



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y
Presupuesto

Hon. Alejandro García Padilla,
Gobernador

Luis F. Cruz Batista,
Director

20 de enero de 2016

CARTA CIRCULAR NÚM. 129-16

Secretarios, Directores, Jefes de Agencia, Departamentos, Oficinas, Comisiones, Administraciones, Organismos, Instrumentalidades, Corporaciones Públicas y cualquier otra Entidad Gubernamental, así como Alcaldes, Directora de la Oficina de Administración de Tribunales (OAT) y Director Ejecutivo de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA)

Luis F. Cruz Batista
Director

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY NÚM. 211-2015, CONOCIDA COMO “LEY DEL PROGRAMA DE PRERETIRO VOLUNTARIO”

TRASFONDO

Recientemente, la Ley Núm. 211-2015, conocida como “Ley del Programa de Preretiro Voluntario”, dispuso el establecimiento 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; los requisitos de años de servicio para cualificar para este Programa; el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa de Preretiro Voluntario; los incentivos especiales que se otorgarán a los empleados que se acojan a este Programa; y los requisitos necesarios para la implantación del Programa; entre otros asuntos.

La Ley Núm. 211, *supra*, crea un Programa de Preretiro Voluntario para los empleados cobijados bajo las disposiciones de la Ley 447 de 4 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, siempre y cuando haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y tenga más de 20 años de servicio cotizados bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447, *supra*. Los incentivos incluyen una compensación equivalente al 60% de su retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 hasta que cumpla la edad de 61 años; la liquidación de las licencias de enfermedad y vacaciones acumuladas al momento que se acoja al Programa, conforme a los topes establecidos en la legislación o reglamentación aplicable exenta del pago de contribuciones; el pago de la aportación patronal al Seguro Social y Medicare.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y
Presupuesto

Además, se le ofrece mantener la cobertura de su plan médico o programa de servicio médico, o aportación patronal para seguro médico, que gozará el empleado al momento de ejercer su determinación de acogerse al programa, hasta un término de dos años o 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. El Programa además provee para que el patrono continúe realizando las aportaciones al Sistema de Retiro, lo que garantizará un incremento en su pensión futura, la cual nunca será menos del 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013. En el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía, la pensión podrá alcanzar hasta un máximo del 60% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013.

Este plan deberá generar ahorros globales en las entidades que opten por acogerse al mismo. Para ello, la Ley dispone que la entidad gubernamental que cualifique y desee acogerse al Programa deberá presentar una solicitud acompañada de una tasación de implantación ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), que evaluará la viabilidad y solo aprobará la solicitud de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Con ello, este Programa impacta positivamente la reforma estructural, fiscal e institucional del ELA, a la vez que reduce costos sin afectar los servicios, ni las finanzas del Sistema de Retiro del ELA, representado ahorros globales en el presupuesto.

El estatuto dispone que el Director de la OGP tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implantar la Ley. Para lo cual, preparará el Formulario de Elección y establecerá el procedimiento para la implementación del Programa, sin sujeción a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada.

Conforme a lo anterior, se promulga la presente normativa para establecer el procedimiento para la implementación inmediata del Programa de Retiro Voluntario dispuesto en la Ley Núm. 211, *supra*. Para algunos trámites posteriores, se podrían emitir en un futuro cercano, directrices adicionales.

OBJETIVO

Mediante esta Carta Circular, en cumplimiento con las directrices y delegaciones contenidas en la Ley Núm. 211-2015, se disponen los lineamientos para la implementación inmediata del Programa de Preretiro Voluntario establecido en dicha Ley.

BASE LEGAL

Esta Carta Circular se emite al amparo de las siguientes leyes y normas de aplicación general¹:

- a. Inciso (b) del Artículo 12 de la Ley Núm. 211-2015, que establece lo siguiente:

“(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 y municipios que tomen todos los actos que estime necesarios y convenientes para implantar el Programa en sus

¹ Este resumen no pretende ser exhaustivo, y solamente se presenta para propósitos de fácil referencia.



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.”

