

(P. del S. 2060)
(Conferencia)

LEY

Para establecer un Programa de Retiro Temprano Voluntario para los empleados del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, y para su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico; disponer los requisitos mínimos de edad y años de servicio para cualificar para este Programa; fijar el por ciento mínimo de retribución promedio a utilizarse en el cómputo de la pensión; proveer para el pago del costo actuarial del Programa de Retiro; fijar el tiempo que tiene el empleado para acogerse al Programa de Retiro; disponer los incentivos especiales que se otorgarán para los que se acojan a este Programa; y para otros fines relacionados al Programa.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Gobierno del Estado Libre Asociado, durante los últimos años, ha sufrido una serie de problemas fiscales y económicos. Actualmente, la cantidad excesiva del gasto gubernamental, no sólo afecta la eficiencia operacional de nuestro Gobierno, sino que constituye uno de los factores limitantes para el crecimiento y desarrollo económico de Puerto Rico. Esta situación tiene serias repercusiones sobre la competitividad, ya que afecta el flujo de inversión externa e induce a una baja productividad en la economía. Ante este panorama, el Gobierno y la Asamblea Legislativa, en conjunto, han elaborado medidas dirigidas a atender efectivamente los problemas fiscales y a controlar el crecimiento desmedido del gasto público. Los programas de retiro temprano pueden ser medidas efectivas que contribuyan a reducir el gigantismo gubernamental y por ende, el gasto público a la vez que propicia la eficiencia, el ahorro público y la productividad en la economía. Desde la perspectiva de la sociedad, el retiro temprano constituye un instrumento efectivo para que aquellos empleados que se retiran puedan servir a la comunidad de diversas formas como: trabajo comunitario, participación en organizaciones cívicas y del llamado tercer sector, explorar nuevas oportunidades de desarrollo profesional, humano, consultoría, desarrollo de negocio, entre otras.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- El Banco Gubernamental de Fomento (el Banco), y su afiliada la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, en su calidad de corporaciones públicas, implantarán un Programa de Retiro Temprano Voluntario, escalonado, para todos los empleados que cumplan con los requisitos establecidos en esta Ley. Estos empleados se constituirán en el siguiente grupo:

- (a) El Primer Grupo lo compondrán aquellas personas que hayan sido empleados del Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada, Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la

Vivienda de Puerto Rico, por lo menos un año antes de la fecha correspondiente de retiro y que al 31 de diciembre de 2007, tengan acreditados veinticuatro (24) años o más de servicios en el Sistema de Retiro.

(b)El Segundo Grupo lo compondrán aquellas personas que hayan sido empleados del Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada, Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, por lo menos un año antes de la fecha correspondiente de retiro y que al 31 de marzo de 2008, tengan acreditados veinticuatro (24) años o más de servicios en el Sistema de Retiro.

La implantación del Programa de Retiro Voluntario para los empleados del Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico aquí autorizado, se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y con el debido respeto del Principio de Mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos que trabajan en dicha entidad.

Artículo 2.- Al hacer su elección de Retiro Temprano, todo empleado que no hubiere recibido el reembolso de sus aportaciones acumuladas o que habiéndolas recibido las haya devuelto o depositado en el Sistema de Retiro no más tarde de los treinta (30) días a partir de que se acoja al Programa de Retiro Temprano autorizado por esta Ley, y que cumpla con lo establecido en el Artículo 1 de esta Ley, y que hubiera completado veinticuatro (24) años de servicio acreditados, sin importar la edad, y que voluntariamente se acojan al Programa autorizado en esta Ley, tendrá derecho a recibir una pensión del setenta y cinco (75) por ciento de la retribución promedio. Esta retribución promedio se determinará de acuerdo a la fecha de ingreso del empleado al Sistema de Retiro, como lo establece la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada.

