GOBIERNO DE PUERTO RICO
COMITÉ ADMINISTRADOR
PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO
LEY NÚM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

14 de septiembre de 2010

CARTA CIRCULAR NÚM. 2010 – 02

A TODOS LOS SECRETARIOS, JEFES DE AGENCIAS, DIRECTORES Y ADMINISTRADORES DE OFICINA, CUYO PRESUPUESTO SE SUFRAGA, EN TODO O EN PARTE, CON CARGO AL FONDO GENERAL.

GUÍA PARA INSTAR A LAS AGENCIAS PARA QUE ADOPTEN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA FACILITAR LOS SERVICIOS VOLUNTARIOS DE EX EMPLEADOS PUBLICOS, CONFORME LO ESTABLECEN LA LEY NÚM. 261 DE 8 DE SEPTIEMBRE DE 2004 Y LA LEY NÚM. 70 DE 2 DE JULIO DE 2010 Y SU REGLAMENTACIÓN VIGENTE.

Sobre la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010

La Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010 creó el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento. Este Programa tiene tres componentes a saber: una oportunidad de renuncia incentivada, mediante la cual se recibirá un incentivo económico, cubierta de plan médico por un (1) año y la oportunidad de participación en programas de readiestramiento y asistencia de búsqueda de empleo; una oportunidad de retiro incentivado a empleados de carrera con quince (15) a veintinueve (29) años de servicio cotizados en el servicio público, los cuales tendrán, igualmente, cubierta médica por un año y disfrutarán de una anualidad vitalicia y, finalmente, un incentivo económico de hasta seis (6) meses de sueldo y una oportunidad para ofrecer sus servicios, de manera voluntaria a la comunidad que han servido y dedicado su vida profesional, a aquellos empleados públicos que cuenten con el tiempo de servicio cotizado y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro, para que puedan optar por retirarse. Además, el incentivo económico, también aplicará a aquellos empleados públicos que cuenten con la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro del plan al que pertenezcan pero que no hayan cotizado en el Sistema de Retiro la totalidad del tiempo de servicio requerido, para lo cual podrán utilizar dicho incentivo ofrecido por el Gobierno de hasta seis (6) meses de sueldo para pagar por el tiempo de servicio no cotizado y acogerse a su retiro.

Así el Artículo 11 de la Ley Núm. 70, antes citada, dispone que todo empleado que se acoja a los beneficios de retiro bajo los Artículos 4(b) y 4(c) pueda servir como voluntario en la agencia para la cual trabajaba o en cualquier otra agencia que pueda necesitar sus servicios. Disponiendo, además, que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos procure que las demás agencias del Gobierno de Puerto Rico adopten las medidas necesarias para facilitar estos servicios voluntarios.

Reglamento de la Ley Núm. 70

El inciso C del Artículo 14 del Reglamento dispone que todo empleado que se acoja a los beneficios de retiro bajo los beneficios provistos en los Artículos 8 y 9 pueda servir como voluntario en la agencia para la cual trabajaba o en cualquier otra agencia que pueda necesitar sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 261 de 8 de septiembre de 2004.

Ley Núm. 261 de 8 de septiembre de 2004

La Ley Núm. 261, define el concepto voluntariado como el alistamiento libre y voluntario de ciudadanos y ciudadanas a participar en actividades de interés social o comunitario, sin que medie obligación que no sea puramente cívica ni retribución de clase alguna y siempre que dicha participación se dé dentro del ámbito de organizaciones públicas o privadas. Se excluyen las actuaciones voluntarias aisladas o esporádicas prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas, por razones familiares, de amistad o de buena vecindad. El voluntariado no deberá implicar en ningún caso el desplazamiento por voluntarios de personas que ejerzan una función o labor retribuida en las referidas organizaciones, ni deberá limitar la creación de empleos retribuidos por parte de éstas o implicar impedimento de clase alguna para ello.

Conforme lo establece la Ley Núm. 261, antes citada, se autoriza a los municipios, agencias, dependencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico a establecer programas de voluntarios de conformidad con el concepto de voluntariado presentado en dicho estatuto.

Es importante destacar que, como norma general, las leyes laborales del Gobierno de Puerto Rico, no serán de aplicación a los voluntarios por carecer éstos de la condición de empleados. Existen excepciones como la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, la cual provee protección a las personas que sirven como voluntarios en organismos públicos adscritos a cualquier municipio, agencia, dependencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico.