APLICABILIDAD

De conformidad con el Artículo 2, inciso (a), de la Ley Núm. 211-2015, esta normativa aplicará a todas las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, juntas, administraciones, organismos y demás entidades gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo los municipios y la Rama Judicial, así como a la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA), con relación a sus empleados acogidos a un sistema de retiro al amparo de la Ley Núm. 447 de 4 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. No obstante, las disposiciones de esta normativa no serán aplicables en relación a: i) aquellas entidades del ELA que tienen sus propios sistemas de retiro; ii) la Rama Judicial en cuanto a los jueces, que tienen su propio sistema de retiro; y iii) en relación a servidores públicos bajo un sistema de retiro distinto al dispuesto al amparo de la Ley Núm. 447.

DISPOSICIONES NORMATIVAS

A. Interpretación y definiciones

Sección 1: Interpretación de Palabra, Frases, Género y Número

Las palabras y frases usadas en esta carta circular se interpretarán por su contexto y según las leyes y jurisprudencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Sin embargo, cualquier palabra o frase no definida en ese contexto se interpretará por el uso común y corriente de las mismas.

Sección 2: Definiciones de Términos

- 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 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. *Ahorro neto anual*: Significa el resultado de la suma del gasto del salario actual más los impuestos sobre nómina actual y beneficios marginales actuales (incluyendo, aportación patronal al Sistema de Retiro, aportación patronal al plan médico, así como otros beneficios marginales) menos la suma del 60% de la retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 más el costo de otros beneficios dispuestos en el Artículo 6 de la Ley Núm. 211-2015.



- c. *ASR*: Refiérase a, Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura.
- d. *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.
- e. *ELA*: significará el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas: Rama Ejecutiva, Rama Judicial y Rama Legislativa.
- f. *Empleado Elegible*: Significará todo empleado o funcionario de una Agencia, Municipio, Rama Judicial o AEELA que sea elegible para participar del Programa, conforme las disposiciones de la Ley Núm. 211-2015.
- g. *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.
- h. *Ley Núm. 211*: Refiérase a, la Ley Núm. 211-2015, conocida como "Ley del Programa de Preretiro Voluntario".
- i. *Ley Núm. 447*: Refiérase a, la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada.
- j. *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.
- k. *OGP*: Refiérase a, la Oficina de Gerencia y Presupuesto adscrita a la Oficina del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- l. *Período de Elección*: significará el período de treinta (30) días calendarios desde que se notifique al empleado que es elegible para el Programa, durante el cual podrá acogerse al Programa de manera irrevocable.
- 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. *Preretirado*: significará toda persona acogida al Programa de Preretiro Voluntario, según establecido por la Ley Núm. 2011-2015.
- o. *Programa*: Significará el Programa de Preretiro Voluntario creado por la Ley Núm. 211-2015.
- p. *Sistema*: Significará el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- q. *Retribución promedio*: Significará el salario promedio anual más alto de un participante durante cualesquiera tres (3) años de servicios acreditables.
- r. *Tasación de Implementación*: se referirá a la evaluación compulsoria que tendrá que realizar toda agencia o municipio y presentar a OGP, dentro de un periodo no mayor de sesenta (60) días, para analizar el impacto fiscal que tendría en su organismo adoptar el Programa de Preretiro Voluntario, tomando en consideración, entre otros factores cantidad de empleados que cualificarían con los criterios del Programa, 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.

B. En General

De conformidad con la Ley Núm. 211-2015, las Agencias podrán acogerse a un Programa de Preretiro Voluntario para los empleados cobijados bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 4 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como "Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", que genere ahorros en nómina y beneficios marginales a los empleados sin afectar las finanzas del Sistema de Retiro, sujeto a los criterios de elegibilidad que se establecen a continuación:

Sección 1. Elegibilidad de los empleados.

