



**LEY 70 DE 2 DE JULIO DE 2010
PROGRAMA DE INCENTIVOS, RETIRO Y READIESTRAMIENTO
SISTEMA DE RETIRO PARA MAESTROS**

ADMINISTRADOR DE PROGRAMA

Significa el Comité creado mediante la Ley 70, el cual está compuesto por los siguientes:

- Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico

Hon. Miguel Romero Lugo

- Directora de la Oficina de Gerencia y Presupuesto

Sra. María Sánchez Brás

- Director Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros y Administrador de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y la Judicatura

Sr. Héctor M. Mayol Kauffmann



LEY 70 DE 2 DE JULIO DE 2010

Esta Ley establece un Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento mediante el cual empleados elegibles puedan retirarse o separarse voluntariamente de su empleo a cambio de una anualidad temprana, un incentivo económico u otros beneficios. Además, va dirigida a eliminar el déficit presupuestario, estabilizar las finanzas públicas y lograr ahorros adicionales en los gastos del fondo general.



COMPONENTES DEL PROGRAMA

Todo empleado podrá optar por participar en uno de los siguientes tres componentes del Programa:

1. Plan de Renuncia Incentivada (Art. 4(a) de Ley 70)
2. Plan de Retiro Temprano Incentivado (Art. 4(b) de Ley 70)
3. Plan de Retiro Incentivado (Art. 4(c) de Ley 70)



1. PLAN DE RENUNCIAS INCENTIVADAS

Todo Empleado Elegible podrá renunciar voluntariamente y recibirá un incentivo económico de acuerdo a la siguiente tabla:

Término en el Empleo	Cantidad de Incentivo a Recibir
Hasta 1 año	1 mes de sueldo
De 1 año hasta 3 años	3 meses de sueldo
De 3 años y un día en adelante	6 meses de sueldo

1. PLAN DE RENUNCIAS INCENTIVADAS

1. El incentivo económico será libre del pago de contribuciones sobre ingresos y no estará sujeto a descuentos de ahorros y aportaciones a retiro. No obstante, estará sujeto a otras deducciones incurridas por el empleado (Ej. Seguro Social, Medicare, AEELA, Cooperativas, etc.)
2. La liquidación de las licencias de vacaciones, enfermedad u otras bonificaciones serán pagadas en un período no mayor de 90 días, a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa.
3. El empleado podrá elegir liquidar sus aportaciones o adoptar cualquier otra alternativa dispuesta en la Ley 91 de 29 de marzo de 2004 que regula el Sistema de Retiro para Maestros (SRM). Quien elija la liquidación de sus aportaciones renuncia a cualquier pensión a la cual podría tener derecho.



1. PLAN DE RENUNCIAS INCENTIVADAS

4. El pago del plan médico será por un máximo de 12 meses o hasta que el empleado reciba otra cobertura de seguro de salud en otro empleo, lo que ocurra primero.
5. Todo empleado que se acoja a este componente NO PODRÁ reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio e irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de 5 años a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa.



2. PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO

Todo Empleado Elegible con un tiempo de servicio acreditado entre 15 y 29 años, sin importar la edad, podrá acogerse a un retiro temprano incentivado y recibirá una anualidad vitalicia de acuerdo a la siguiente tabla:

Años de Servicio Acreditados	Anualidad Incentivada Por Ciento del Sueldo a la Fecha de Elección
15	37.5%
16	40.0%
17	42.5%
18	45.0%
19	47.5%
20 a 29	50.0%



2. PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO

1. Se considerará el tiempo de servicio acreditado con anterioridad al comienzo del Período de Elección (hasta el 30 de septiembre de 2010) y los servicios no cotizados que pague el empleado.
2. Podrá utilizar las licencias de vacaciones y enfermedad y sus propios fondos para pagar los costos de servicios no cotizados necesarios para completar 15 años de servicio o el número de años necesarios.
3. La liquidación de las licencias de vacaciones, enfermedad u otras bonificaciones serán pagadas en un período no mayor de 90 días, a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa.
4. El pago del plan médico será por un máximo de 12 meses o hasta que el empleado reciba otra cobertura de seguro de salud en otro empleo, lo que ocurra primero.
5. En caso de muerte del pensionado, los beneficios del cónyuge supérstite e hijos se registrarán por las disposiciones de la Ley 91.

2. PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO

6. Todo empleado que se acoja a este componente no tendrá derecho a recibir aumentos trienales de 3%, ni los beneficios de leyes especiales tales como, bonos de verano y medicamentos. Tampoco, tendrá derecho a recibir la aportación de \$100 al plan médico, que provee la Ley 95 de 25 de junio de 1963.
7. Toda anualidad concedida tendrá carácter vitalicio y será pagadera en plazos quincenales. La misma no podrá disminuirse, revocarse o derogarse salvo cuando fuese concedida por error.
8. Todo empleado que se acoja a este componente NO PODRÁ reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio e irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de 5 años a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa. Al volver al servicio público, dejará de recibir la anualidad concedida en la Ley 70 y será partícipe del Sistema de Retiro del cual el patrono es miembro.

