz; y la señora Soto Tolentino

Referido a las Comisiones de Gobierno; y de Hacienda, Presupuesto y Promesa

LEY

Para crear la "Ley Especial de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión Justa a Empleados Esenciales", a los fines de reconocer y revindicar 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 descontinuar 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:

- 1 Sección 1.- Se crea la “Ley Especial de Retiro Incentivado de Empleados y Garantías
- 2 de Pensión Justa a Empleados Esenciales”.
- 3 Sección 2.- Política Pública.

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

9 En consecuencia, el Programa de Retiro Incentivado que aquí se establece, tiene
10 como fin primordial garantizar los derechos de estos empleados cuyo modelo de
11 retribución ha sufrido recortes significativos por años que se instituyeron, con el fin de
12 salvar un sistema que no tenía recursos suficientes para cumplir el pago de las
13 pensiones en un momento determinado y que los afectó sobremanera en el pago de sus
14 pensiones acumuladas, bajo dicho marco legal. Además, posibilita alcanzar ahorros
15 millonarios que se proyectan en gastos de nóminas en el Gobierno, conforme se retiren
16 los empleados esenciales participantes y dichas plazas sean cubiertas con personal de la
17 misma agencia, por el mecanismo del Empleador Único en el Gobierno, conforme a la
18 Ley 8-2017, según enmendada, o por la debida reingeniería de funciones de los
19 empleados de la agencia.

20 A tales fines, se dispone que las agencias y entidades participantes de este Programa
21 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

1 maestros, jueces, empleados de la Universidad de Puerto Rico y de la Autoridad de
2 Energía Eléctrica.

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

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

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

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

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

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

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

1 Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto
2 Rico”.

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

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

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

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

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

19 (q) Período de elección. – Significará el término de cuarenta y cinco (45) días
20 laborales que tendrán los participantes para acogerse al Programa, contado a partir de

1 la emisión de la carta circular de la Junta de Retiro, conforme al Artículo
2 correspondiente de esta Ley.

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

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

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

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

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

20 Sección 4.- Creación del Programa de Retiro Incentivado y Garantías de Pensión
21 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

1 final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto y una renuncia de derechos de
2 toda reclamación que pueda tener por acciones pasadas, presentes o futuras,
3 fundamentadas en la relación patrono empleado, de acuerdo con las leyes laborales de
4 Puerto Rico.

5 Sección 5.- Proceso para garantizar el retiro incentivado.

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

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

17 B. Las agencias tomarán las medidas de reorganización administrativa y
18 operacional para cubrir los puestos que queden vacantes, en estricto
19 cumplimiento con todas las leyes laborales, el principio de mérito, los convenios
20 colectivos vigentes y otras leyes y reglamentos aplicables.

1 C. Como primera opción, se considerará a empleados de la misma agencia. En
2 segundo lugar, se permitirá el uso del mecanismo de traslado del Empleador
3 Único en el servicio público. De no poderse cubrir un puesto esencial mediante
4 dichos mecanismos, se permitirá a la agencia efectuar la correspondiente
5 reingeniería de funciones de su personal para garantizar la prestación de este
6 servicio necesario o, en última instancia, se permitirá la contratación de nuevo
7 personal para cubrir los puestos de los empleados que se acojan al retiro
8 incentivado.

9 D. Sin embargo, independientemente del método para ocupar aquellos puestos que
10 proveen servicios esenciales, la agencia no podrá retener a ningún empleado que
11 cualifique y solicite acogerse al Programa.

12 E. Se ordena a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, Autoridad de Asesoría
13 Financiera y Agencia Fiscal y a la Administración de los Sistemas de Retiro, a
14 tomar todas las medidas necesarias para exigir a las agencias, corporaciones
15 públicas y municipios elegibles las acciones correspondientes para implantar lo
16 aquí dispuesto.

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

19 De igual manera que los beneficios reconocidos bajo la Ley 80-2020, *supra*, en favor
20 de los empleados clasificados como no esenciales e incluidos en la Estipulación Final
21 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.

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