1. *Elegibilidad del empleado*: Será elegible al Programa de Preretiro Voluntario aquel empleado/a que cumpla con los siguientes criterios:

- 
- a. sea empleado de carrera, 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 61 años de edad para acogerse al retiro antes de la fecha de expiración de su término corriente.
 - b. haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990, sin haber solicitado el reembolso de sus aportaciones, o que habiendo comenzado a trabajar 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 haya pagado esos servicios anteriores para acumular años de servicio cotizados con fecha de retroactividad anterior al 1 de abril de 1990;
 - c. no hubiesen elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro.
 - d. a la fecha de solicitar acogerse al Programa de Preretiro Voluntario, tenga un mínimo de veinte (20) años de servicios cotizados como participante del Sistema de Retiro bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951;
 - e. que se determine ocupa un puesto que no es esencial o que, de ser esencial, su ocupación pueda llevarse a cabo sin afectar los parámetros de ahorros dispuestos en la Ley Núm. 211-2015 y sujeto al Plan Patronal para el Preretiro diseñado por el patrono, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8 del mencionado estatuto y con el inciso 3 de la Sección 5 de la Parte D.



- f. no haya cumplido con 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 miembros del Cuerpo de la Policía de Puerto Rico, podrán ingresar empleados que ya cumplan con los requisitos para acogerse al retiro.
2. *Inelegibilidad del Empleado:* No es elegible para participar del Programa de Preretiro Voluntario cualquier empleado que:
- a. Esté ocupando cargo electivo o esté ejerciendo el rol de Autoridad Nominadora a la fecha de efectividad de su participación en el Programa, a menos que tenga derecho a reinstalación en un puesto de carrera y sea reinstalado a dicho puesto de carrera antes de la fecha de efectividad de su participación en el Programa; y/o
 - b. Sea empleado participante de otro sistema de retiro independiente, tales como los sistemas de retiro de maestros, jueces y empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica.
 - c. Empleados que trabajen para alguna Agencia o municipio que esté moroso con el Sistema de Retiro.
3. *Empleados en licencia:* Serán elegibles al Programa de Preretiro Voluntario aquellos empleados que al 8 de diciembre de 2015 se encontraban 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, en cuyo caso será el patrono quien decida, conforme a su Plan, si permite que empleados en ese estatus participen del Programa.
4. *Origen de Fondos:* Para fines de la elegibilidad al Programa, a discreción del patrono, se podrán considerar empleados irrespectivamente del origen de los fondos mediante los cuales se sufrague el puesto que ocupa el empleado, siempre y cuando la participación del empleado en el Programa pueda efectuarse en cumplimiento con los criterios dispuestos en la Ley Núm. 211-2015, sin afectar los parámetros de ahorros aplicables, conforme al Plan Patronal para el Preretiro diseñado por el patrono, y sin generar costo adicional de recursos público provenientes de otras fuentes.
5. *Empleados en el servicio de confianza con derecho a reinstalación:* En el caso de empleados en el servicio de confianza con derecho a reinstalación que sean elegibles para participar en el programa, será el patrono quien decida, conforme a su Plan, si requiere que previo a ingresar al Programa el empleado se reinstale en el puesto de carrera. En esta determinación, el patrono deberá considerar la naturaleza y funciones del puesto de confianza, deseabilidad de eliminar el puesto de confianza *vis à vis* el puesto de carrera, y cualquier otro factor que incida en la meta de ahorros que establece la Ley Núm. 211-2015.



Sección 2. Elegibilidad de las Agencias o Municipios.

La agencia o municipio que desee participar del Programa de Preretiro Voluntario deberá:

1. Estar en cumplimiento con todos los pagos que le corresponda hacer a la ASR, incluyendo planes de pago.
2. Realizar el análisis correspondiente de la implementación del Programa para determinar si el mismo cumple con los parámetros de ahorro dispuestos en la Ley Núm. 211-215, obtener la certificación de elegibilidad de la ASR, y recibir la aprobación de la OGP, conforme al procedimiento que se establece en la Parte D de la presente Carta Circular.