Aquellos empleados que al 31 de marzo de 2008, tengan veinticuatro (24) años o más, acreditados al Sistema de Retiro y que para cualificar para este Programa necesiten acreditar servicios no cotizados en el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, deberán presentar su solicitud ante el Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, no más tarde de treinta (30) días a partir de la vigencia de esta Ley, y antes de la fecha de la separación del servicio. Para que estos empleados puedan completar los meses que podrían faltarles para acreditar servicios no cotizados y cumplir así con los requisitos de retiro dispuestos por esta Ley para poder acoger a dicho retiro temprano, se permitirá, como excepción al Artículo 1-107 de la Ley Núm. 447, supra, que esos empleados utilicen la acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad. A esos efectos, cada veinte (20) días acumulados serán equivalentes a un (1) mes de trabajo. El Banco Gubernamental de Fomento, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, deberán certificar al Sistema de Retiro que la solicitud de servicios no cotizados fue radicada estando el empleado en servicio activo y que cumple con los demás requisitos de esta Ley.

Para propósitos de este Programa de Retiro Temprano, se autoriza al Sistema de Retiro a incluir dentro de los servicios acreditables aquel periodo durante el cual el empleado haya prestado servicios en agencias, divisiones, instrumentalidades, corporaciones públicas o municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico como empleado reclutado a través de agencias de servicios temporeros, siempre que sea empleado del Banco y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico y participante del Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno de Puerto Rico al momento de solicitar la acreditación por servicios, haya formado parte de la matrícula del Sistema de Retiro en o antes del 31 de diciembre de 1999, no haya retirado sus aportaciones al momento en que se solicita la acreditación o que habiéndolas recibido las haya devuelto o depositado en el Sistema de Retiro no más tarde de los treinta (30) días a partir de que se acoja al Programa de Retiro Temprano autorizado por esta Ley, y pague al Sistema las aportaciones individuales y patronales correspondientes a base de los sueldos percibidos mientras prestó los servicios más los intereses que determine el Sistema.

Artículo 3.-Los incentivos especiales que el Banco Gubernamental de Fomento, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, otorgarán a los empleados que cumplan con los parámetros consignados en el Artículo 1, son los siguientes:

a. Una suma global (Lump Sum) por retiro voluntario equivalente al 50% del salario anual actual del empleado que se acoja al programa autorizado por esta Ley.

b. Continuación del beneficio del Seguro de Vida y de Cáncer que ofrece el Banco a los empleados, sin límite de edad, fijados de acuerdo a las cubiertas y condiciones vigentes al 31 de diciembre de 2007.

c. El Plán Médico hasta que el asegurado (el empleado) cumpla la edad de sesenta y cuatro (64) años. Las cubiertas se fijarán de acuerdo a las vigentes al 31 de diciembre de 2007, reservándose el Banco, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, la potestad de enmendar las cubiertas del Plan Médico aplicable a los empleados acogidos al Plan y cambiar el administrador del mismo cuando lo entienda conveniente, tal como ocurre actualmente y en igualdad de condiciones con el plan médico que se ofrece a los empleados del Banco y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico. No podrá haber cambios en los beneficiarios excepto para darlos de baja. El pensionado que se acoja al Plan y posteriormente se emplee en un trabajo en el cual sea elegible para un plan médico, perderá su derecho de continuar participando de estos beneficios. El Banco, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, podrá requerir de todos los empleados que deseen continuar bajo esta cubierta, que una vez al año sometan al Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Banco, una declaración jurada sobre su elegibilidad.

d. Como alternativa, en lugar del Plan Médico descrito anteriormente, el empleado podrá optar por una cantidad de dinero a ofrecerse, que fluctuará desde \$5,000 hasta \$55,000, de acuerdo a los años que le reste al empleado hasta cumplir 64 años de edad. La selección de esta alternativa, en sustitución del plan médico será en la fecha en que notifique su intención de acogerse al Plan.

e. Conceder un Bono de Navidad del 8.75%, hasta un máximo de \$5,250, sobre los ingresos devengados, a partir de la fecha del último bono hasta la fecha en que sea efectivo el Retiro Temprano del empleado.

