

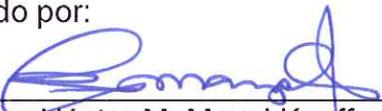


ASUNTO: PLAN DE REDUCCIÓN DE GASTOS DE NÓMINA A TRAVÉS DE UN ESTÍMULO DE RETIRO Y RENUNCIAS INCENTIVADAS

PROPÓSITO: REDUCIR LOS GASTOS ADMINISTRATIVOS DEL SISTEMA DE RETIRO PARA MAESTROS

Orden Administrativa Núm. **2010-003**

Aprobado por:



Héctor M. Mayol Kauffmann
Director Ejecutivo

3 de marzo de 2010
Fecha

BASE LEGAL

El Sistema de Retiro para Maestros (SRM) cuenta con poderes y facultades que le han sido otorgadas mediante su Ley Orgánica, Ley Núm. 91 de 29 de marzo de 2004, conocida como “Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Entre los poderes y facultades de la Junta de Síndicos se encuentra formular y aprobar un presupuesto de gastos para el gobierno y administración del SRM.

El 8 de enero de 2009, el Hon. Luis G. Fortuño, Gobernador de Puerto Rico, firmó la Orden Ejecutiva 2009-001, mediante la cual decretó un estado de emergencia fiscal en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y ordenó a todas las Agencias, establecer como política pública, la implantación de medidas necesarias para reducir los gastos operacionales.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 1 de julio de 2009, entró en vigor la Orden Administrativa 2009-004 para establecer un Plan de Reducción de Gastos de Nómina mediante un Estímulo de Retiro y Renuncias. Gran parte de los empleados que eran acreedores a algún tipo de pensión por mérito y por edad, se acogieron al estímulo. Además, hubo empleados que se acogieron al beneficio de renuncia incentivada.

El estímulo establecido en la Orden Administrativa 2009-004 culminó el 31 de diciembre de 2009. Ante los resultados del Plan de Estímulo y por petición de varios empleados, la Junta de Síndicos aprobó que se establezca otro plan de incentivos para el año natural 2010. También, se extendió el beneficio de retiro a aquellos participantes que tienen de 25 años pero menos de 30 años de servicio y 50 años o más de edad.

DETERMINACIÓN

I. Estímulo de Retiro

Se establece un estímulo de retiro para aquellos empleados que cumplan con los requisitos establecidos a continuación:

REQUISITO	INCENTIVO
30 años o más de servicio y 50 años o más de edad	Una cantidad igual a 4 meses de salario, sujeto a las retenciones de 7.65% de seguro social y de 8% de contribución sobre ingresos.
10 años o más de servicio y 60 años o más de edad	Una cantidad igual a 4 meses de salario, sujeto a las retenciones de 7.65% de seguro social y de 8% de contribución sobre ingresos.
25 años o más de servicio y ha cumplido de 50 años o más de edad;	El empleado puede escoger uno de los dos incentivos: a. una cantidad igual a 4 meses de salario, sujeto a las retenciones de 7.65% de seguro social y de 8% de contribución sobre ingresos; o b. que el SRM aporte el 9% de aportación que establece el Inciso (c) del Artículo 40 de la Ley Núm. 91, supra, hasta que cumpla con 30 años de servicio y 55 años de edad.

También, el estímulo incluirá una aportación patronal mensual por concepto de plan médico de un máximo \$300 por el período de un año.

Serán acreedores al estímulo de retiro aquellos empleados que al 30 de junio de 2010, cumplen con las condiciones de retiro para acogerse a una pensión por mérito, años y servicios o una pensión por edad. Los empleados tendrán hasta el 30 de abril de 2010 para solicitar el beneficio. La fecha de renuncia (separación) será a más tardar el 30 de junio de 2010. No obstante, será discrecional del Director Ejecutivo aceptar renuncias en una fecha posterior.

II. Renuncia Voluntaria

Esta alternativa se ofrece para proveer una opción a aquellos empleados que opten por separarse del servicio público voluntariamente.

REQUISITO	INCENTIVO
Empleados del SRM que no sean acreedores de algún tipo de pensión establecidos en el inciso sobre Estímulo de Retiro.	Una cantidad que represente 6 meses de salario, sujeto a las retenciones de 7.65% de seguro social y de 8% de contribución sobre ingresos.

Todo empleado que se acoja a este estímulo de renuncia voluntaria, tendrá la opción de continuar con su plan médico mediante pago directo o no continuar con el mismo. En caso de permanecer con el plan médico, tendrá derecho a solicitar un reembolso de hasta un máximo de \$300 mensuales por un período de hasta 6 meses.

Los empleados que se acojan a esta opción, además del estímulo económico, se les facilitará información para que participen de las diferentes estrategias federales que proveen incentivos como lo es la Ley "Workforce Investment Act" (WIA). Esta ley provee para que todo patrono que emplee personas que se encuentran desempleadas, tenga derecho al reembolso del 50% del salario, más el 50% del costo de readiestramiento. Estos fondos están disponibles a través de los Municipios, Consorcios y el Consejo de Desarrollo Ocupacional adscrito al Departamento del Trabajo.

Los empleados tendrán hasta el 30 de junio para hacer efectiva su renuncia y solicitar el estímulo económico. Será discrecional del Director Ejecutivo aceptar renunciaciones en una fecha posterior.

III. Disposiciones Generales

Todo empleado que se acoja a cualquiera de los planes lo hará de forma voluntaria e irrevocable y así lo hará constar al firmar un relevo general de responsabilidad absoluta a favor del SRM, sus Oficiales y Directores.

Para cualquier duda sobre el alcance e implantación de esta Orden Administrativa, deben comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos.

VIGENCIA

Esta Orden Administrativa tiene vigencia inmediata.