C. Tasación de Implementación

- 
1. Toda agencia o municipio deberá realizar compulsoriamente una Tasación de Implementación del Programa de Preretiro Voluntario para determinar la viabilidad de ofrecer una oportunidad de preretiro a sus empleados que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1ro de abril 1990, o que habiendo comenzado a trabajar para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico antes de esa fecha no pudieron aportar al Sistema de Retiro por su estatus laboral y con posterioridad pagaron esos servicios anteriores 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 servicio cotizado bajo la estructura de beneficios de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.
 2. A los fines de asegurar un análisis uniforme, todas las agencias y municipios deberán completar el formulario titulado "Tasación de Implementación" que se incluye como Anejo I de la presente Carta Circular, y sus exhibits 1 y 2. El mismo deberá ser completado conforme se dispone en la Parte D de la presente Carta Circular.
 3. La Tasación de Implementación, así como cualquier otro documento necesario, deberá ser sometido ante la OGP en formato Excel y PDF en o antes del término de sesenta (60) días a partir de la vigencia de la presente Carta Circular mediante su presentación a través del sistema de procesamiento de planteamientos conforme al trámite dispuesto en la Parte D de la presente Carta Circular.
 4. Aquella entidad que no tenga una cuenta de acceso al sistema de procesamiento de planteamientos, deberá enviar un correo electrónico a la OGP solicitando la misma a través de la siguiente dirección de correo electrónico: support@ogp.pr.gov. La OGP otorgará los accesos correspondientes y le notificará a los usuarios vía correo electrónico.



D. Implementación del Programa de Preretiro Voluntario

Sección 1: Evaluación Preliminar por la Agencia o municipio

La Agencia o municipio interesado en participar en el Programa de Preretiro Voluntario deberá llevar a cabo una evaluación preliminar mediante la cual:

1. Determinará si está en cumplimiento con los pagos que le corresponde hacer a la ASR. Si la agencia o municipio tiene deudas con la ASR, deberá realizar las diligencias necesarias para establecer un plan de pago, siempre y cuando destine no menos del 25% del ahorro neto anual generado por el Programa de Preretiro Voluntario al pago de dicha deuda.
2. Identificará a los empleados que cualifiquen al Programa según los requisitos del Artículo 5 de la Ley 211-2015 y la Sección 1 de la Parte B de la presente Carta Circular. La agencia o municipio, a través de su coordinador(a) de retiro y con la asistencia de la OGP y de la ASR, proveerá a todos los empleados que cualifiquen para el Programa de Preretiro Voluntario una orientación en torno a los beneficios y criterios del mismo. La agencia o municipio deberá tomar medidas para ofrecer dicha orientación previo a que el empleado ejerza la opción de participar del Programa.
3. Determinará si puede ofrecerle al empleado su ingreso al Programa de Preretiro Voluntario sujeto a que: i) el empleado no ocupe una posición esencial; o ii) la posición pueda ser ocupada de conformidad con lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 8 de la Ley 211-2015 y el inciso 3 de la Sección 5 de esta Parte.
4. Completará la Parte A de la Tasación de Implementación donde se incluya: (i) relación de puestos ocupados por empleados elegibles interesados en acogerse al Programa; (ii) resultado de análisis del costo total actual y proyectado del empleado (salario, impuestos sobre nómina y beneficios marginales); (iii) resultado de análisis del costo total de los beneficios que deberá proveer el patrono de acogerse el empleado al Programa de Preretiro Voluntario, según se establecen en los incisos (a) al (f) Artículo 6 de la Ley 211-2015; (iv) resultado de la resta del sub-inciso (ii) menos el inciso (iii).
5. *Determinación Preliminar de No Ahorro:* Si el ejercicio del inciso (4) no tiene como resultado un ahorro neto anual preliminar, entonces la Agencia someterá a la OGP la Tasación de Implementación mediante el sistema de procesamiento de planteamientos sin necesidad de trámite ulterior.
6. *Determinación Preliminar de Ahorro:* Si el ejercicio dispuesto en el inciso (4) tiene como resultado un ahorro neto anual preliminar, entonces la Agencia enviará a la ASR la Tasación de



Implementación para su análisis y certificación de elegibilidad, conforme se dispone en la Sección 2 de esta Parte.

Sección 2: Certificación de elegibilidad y determinación de aportación para beneficios al momento del retiro por la ASR.

