

Gobierno de Puerto Rico  
COMISION ESPECIAL PERMANENTE SOBRE  
LOS SISTEMAS DE RETIRO



# Informe de Logros Años 2009-2012



Angel L. Febus Marrero  
Director Ejecutivo

Octubre, 2012

**Gobierno de Puerto Rico**  
**Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro**

**INFORME DE LOGROS**  
**AÑOS 2009-2012**

**Angel L. Febus Marrero**  
**Director Ejecutivo**

Octubre, 2012

## Tabla de Contenido

Introducción	4-5
A. Situación Actual	6-9
B. Logros Significativos	9-67
C. Asuntos Pendientes para el Próximo Año	67-69
Tablas y Gráficas	70-82
Anejo:	83
• Perfil del Pensionado del Gobierno de Puerto Rico, según los estudios realizados por la CEPSR	

## INTRODUCCIÓN

La Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro (CEPSR) fue creada con el propósito de estudiar e investigar todo lo relacionado con la administración y finanzas de los Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico. La CEPSR responde directamente al Ejecutivo y entre sus funciones se encuentran:

- ❖ Asesorar al Gobernador(a) en todos los asuntos y temática de los Sistemas de Retiro.
- ❖ Evaluar toda la legislación relacionada con los Sistemas de Retiro, sus participantes y/o pensionados, que se radica en la Asamblea Legislativa.
- ❖ Hacer las recomendaciones pertinentes a través de ponencias o informes.
- ❖ Preparar los estudios que estime necesarios, o que son solicitados por los propios Sistemas de Retiro.

Por los pasados once (11) años, logramos convertir a esta Comisión en una entidad más pro-activa de lo que había sido anteriormente. Esta iniciativa se ha logrado, gracias a la dedicación y entusiasmo de nuestro personal.

A pesar de las limitaciones que hemos estado confrontado durante los pasados años, de índole fiscal y de recursos humanos, hemos logrado producir y publicar varios estudios e informes relacionados con los Sistemas de Retiro, sus participantes activos y pensionados, los cuales han servido para elaborar proyectos de ley y han sido de utilidad para otras entidades.

Durante el cuatrienio 2009-2012, la CEPSR publicó cuatro (4) estudios y un (1) informe especial, el cual presenta varias recomendaciones para atender la situación fiscal del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno. Precisamente, el logro más significativo de la CEPSR, durante el presente cuatrienio fue, la designación del Director Ejecutivo en la Comisión Especial creada por el Gobernador, para asesorarle sobre posibles medidas para remediar la situación fiscal crítica de los Sistemas de Retiro del Gobierno. Esta designación representó un reconocimiento al trabajo que se ha estado realizando por los pasados años, los cuales han sido los más productivos a pesar de las limitaciones.

La CEPSR cumplió en el 2012 veintisiete (27) años de existencia. Resulta necesario y apremiante que se revise la ley que la creó, con miras a atemperar la misma a la realidad existente. Como parte de este informe, presentamos varias recomendaciones dirigidas a esos fines y un plan de acción propuesto el cual tiene como propósito reforzar las operaciones de la Comisión y los servicios que ofrece a los sistemas de retiro, al Gobernador y a la Asamblea Legislativa.

Además, resaltamos los logros significativos obtenidos durante los pasados años.

## A. Situación Actual

**Situación Fiscal** - Año tras año, desde el 2001, hemos estado advirtiendo a los miembros de la Comisión y a los Administradores de los Sistemas de Retiro<sup>1</sup>, sobre la limitación de fondos por la cual está travesando la CEPSR. La misma se debe a que la fuente de financiamiento de la Comisión no se ha revisado desde el 1985, lo que ha ocasionado que los \$200,000<sup>2</sup> que recibe anualmente, no cubran la totalidad de sus gastos operacionales.

La Ley que crea la CEPSR, Ley 20-1985, según enmendada, establece en su Artículo 8(a) que, anualmente cada uno de los sistemas de retiro, que son parte de la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro, aportará la cantidad que acuerde su Junta de Retiro la cual no podrá ser menor de cincuenta mil (50,000) dólares. Lo anterior establece que, las juntas de síndicos de los sistemas de retiro son las que van a establecer la cantidad de fondos que van a remitir anualmente a la Comisión.

Lamentablemente, las juntas de síndicos se han limitado a enviar la aportación mínima que establece la ley. En otras palabras, la Comisión ha estado trabajado con una aportación mínima de cincuenta mil dólares (\$50,000) anuales por sistema \$200,000 anuales.