Destacamos que conforme el Artículo 2 del precitado estatuto (11 L.P.R.A. § 2), las personas que sirvan como voluntarios a cualesquiera agencias,

dependencias o instrumentalidades gubernamentales del Gobierno de puerto Rico estarán incluidas en el concepto de "empleados públicos" para rendir servicios voluntarios. En caso de accidente del trabajo, y a los efectos del pago de dieta o compensación como tales, se estimará a base del salario semanal correspondiente a la compensación mínima establecida en el referido estatuto. Asimismo en cuanto a la prima a sufragarse para la debida protección de los voluntarios, la Ley Núm. 261, antes citada, dispone que ésta se computará a base de un tercio del salario mínimo federal mensual.

No obstante, recalcamos que, conforme lo establece la Ley Núm. 261, los dineros asignados a los voluntarios en calidad de dietas o viáticos para cubrir gastos razonables de alimentación, de viaje u otros incidentales incurridos por razón del ejercicio de sus funciones o labores como voluntarios, o cualquier reembolso a tales fines, hasta un tope de mil quinientos dólares ($1,500.00) anuales, no se considerarán estipendio o remuneración en términos de las leyes fiscales y laborales del Gobierno de Puerto Rico. Tampoco se considerará estipendio o remuneración, para fines de la aplicación de este estatuto, el reembolso a un voluntario por materiales u otros gastos necesarios para posibilitar la prestación de servicios de salud.

Las organizaciones que utilizan voluntarios tienen respecto a éstos una serie de deberes generales en virtud del servicio voluntario que reciben, a saber:

(a) Tratarlos sin discriminación, respetando su libertad, dignidad e intimidad, así como sus creencias.

(b) Orientarlos debidamente respecto a la organización y los deberes y responsabilidades que se les asignen en ésta; y proveerles, en cuanto sea aplicable, los recursos y materiales necesarios para que puedan prestar sus servicios adecuadamente.

(c) Potenciar su participación activa en la organización de conformidad con los estatutos de ésta y con las demás normas aplicables.

(d) Proveerles las condiciones de seguridad e higiene adecuadas en función de la naturaleza y las características de los servicios que presten.

(e) Ofrecerles el debido reconocimiento por el valor social y moral de sus aportaciones voluntarias al logro de los objetivos de la organización.

Asimismo, en una relación bidireccional de solidaridad y compromiso, las personas que acuerden ofrecer sus servicios voluntarios con una organización pública o privada tienen una serie de responsabilidades éticas o deberes respecto a éstas cuyo cumplimiento es indispensable para poder gozar de los beneficios que provee la legislación vigente. Estos son, entre otros, los siguientes:

(a) Respetar los estatutos de la organización y cumplir con su ideario, sus fines y objetivos en la medida en que les corresponda.

(b) Respetar los acuerdos respecto a los períodos y los horarios de prestación de servicios, sobre todo cuando ello sea indispensable para la adecuada coordinación y estructuración de la gestión de la organización.

(c) Evitar toda clase de conflicto entre los intereses personales y los de la organización.

(d) Guardar la confidencialidad y discreción requerida respecto a toda información legítima a la que advenga en conocimiento como resultado de los servicios que preste como voluntario.

(e) Utilizar responsablemente los recursos de toda naturaleza que la organización le provea para desempeñar sus funciones.

(f) Comunicar con suficiente anticipación la intención de finalizar el acuerdo de prestación de servicios para evitar así perjuicios a la organización o a los beneficiarios de ésta.

(g) Interrumpir de inmediato toda prestación de servicios en nombre de la organización cuando ésta lo disponga.

(h) Utilizar debidamente, para los fines permitidos, cualesquiera documentos de acreditación como voluntarios que la organización les provea.

Una relación escrita tanto de los deberes del voluntario como del organismo que se beneficia de sus servicios, debe ser entregada por toda organización a sus voluntarios al comienzo de su gestión.

Asimismo, por la importancia que reviste, le instamos a dar lectura y tomar en consideración las disposiciones del Artículo 9 de la Ley Núm. 261, antes citada, sobre el alcance de la inmunidad que protege a los voluntarios ante reclamaciones civiles con respecto a acciones legales fundadas en actos u omisiones que ocasionen daño o perjuicio a terceros.

De otra parte, es pertinente mencionar que la Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, dispone que las restricciones para la contratación de ex servidores públicos no aplican cuando los servicios de éstos sean ad honorem.

Finalmente, en cumplimiento con la Ley Núm. 261, todo organismo público que se sirva de la labor voluntaria deberá incluir en sus informes anuales al Gobernador y a la Asamblea Legislativa, una relación del número total de voluntarios y horas de servicio. Esta información también deberá ser remitida a la atención del Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Adiestramiento.

Se procederá con la divulgación efectiva y el fiel cumplimiento de lo expresado.

Miguel Romero
Presidente