Una vez sometida por la Agencia o municipio la Evaluación Preliminar, la ASR realizará su certificación de elegibilidad y la determinación de la aportación necesaria para beneficios al momento del retiro, conforme se dispone a continuación:

1. Certificará la elegibilidad de los empleados identificados, en cuanto a los años de servicios cotizados.
2. Determinará, basado en un estudio actuarial, la cantidad de dinero adicional anual por empleado que deberá aportar la Agencia o municipio para garantizarle al participante, al momento de pasar a formar parte del Sistema de Retiro, un beneficio mínimo de 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013 o de 60% en el caso de los miembros del Cuerpo de la Policía de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el inciso (h) del Artículo 6 de la Ley 211-2015. La agencia o municipio realizará la aportación anual adicional por el tiempo que le falta al empleado de acogerse al retiro.
3. Completará la Parte B de la Tasación de Implementación y devolverá la misma a la agencia o municipio para la acción correspondiente, conforme se dispone en la Sección 3 de esta Parte.
4. Si la agencia o municipio tiene deudas con la ASR, deberá realizar las diligencias necesarias para establecer un plan de pago, siempre y cuando destine no menos del 25% del ahorro neto anual generado por el Programa de Preretiro Voluntario al pago de dicha deuda.

Sección 3: Revisión de la Tasación de Implementación y preparación de Plan Patronal para el Preretiro.

Devuelta al patrono la Tasación de Implementación por la ASR, corresponderá a la agencia o municipio revisar y completar la misma para su presentación ante la OGP y preparar el Plan Patronal para el Preretiro, de corresponder el mismo. A tales fines, la agencia o municipio deberá realizar lo siguiente:

1. Notificará al empleado que es elegible para solicitar al Programa mediante la Notificación de Elegibilidad que se incluye como Anejo II de la presente Carta Circular. La notificación deberá estar acompañada de copia de la Ley Núm. 211-2015, incluir el Formulario de Elección para la Participación en el Programa de Preretiro Voluntario, que se incluye como Anejo III de la presente Carta Circular, y deberá informar dónde será entregado.
2. El empleado deberá ejercer la opción de participar en el Programa de Preretiro Voluntario mediante la entrega del Formulario de Elección dentro del término de treinta (30) días calendario a partir de la notificación. La entrega del Formulario de Elección establecerá de forma irrevocable



la intención del empleado de participar del Programa de Preretiro pero está sujeta al análisis final que realice la agencia o municipio, así como a la aprobación de la OGP.

3. Determinará costo de la implantación del Programa durante su duración considerando, entre otros factores, los empleados que efectivamente han suscrito el Formulario de Elección y que han sido certificados elegibles por la ASR, el pago de la aportación adicional anual determinada por la ASR por el periodo de duración, el plan médico por dos años, y cualquier otro factor que sea necesario para lo cual completará la Parte C de la Tasación de Implementación, así como sus correspondientes Exhibits 1 y 2.
4. La agencia o municipio también deberá considerar si ejercerá con respecto a algún empleado el derecho de retención dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 211-2015, en cuyo caso solo podrá contabilizar el ahorro que representa el que ese empleado se acoja al Programa una vez culmine el periodo de retención.
5. *Determinación de Ahorro:* Si continúa existiendo un ahorro neto anual, la agencia o municipio deberá:
 - a. Preparar un Plan de Patronal para el Preretiro que asegure ahorros netos anuales significativos en el gasto de nómina y beneficios que no sean menores de 70%, y que incluya:
 - 1) Detalle de las medidas de reorganización administrativa y operacional para eliminar los puestos que queden vacantes, según se establece en el Artículo 8 de la Ley Núm. 211-2015 que identifique: i) descripción de medidas de reorganización; ii) puestos que serán eliminados; iii) puestos que la agencia proyecta deben ser ocupados de conformidad con lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 8 de la Ley 211-2015 y el inciso 3 de la Sección 5 de esta Parte; iv) descripción de tareas esenciales de puestos que no serán eliminados; e v) identificación de puestos sobre los cuales la agencia ejercerá derecho de retención y periodo de retención. Para ello, deberá completar el Formulario titulado "Medidas de Reorganización" que se incluye como Anejo IV de la presente Carta Circular.
 - 2) Detalle del uso potencial de hasta un máximo del 30% de los ahorros netos anuales generados por el Programa de Preretiro Voluntario para: i) reclutamiento de personal esencial; y/o ii) inversión en tecnología. Para ello, deberá completar el Formulario titulado "Plan de Inversión" que se incluye como Anejo V de la presente Carta Circular.
 - b. La agencia o municipio deberá someter a la OGP para evaluación y aprobación una solicitud a través del sistema de procesamiento de planteamientos, la cual deberá