La Ley 20 le concede a la CEPSR la facultad para requerir aportaciones adicionales a los sistemas de retiro, cuando lo estime necesario y establece que las Juntas de Síndicos estarán obligadas a remitir la cantidad adicional que la Comisión le requiera.

Los Sistemas de Retiro se han mantenido aportando la cantidad mínima que les requiere la ley. En tres (3) ocasiones, la Comisión ha tenido que solicitar una aportación adicional para cubrir sus gastos operacionales. La primera ocasión fue

---

<sup>1</sup> El 16 de noviembre de 2010, el entonces Presidente de la CEPSR, Prof. David E. Malavé en unión, al Director Ejecutivo de la Comisión y sus asesores se reunieron con el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, quien a su vez, es el Director Ejecutivo del Sistema de Retiro para Maestros, Sr. Héctor Mayol Kauffman, y con el Director Ejecutivo del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, Sr. José M. Lázaro, para presentarles un informe sobre la situación fiscal de la CEPSR.

<sup>2</sup> Inicialmente eran \$250,000. En el 2005, se aprueba legislación para eliminar, como uno de los miembros de la Comisión al Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica. Lamentablemente, dicha legislación no estableció nada para reasignar a la Comisión los fondos correspondientes a la aportación que le correspondía a dicho sistema. En otras palabras, la ley aprobada (Ley 34-2005) tuvo el efecto de reducir los ingresos de la Comisión.

para el año fiscal 2000-2001, y la cantidad solicitada fue \$20,000 por sistema; la segunda, para el año fiscal 2008-2009, la cual ascendió a \$30,000 por sistema y la tercera, para el año fiscal 2011-2012 se solicitó \$9,000 por sistema. Con excepción de las aportaciones solicitadas para el año fiscal 2011-2012<sup>3</sup>, las aportaciones adicionales requeridas, para los años fiscales 2000-2001 y 2008-2009, fueron remitidas por los sistemas a la Comisión.

El presupuesto de gastos de la Comisión se prepara tomando en consideración las aportaciones de los sistemas de retiro y los sobrantes de años anteriores. Cada una de las partidas del presupuesto está a tono con la experiencia de gastos del año anterior y el plan de trabajo trazado para llevar a cabo los objetivos de la ley. La CEPSR pudo operar sin problemas, durante los años fiscales 2003-2004 al 2009-2010, gracias al cobro de una deuda que tuvo el Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica con la Comisión. Estos fondos, los cuales totalizaron la suma de \$1,050,0000, no eran recurrentes y se agotaron en su totalidad durante el año fiscal 2009-2010. Las diferentes actividades y estudios que ha realizado la Comisión han afectado las economías de años anteriores y las aportaciones anuales.

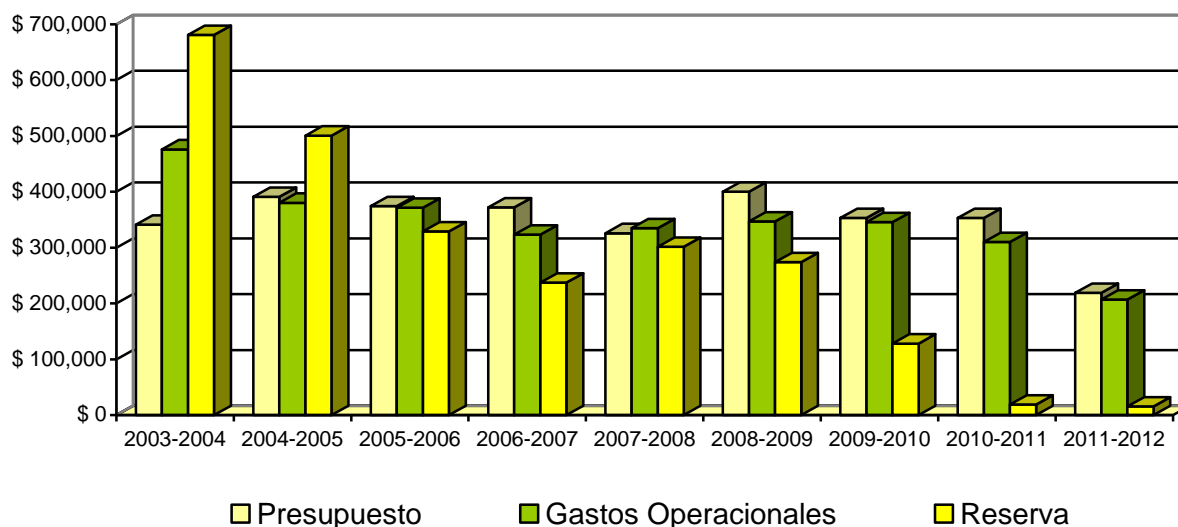
Un asunto que agravó considerablemente la situación fiscal de la CEPSR fue, la mudanza de sus oficinas debido al Proyecto de Revitalización de Santurce. Este proyecto, obligó a desalojar las facilidades que ocupaba la CEPSR en la Parada 22½ en Santurce, por las cuales no se pagaba renta. La Comisión no recibió ningún tipo de ayuda económica, a pesar de las múltiples gestiones que se realizaron para cubrir los gastos que esta mudanza conllevaba. Para poder llevar a cabo todo este proceso, se tuvo que utilizar parte, de los fondos recibidos del Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica. Todo este proceso le costó a la Comisión, incluyendo arrendamiento, la cantidad de \$369,294.