Artículo 4.- El empleado que cumpla con los requisitos establecidos en los Artículos 1(a) y 2 de esta Ley, tendrá que ejercer su decisión de acogerse al Programa de Retiro Temprano, en o antes del 31 de de enero de 2008, siendo la fecha del pago de su pensión el 1 de marzo de 2008.

El empleado que cumpla con los requisitos establecidos en los Artículos 1(b) y 2 de esta Ley, tendrá que ejercer su decisión de acogerse al Programa de Retiro Temprano en o antes del 31 de marzo de 2008, siendo la fecha del pago de su pensión el 1 de mayo de 2008.

Toda decisión informada de un empleado de acogerse al Programa de Retiro Temprano Voluntario, aquí dispuesto, será considerada para todos los efectos legales final, firme e irrevocable.

Artículo 5.- Se dispone que no se condicionará la oportunidad de los empleados elegibles a acogerse al Programa de Retiro Temprano Voluntario, a que renuncien a reclamaciones judiciales o administrativas contra el Banco Gubernamental de Fomento, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, presente o pendiente de adjudicación.

Artículo 6.- Se dispone que con la implantación de este Programa de Retiro Temprano, el Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, eliminarán un número de puestos equivalente a los que queden vacantes como producto del mismo, excepto que no sea el de Director de Fiscalización y Cumplimiento y el de Director de Clasificación y Compensación en el caso del Banco y el de Gerente de Contabilidad General en el caso de la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y los de Director de Administración de Proyectos, Gerente de Administración de Proyectos, Director de Servicios Administrativos y Generales (Director de Administración, Directora Auxiliar de Servicios Legales, Asesora Legal, Oficial de Contabilidad e Inversiones (Gerente de Seguro Hipotecario) y Director de Desarrollo de Financiamiento en el caso de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico. Se entenderá por puestos indispensables, aquéllos cuyas funciones son de naturaleza altamente especializada, imprescindibles y esenciales para el más efectivo funcionamiento del Banco Gubernamental de Fomento, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, de manera que se pueda llevar a cabo el fin público para el cual fue creada como corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Para cubrir estos puestos indispensables se considerará, preferentemente, al personal de carrera del Banco Gubernamental de Fomento y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la

Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, que expresen su disposición para ser reubicados en tal puesto, por lo que se abrirán convocatorias internas a esos fines.

Disponiéndose, además, que no se subcontratará para realizar las tareas que hubieren realizado los empleados acogidos al retiro, siempre que las mismas no sean indispensables para la operación del Banco Gubernamental de Fomento y para su afiliada la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.

Los puestos indispensables deberán ser identificados e informados a aquellos empleados que al 31 de diciembre de 2007 las ocupasen, no más tarde de treinta (30) días a partir de la vigencia de esta Ley.

En el caso en que se deba reabrir algún puesto identificado como indispensable o subcontratar personal para ocupar los puestos ya identificados indispensables, los empleados del Banco Gubernamental de Fomento, Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura y la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda, en cada dependencia según sea el caso, tendrán prioridad para ocupar dichos puestos. Cada instrumentalidad deberá adiestrar a aquel empleado que solicite ocupar un puesto ya identificado como indispensable para que cumpla con los requisitos del puesto, siempre y cuando no resulte demasiado oneroso para el Banco. Al momento de calcular cuan oneroso resultaría adiestrar a un empleado para ocupar un puesto identificado como indispensable, se deberá tomar en consideración, pero sin limitarse a ello, los siguientes factores: la cantidad de puestos a llenarse versus el personal disponible, el tiempo que requiere el adiestramiento y el costo del mismo, todo con el objetivo de evitar el reclutamiento externo de nuevos empleados de carrera. Cada instrumentalidad efectuará las medidas de reorganización administrativa y operacionales que permita la eliminación de los puestos que queden vacantes.