acompañar de la Tasación de Implementación y del Plan Patronal para el Preretiro, para su evaluación y aprobación de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 211-2015. Además, deberá acompañar Certificación de No Deuda o de Plan de Pago Al Día expedida por la ASR.

6. *Determinación de No Ahorro:* Si luego de identificar los empleados potencialmente participantes e incluir la aportación adicional anual determinada por la ASR, entre otros factores, se determina que no existe un ahorro neto anual, la agencia o municipio deberá someter a la OGP la Tasación de Implementación mediante el sistema de procesamiento de planteamientos sin necesidad de trámite ulterior.

Sección 4: Evaluación y Aprobación de solicitud para acogerse al Programa de Preretiro Voluntario por la OGP.

1. Una vez remitida la solicitud de la Agencia o municipio acompañada de los documentos correspondientes, la OGP deberá evaluar la misma conforme se establece a continuación:
 - a. Dentro del término no mayor de sesenta (60) días, prorrogables por treinta (30) días adicionales, la OGP evaluará la viabilidad de que la Agencia o municipio ofrezca a sus empleados el acogerse al Programa de Preretiro Voluntario.
 - b. La OGP podrá requerir que la agencia o municipio solicitante someta toda la información que estime necesaria para analizar toda solicitud, así como la Tasación de Implementación y Plan Patronal, en cuyo caso el término para completar la evaluación quedará paralizado y comenzará a decursar una vez la agencia o municipio cumpla con el requerimiento de información. Disponiéndose que, la OGP podrá denegar una solicitud cuando la agencia o municipio incurra en una dilación irrazonable en la entrega de la información solicitada.
 - c. Salvo lo dispuesto en el inciso 2 de esta Sección, la OGP sólo aprobará la solicitud si se determina que la misma representa un ahorro neto anual en nómina y beneficios marginales para la agencia, según se dispone en el Artículo 12 de la Ley 211-2015.
 - d. La OGP notificará a la agencia o municipio mediante el sistema de procesamiento de planteamientos su determinación con relación a la solicitud. Salvo según se dispone en el inciso 2 de esta Sección, dicha notificación podrá requerir los actos que estime necesarios y convenientes para implantar el Programa. Además, de denegarse la solicitud, la OGP podrá hacer las recomendaciones que estime necesarias con respecto al mismo.
 - e. De no ser aprobada la solicitud, la OGP le concederá a la agencia o municipio un término no mayor de treinta (30) días calendario a partir de la notificación a la agencia o municipio



para enmendar el Plan Patronal para el Preretiro, el cual deberá evaluar en un término no mayor de sesenta (60) días a partir de la fecha en que la agencia o municipio someta el Plan Patronal para el Preretiro enmendado.

2. *Rama Judicial, municipios y AEELA:* En el caso de la Rama Judicial, municipios y AEELA, la OGP realizará un análisis para determinar, en coordinación con la ASR, que la misma cumpla con el requerimiento de la aportación necesaria para no afectar la salud fiscal del Sistema de Retiro. Se concederá total deferencia en cuanto a las determinaciones relativas a las medidas de reorganización administrativa y operacional, y a la inversión del ahorro.

Sección 5: Implementación Continua de los Planes Patronales de Preretiro.