2. PLAN DE RETIRO TEMPRANO INCENTIVADO

Tabla Comparativa entre Ley 70 y Ley 91

Ley 70		Ley 91
Años de Servicios Acreditados	Por ciento del Sueldo*	Por ciento del Sueldo
15	37.5%	27.0%
16	40.0%	28.8%
17	42.5%	30.6%
18	45.0%	32.4%
19	47.5%	34.2%
20 - 29	50.0%	36 - 52.2%

* Se utilizará el último sueldo devengado por el empleado a la fecha de elegir participar en el Programa.



3. PLAN DE RETIRO INCENTIVADO

Todo Empleado Elegible que cuente con 30 años o más de servicio acreditado y la edad requerida podrá acogerse a un retiro incentivado y recibirá un incentivo económico de 6 meses de sueldo.

1. El incentivo económico será libre del pago de contribuciones sobre ingresos y no estará sujeto a descuentos de ahorros y aportaciones a retiro. No obstante, estará sujeto a otras deducciones incurridas por el empleado (Ej. Seguro Social, Medicare, AEELA, Cooperativas, etc.)
2. Podrá utilizar el incentivo económico, las licencias de vacaciones y enfermedad y sus propios fondos para pagar los costos de servicios no cotizados necesarios para completar 30 años de servicio.
3. La aportación al plan médico se registrará por lo dispuesto en la Ley 95 de 25 de junio de 1963, según enmendada.

3. PLAN DE RETIRO INCENTIVADO

4. En caso de muerte del pensionado, los beneficios del cónyuge supérstite e hijos se registrarán por las disposiciones de la Ley 91.
5. La liquidación de las licencias de vacaciones, enfermedad u otras bonificaciones serán pagadas en un período no mayor de 90 días, a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa.
6. Todo empleado que se acoja a este componente NO PODRÁ reingresar al servicio público como empleado de confianza, de carrera, transitorio e irregular en cualquier entidad del Gobierno de Puerto Rico por el término de 5 años a partir de la fecha de efectividad de participación en el Programa. De volver al servicio público, dejarán de recibir la pensión concedida y reingresará al Sistema de Retiro para Maestros, según establece la Ley 91.

EXCLUSIONES

No serán elegibles para acogerse al Programa:

1. bomberos;
2. oficiales de custodia;
3. maestros en el salón de clases del Departamento de Educación;
4. policías activos en labores de patrullaje y que presten servicios de vigilancia y seguridad;
5. profesionales de la salud. (Ej. médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos, técnicos de laboratorio);
6. empleados del Área de Rentas Internas del Departamento de Hacienda;
7. empleados del Área de Tecnología de Información del Departamento de Hacienda;
8. empleados de confianza, transitorios e irregulares; y
 - empleados que se encuentren en puestos que provean servicios directos a la ciudadanía o servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia.



TABLA COMPARATIVA

Beneficios	Plan Renuncias Incentivadas	Plan de Retiro Temprano Incentivado	Plan de Retiro Incentivado
Liquidación de licencias de vacaciones, enfermedad y otras bonificaciones acumuladas (90 días a partir fecha efectividad de participación en el Programa)	Si	Si	Si
Pago de Plan Médico por 12 meses	Si	Si	No Plan Médico Ley 95
Liquidación de aportaciones acumuladas en el SRM	Si	No Anualidad	No Pensión
Incentivo de hasta 6 meses de sueldo (de acuerdo años de servicios)	Si Se pagará quincenalmente	No	Si Se pagará quincenalmente

TABLA COMPARATIVA

Beneficios/Exclusiones	Plan de Renuncias Incentivadas	Plan de Retiro Temprano Incentivado	Plan de Retiro Incentivado
Pago de Servicios No Cotizados	No	Si	Si
Beneficio de pensión cónyuge supérstite e hijos	No	Si	Si
Aumento trienal (3%)	No	No	Si
Inelegible para Ingresar al Gobierno por 5 años	Si	Si	Si

SERVICIOS NO COTIZADOS

1. Éstos se acreditarán a solicitud de cualquier empleado que esté en servicio activo, al momento de solicitar la acreditación, sujeto a los conceptos de servicios acreditables y los requisitos establecidos en la Ley 91.
2. El costo de los servicios no cotizados incluirá, el principal y los intereses desde que se prestaron los servicios hasta la fecha de solicitud. El principal consta de la aportación individual y la patronal.
3. El participante pagará la aportación individual y patronal más los intereses.
4. Se pagará el 2% de interés compuesto por los servicios no cotizados regulares. Por el concepto de devolución de aportaciones se pagará el 4% de interés simple y por servicios o estudios militares el 6% de interés simple.