En los casos en que se requiera readiestrar el personal y/o se requiera culminar alguna labor, encomienda o función por cualquier empleado que se acoja al Programa de Retiro Temprano Voluntario aquí autorizado, se podrá reclutar a los empleados que ocuparon dichas plazas o realicen dicha labor, encomienda o función, y que se acogieron al retiro temprano mediante contrato, que no excederá del término de seis (6) meses, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 3.7(e) de la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como "Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y ni a las restricciones contractuales de la Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura.

Artículo 7.-El costo actuarial que determine el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura, de las pensiones que se disponen en esta Ley, será pagado, por adelantado, por el Banco Gubernamental de Fomento, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, a la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, conforme a la estructura de pago que establezca el Administrador de los Sistemas de Retiro. Dicho costo actuarial consistirá de la diferencia entre el valor presente de la pensión acelerada que se provee en esta Ley y el valor presente de una pensión por años de servicio, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, y de conformidad con lo establecido en la presente legislación. Se dispone, además, que el BGF, su afiliada la AFI y su subsidiaria AFV compensarán anualmente a la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura, por

los costos incurridos para la implantación y administración del Programa de Retiro Temprano Voluntario autorizado por esta Ley, y todos los estudios actuariales que hayan sido solicitados o se le solicitaren por el Banco, su afiliada y su subsidiaria al Sistema de Retiro. Los fondos para el pago del Programa de Retiro Temprano Voluntario provendrán del BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV por lo que no se gravarán los recursos del Fondo General del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En la eventualidad de que el pago realizado por el BGF su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV sea mayor al costo actuarial, la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, reembolsará al BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV, según fuera el caso, el exceso de la cantidad pagada, en un periodo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de efectividad del Programa. Si por el contrario, el pago realizado por el BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV, fuere ineficiente, las mismas emitirán un pago por el costo adicional certificado por la Administración de los Sistemas de Retiro que les corresponda, en un periodo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de efectividad del Programa.

Artículo 7.- El BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV serán responsables por el pago de cualquier nuevo beneficio que se conceda por ley a los pensionados acogidos a este Plan de Retiro Temprano.

Artículo 8.- Las disposiciones de esta Ley serán extensivas también a aquellos empleados que a la fecha de vigencia de la misma, se encuentren acogidos a algún tipo de licencia al amparo de los Reglamentos del BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV, convenios colectivos o estatutos aplicables.

Artículo 9.- BGF, su afiliada, AFI y su subsidiaria AFV, en coordinación con la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, proveerá a todos sus empleados que cualifiquen para el Programa de Retiro Temprano Voluntario, una orientación en torno a los beneficios y criterios del mismo.

Artículo 10.- Todas las disposiciones de la Ley Núm. 447 que no estén en conflicto con esta Ley, serán aplicables al Plan de Retiro por adelantado aquí contemplado.

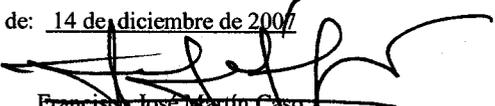
Artículo 11.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. No obstante, se condiciona la vigencia de esta Ley a que el Banco Gubernamental de Fomento de Puerto Rico, y su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico puedan:

- (a.) Sufragar, de sus propios fondos, la compensación anual a la Administración de los Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, por los costos incurridos para la implantación y administración del Programa de Retiro Temprano Voluntario autorizado por esta Ley, sin gravar los recursos del Fondo General del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y
- (b.) sufragarlo sin tener que emitir deuda para el pago del Programa de Retiro Temprano Voluntario aquí aprobado.

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Certificaciones, Reglamentos, Registro de Notario y
Venta de Leyes

CERTIFICO: Que es copia fiel y exacta del original.

A la fecha de: 14 de diciembre de 2007


Francisco José Martín Casó
Secretario Auxiliar de Servicios