La implementación continua de los Planes Patronales para el Preretiro se llevará a cabo conforme se establece a continuación:

1. *Ajuste al presupuesto:*
 - b. Una vez aprobada la solicitud de la agencia cuyo presupuesto se sufrague total o parcialmente con cargo al Fondo General, la OGP ajustará el presupuesto de la agencia y separará en un objeto de gasto, fuera del control de la ésta, los fondos necesarios para cumplir con las obligaciones de la agencia para con los participantes del Programa de Preretiro Voluntario (60% de la retribución promedio al 31 de diciembre de 2015, aportación al seguro social, aportaciones al sistema de retiro y aportación al plan médico). La OGP actuará de conformidad con lo antes dispuesto, en presupuestos futuros hasta que todos de los empleados que se acojan al programa cumplan con los requisitos para ingresar el sistema de retiro.
 - c. En el caso de agencias cuyos presupuestos no se nutran en todo o en parte del Fondo General, los municipios, la Rama Judicial y la AEELA, corresponderá a sus Jefes o cuerpos rectores tomar las medidas presupuestarias necesarias para cumplir con las obligaciones que les corresponda con relación a los participantes del Programa de Preretiro Voluntario.
2. *Notificación a los empleado:* Corresponderá a las agencias o municipios notificar dentro de término de cinco (5) días laborables desde el recibo de la aprobación de su solicitud a los empleados que presentaron oportunamente su Formulario de Elección que se ha acogido el Programa de Preretiro Voluntario para la entidad, si el mismo según ha sido aprobado incluye el puesto ocupado por el empleado y la Fecha de Efectividad de ingreso del empleado al mismo. Dicha comunicación deberá también notificar al empleado si la agencia o municipio se reserva el derecho de retener en su puesto al empleado y periodo durante el cual ejercerá el derecho de retención, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 211-2015. A tales efectos, se incluye un Anejo VI en la presente Carta Circular.



3. Manejo de puestos vacantes y ahorro logrado:

- a. Será deber de la agencia o municipio eliminar los puestos que queden vacantes como parte de las medidas de reorganización administrativa y operacional establecidas en su Plan Patronal para el Retiro.
- b. No obstante, a manera excepcional, la agencia o municipio podrá ocupar aquellos puestos que queden vacantes y cuya ocupación se haya informado en el Plan Patronal para el Preretiro, según se dispone a continuación:
 1. La agencia o municipio auscultara en primera instancia la viabilidad de ocupar el puesto mediante el traslado de un recurso interno.
 2. De no poder cubrirse el puesto vacante con un recurso interno, la agencia o municipio deberá considerar como alternativa el traslado de otro empleado en el servicio de carrera. Para ello, deberá considerar los recursos disponibles en el Registro de Empleados del Gobierno (REg), establecido mediante la Carta Circular 125-2015 de la OGP.
 3. 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, no afecte la meta de ahorro neto anual de un mínimo de 70% producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad.
- c. La ocupación de cualquier puesto vacante mediante nuevo reclutamiento deberá cumplir cualesquiera criterios legales y reglamentarios aplicables. Adicionalmente, se dispone que:
 1. En el caso de agencias o entidades de la Rama Ejecutiva, con exclusión de los municipios, todo nuevo reclutamiento requerirá la aprobación de la OGP. Para lo cual, deberá ser sometida la solicitud correspondiente de manera individual para cada puesto mediante el sistema de procesamiento de planteamientos. La misma deberá acompañarse de una certificación donde la Autoridad Nominadora haga constar que: i) no ha sido posible ocupar el puesto mediante el mecanismo de traslado de recursos internos o externos; ii) que la ocupación de dicho puesto fue contemplada en el Plan Patronal de Preretiro; y iii) que la ocupación del mismo se sufragara mediante recursos provenientes del 30% de los



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Oficina de Gerencia y
Presupuesto

ahorros netos anuales generados por la implantación del Programa de Preretiro en la agencia.

2. En el caso de los municipios, todo nuevo reclutamiento requerirá el visto bueno de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM), con sujeción a la normativa y criterios que establezca dicha entidad, de conformidad con lo dispuesto en el sub-inciso (2), inciso (b), del Artículo 8 de la Ley Núm. 211-2015.
3. Corresponderá a la Rama Judicial y de AEELA establecer sus mecanismos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley Núm. 211-2015 con relación al manejo de puestos vacantes y ahorro.

VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Circular entrarán en efecto inmediatamente.