SERVICIOS NO COTIZADOS

Conceptos acreditables:

1. servicios prestados a agencias, municipios o corporaciones;
2. servicios prestados en la Asociación de Maestros, Cooperativa de los Maestros de PR y Federación de Maestros;
3. servicios y estudios militares;
4. servicios en escuelas de otros estados;
5. servicios fuera de PR - Departamento de Educación;
6. servicios en “Head Start”;
7. licencia sin sueldo, con sueldo o con beca para estudios para mejoramiento profesional;
8. servicios prestados como “Director Escolar”;
9. servicios prestados en puestos irregulares; y
10. devolución de aportaciones retiradas.

TRANSFERENCIA DE APORTACIONES

Todo empleado activo podrá transferir desde o hacia cualquiera de los Sistemas de Retiro reconocidos por el Gobierno de Puerto Rico, entiéndase:

1. Sistema de Retiro para Maestros
2. Sistema de Retiro de la Judicatura
3. Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica
4. Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico
5. Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico



CERTIFICACIÓN DE AÑOS DE SERVICIO

- Es una comunicación oficial del Sistema de Retiro para Maestros (SRM) donde se certifican los años de servicios acreditados que tiene el empleado en el SRM.
- El empleado someterá durante el Período de Elección el Formulario SRM-LE70-2011-01, Solicitud de Certificación de Años de Servicio para Retiro, e incluirá todos los documentos requeridos.
- El Enlace de la Agencia radicará en el Sistema de Retiro para Maestros dicho Formulario con los documentos.



PENSION POR MÉRITO

Requisito:

- Tener 30 años de servicios acreditados en el SRM.

Beneficio:

- El importe de la pensión será igual al 75%, de la retribución promedio, si tiene 50 años de edad cumplidos y de 65% si tiene menos de 50 años de edad.

PENSION POR EDAD Y AÑOS DE SERVICIOS

- Tener 50 años o más de edad y 25 años o más de servicios acreditados en el SRM.
- Tener 60 años o más de edad y haber completado un mínimo de 10 años acreditados en el SRM.

PERÍODO DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

1. El Período de Elección establecido será del 1 al 30 de octubre de 2010.
2. La Agencia tendrá 15 días para evaluar los Formularios de Elección de Participación, evaluar las solicitudes de los empleados y entregarlas al SRM.
3. El SRM tendrá 30 días para certificar los años de servicios acreditados por el empleado y entregarlos a la Agencia.
4. La Agencia tendrá 2 días laborables para entregar al empleado la Certificación de Años de Servicio.

PERÍODO DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

5. El empleado tendrá 2 días laborables para entregar en la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia el Formulario de Elección del Empleado.
6. Una vez el empleado firme y entregue en la Oficina de Recursos Humanos de la Agencia el Formulario de Elección, su decisión se convertirá en final y firme. La Fecha de Efectividad de Participación en el Programa será el día laboral siguiente.

PERÍODO DE ELECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

<p>(30 días calendario) -Empleado- Viernes, 1 de octubre al sábado, 30 de octubre de 2010</p>	<p>El empleado entregará a la Oficina de Recursos Humanos de su Agencia el <u>Formulario de Elección de Participación en el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento</u>.</p>
<p>(15 días calendario) -Agencia- Domingo, 31 de octubre al Domingo, 14 de noviembre de 2010</p>	<p>La Agencia evaluará las peticiones de intención de los empleados interesados en acogerse a la Ley 70 y determinará su elegibilidad al programa. Someterá al SRM las diferentes solicitudes (servicios no cotizados, certificación de años y servicios, reembolso o transferencia de aportaciones).</p>
<p>(30 días calendario) -Sistema de Retiro para Maestros- Lunes, 15 de noviembre al Martes, 14 de diciembre de 2010</p>	<p>El SRM enviará a la Agencia la Certificación de Años de Servicio oficial de cada empleado que solicitó el mismo durante el Período de Elección.</p>
<p>(2 días calendarios) -Agencia- Miércoles, 15 de diciembre al Jueves, 16 de diciembre de 2010</p>	<p>La Agencia le entregará a cada empleado la Certificación de Años de Servicio oficial del SRM con el tiempo acreditado al 30 de septiembre de 2010.</p>
<p>(2 días calendario) -Empleado- Viernes, 17 de diciembre al Lunes, 20 de diciembre de 2010</p>	<p>El empleado, luego de recibir su Certificación de Años de Servicio, tomará la decisión final e irrevocable de acogerse al Programa bajo las disposiciones de la Ley 70. El empleado entregará a la Oficina de Recursos Humanos de su Agencia el <u>Formulario de Elección del Empleado</u>.</p>
<p>Efectividad de la Pensión</p>	<p>Al día siguiente del empleado haber firmado y entregado en la Oficina de Recursos Humanos de su Agencia el <u>Formulario de Elección del Empleado</u>.</p>