La siguiente gráfica presenta el movimiento presupuestario de la CEPSR, desde el 2001 al 2011, los gastos operacionales y el movimiento de la reserva por los pasados diez (10) años. En la misma se puede evidenciar cómo el nivel de gastos de la Comisión se ha mantenido, con excepción del año fiscal 2003-2004<sup>4</sup>, por debajo de los \$400,000 anuales, gracias a las medidas de austeridad implantadas desde el 2001.

---

<sup>3</sup> Los administradores de los sistemas, los cuales eran miembros de la CEPSR, se negaron a pagar la aportación adicional requerida para el año fiscal 2011-2012.

<sup>4</sup> El aumento en este año se debe a los gastos incurridos por motivo de la mudanza de las facilidades de la CEPSR y la devolución de \$100,000 a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).



Cuando el Lcdo. Ramón García Santiago asumió la presidencia de la CEPSR en julio de 2001, solicitó que se hiciera una evaluación de la ley<sup>5</sup>, específicamente, en lo relacionado con el financiamiento de la Comisión. La preocupación del licenciado García Santiago surgió, en primer lugar, por el pleito en que estuvo envuelta la CEPSR con el Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica, precisamente por la aportación anual que le requiere la ley a los sistemas de retiro que forman parte de la Comisión y por la difícil situación fiscal que atravesaba la misma para ese entonces. Para ese mismo año, se había iniciado otro pleito contra el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico, ya que este sistema se negaba a pagar una aportación adicional que se le había requerido en el año fiscal 2000-2001.

Luego de un análisis exhaustivo de la ley, el cual incluyó las necesidades de los sistemas de retiro, entendimos prudente hacer las gestiones para presentar un proyecto que enmendara la ley a los efectos de sustituir su fuente de financiamiento. De aprobarse dicha enmienda, la CEPSR recibiría del Fondo General una asignación de fondos, luego de presentar la petición presupuestaria correspondiente. De esta manera, la Comisión contaría con los recursos necesarios para ampliar los servicios que ofrece a los sistemas de retiro, al ejecutivo y la legislatura.

Durante el cuatrienio del 2001-2004, se hicieron las gestiones correspondientes para la presentación de un proyecto de ley, pero las gestiones resultaron infructuosas. En junio de 2005, se radica el P. de la C. 1679 el cual tenía como propósito

<sup>5</sup> Ley Núm. 20 de 31 de mayo de 1985, según enmendada.



enmendar la ley que crea la CEPSR a los efectos de sustituir la fuente de financiamiento de la Comisión. El proyecto fue aprobado por la Legislatura, pero vetado por el Gobernador en noviembre de 2007.

Resulta necesario buscar alternativas para resolver el problema de fondos de la Comisión o de lo contrario, la misma estaría imposibilitada para operar. La única opción que tiene en este momento es, requerir las aportaciones adicionales a los sistemas de retiro, tal y como lo permite la ley. Además de lo relacionado con la situación fiscal de la CEPSR, se debe revisar la ley para atemperar la misma a la realidad. La ley de la Comisión es del 1985, y las enmiendas realizadas a la misma han sido mínimas y no se relacionan con sus deberes y funciones.

## **B. Logros Significativos**

A pesar de las limitaciones antes mencionadas, la Comisión ha podido cumplir a cabalidad con los deberes que le asigna la ley. A continuación, presentamos un resumen del trabajo realizado durante los años 2009-2012 y los logros obtenidos durante esos años, incluyendo un resumen de los estudios preparados en la Comisión, cuyos resultados presentamos a manera de resumen. Incluimos además, otras actividades realizadas por la Comisión y los resultados obtenidos para cada una de ellas.

### **1. Estudios e Informes Preparados 2009-2012**

Entre el 2009 al 2011, la CEPSR preparó e hizo público los siguientes estudios:

- Estudio sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior, **2009**.
- Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, Origen, Déficit Actuarial y Recomendaciones, Actualizado **2009**.
- Programas de Retiro Temprano Aprobados desde el 2005 hasta el 2008, Propósito, Resultados y Recomendaciones, **2010**.
- Informe para la Comisión Especial para la Reforma de los Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, **2010**.

- Encuesta sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico, **2011**.

A continuación, un resumen de los resultados de cada uno de los estudios.

**(a) Estudio sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior**

En julio de 2003, esta Comisión publicó el **Estudio sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico**. Durante la preparación de este estudio, la CEPSR tuvo la oportunidad de evaluar varios cuestionarios de pensionados que residen fuera de la Isla, mayormente en los Estados Unidos, lo que evidenció que este grupo de personas tiene unas necesidades particulares, por el simple hecho de vivir fuera de la Isla. Actualmente, el gobierno de Puerto Rico cuenta con un total de 148,541 pensionados de los cuales 4,815 (4%) se encuentran residiendo fuera de Puerto Rico.

Para llevar a cabo este estudio, la Comisión utilizó la matrícula de la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior (APGPRRE). Esta Asociación, fue creada en el 1996 por un grupo pequeño de pensionados, con el propósito de trabajar con aquellos asuntos de interés para todos los pensionados, especialmente, para los que residen fuera de la Isla. Actualmente la asociación cuenta con 185 miembros, la mayoría, residentes de la ciudad de Orlando, Florida.

Para consultar a los pensionados que residen en otros estados, solicitamos a la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico, Inc., que nos suministraran una lista de los miembros de dicha organización que residen en el exterior. De esa lista, se seleccionaron, al azar, un total de 125 pensionados.

En la Comisión diseñamos un cuestionario el cual se dividió en cuatro (4) partes:

- ✓ Parte A- Información Personal
- ✓ Parte B- Información sobre Retiro
- ✓ Parte C- Salud
- ✓ Parte D- Información Adicional

El total de cuestionarios enviados fue 225. Se recibieron un total de 105, lo que

representa un 47% de participación.

Luego de evaluar la información suministrada por los pensionados, y los datos obtenidos en el estudio, podemos concluir que la principal preocupación de éstos es, que no reciben la aportación patronal para el plan médico, porque no residen en Puerto Rico.

Los pensionados del Gobierno de Puerto Rico reciben una aportación económica mensual de cien dólares (\$100) para el pago de un plan de servicio de salud médico-quirúrgico privado. Esta aportación es posible, gracias a la Ley Núm. 95 del 29 de junio de 1963, según enmendada, mejor conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, la cual es extensiva a los pensionados del gobierno. A través de esta ley, se reglamenta la contratación de los servicios médicos para los empleados públicos activos o retirados y rige además, lo relacionado con la aportación que el gobierno le provee a los empleados y pensionados.

Bajo esta ley, la aportación patronal se hace efectiva, únicamente, en los casos en que el empleado o pensionado esté acogido a un plan médico aprobado por el Secretario de Hacienda, entre los que están autorizados a hacer negocios en Puerto Rico, que por regla general, no cubren a los pensionados residentes en el exterior. El resultado de esto es, que las personas jubiladas, que deciden mudarse fuera de la Isla, pierden este beneficio.

Este asunto contrasta con los empleados públicos y funcionarios en servicio activo que se encuentran desempeñando sus funciones fuera de la Isla, ya sea en forma temporal o permanente. A estos empleados, se les autoriza a contratar con suplidores de beneficios médicos en el área geográfica donde se ubican, pero con el consentimiento expreso del Secretario de Hacienda.

Desde la década de los noventa, los pensionados que residen el exterior, específicamente en los Estados Unidos, han estado reclamando que se les provea el beneficio de aportación patronal para el plan médico. En la Asamblea Legislativa, desde el 1994 hasta el 2005, se habían presentado diecisiete (17) proyectos de ley para atender esta situación, de los cuales cuatro (4) fueron aprobados por Cámara y Senado, pero recibieron un veto de bolsillo.

Para atender el caso de los pensionados, sin duda alguna hay que establecer un mecanismo distinto al utilizado con los empleados que laboran fuera de Puerto Rico. Otros asuntos presentados por los pensionados en el estudio fueron los siguientes:

1. **Comprobantes de Retención-** De acuerdo con lo expresado, algunos pensionados mostraron preocupación por el tiempo que tarda recibir los comprobantes de retención para poder cumplimentar las planillas de contribución sobre ingresos.
2. **Aumento del 3% a las Pensiones-** Que se revise este aumento y que el mismo se ajuste de acuerdo al costo de vida.
3. **Más Orientaciones sobre Servicios y Beneficios-** Algunos pensionados mostraron preocupación por desconocer los beneficios que recibirían sus beneficiarios al momento de fallecer. Estos desean que los sistemas de retiro aumenten las orientaciones sobre este asunto para los pensionados que residen en el exterior.
4. **Mejorar el Sistema Telefónico-** Los pensionados sugieren que los sistemas de retiro implanten un número de teléfono 800, para que puedan comunicarse libre de costo.
5. **Actividades para los Pensionados-** Que los sistemas de retiro y asociaciones organicen y auspicien actividades para los pensionados que están fuera de la Isla.

En vista de lo anterior, nuestras recomendaciones fueron las siguientes:

1. **Que se radique nuevamente un proyecto de ley, a través del cual se establezca que los pensionados del gobierno de Puerto Rico, que residen en el exterior, tendrán derecho a recibir la aportación patronal para el plan médico a través de un mecanismo de reembolso.**

Como se indicara en este estudio, durante los pasados años se han radicado en la legislatura varios proyectos de ley dirigidos a atender la situación que confrontan los pensionados del gobierno que residen fuera de Puerto Rico. De las medidas radicadas, cuatro (4) fueron aprobadas por Cámara y Senado, pero todas recibieron un veto de bolsillo.

Recomendamos que, las Comisiones legislativas que atienden los asuntos relacionados con los pensionados, evalúen estas piezas legislativas con el propósito de preparar un nuevo proyecto de ley que recoja las preocupaciones de las agencias implicadas en este tema, principalmente, el Departamento de Hacienda. A nuestro entender, el mecanismo que

debe considerarse es el que se establezca un reembolso, luego de presentar la evidencia correspondiente.

**2. Que los Sistemas de Retiro y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado, inicien una campaña de orientación sobre los servicios y beneficios para los pensionados que residen fuera de la Isla.**

A través de este estudio, se evidenció la necesidad que tienen los pensionados que residen fuera de Puerto Rico de mantenerse informados sobre los cambios en las leyes de los sistemas, nuevos beneficios, servicios y ofertas (en el caso de los pensionados que son socios de AEELA).

Los Sistemas de Retiro y la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado deben iniciar unas campañas de información, dirigidas a estos pensionados. En el caso de AEELA, la campaña debe estar centrada en fomentar el ingreso de nuevos pensionados a la matrícula de la Asociación como socio pensionado depositante.

**3. Que los Sistemas de Retiro estudien la posibilidad de implantar un número de teléfono libre de costo para los pensionados que residen en el exterior.**

El Sistema de Retiro para Maestros y el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, deberán estudiar la posibilidad de implantar un número de teléfono libre de costo para que los pensionados que residen fuera de Puerto Rico se puedan comunicar fácilmente.

Los pensionados del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno son los que confrontan mayores problemas para comunicarse, vía telefónica, para resolver sus problemas. De acuerdo con lo expresado por éstos, el número de teléfono de Tele-Retiro no funciona para los pensionados que residen en Estados Unidos.

**(b) Informe sobre el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, Origen, Déficit Actuarial y Recomendaciones- Edición Actualizada en el 2009**

Durante los pasados años, esta Comisión ha estado estudiando, con detenimiento, el déficit actuarial por el cual atraviesa el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, con el propósito de someter algunas recomendaciones al Gobernador y a la Legislatura.

A tales efectos, para diciembre de 2004 se hizo público un informe titulado: Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, Origen, Déficit Actuarial y Recomendaciones, a través del cual se detalla lo siguiente:

1. Un recuento histórico de la creación del Sistema de Retiro, sus cambios estructurales y el crecimiento acelerado del déficit actuarial.
2. Un resumen de las medidas legislativas implantadas, por diferentes administraciones, para frenar el déficit y los resultados de las mismas.
3. Un plan de acción sugerido.
4. Una serie de anejos que sustentan lo expresado en el informe.

Este informe fue reseñado en la prensa, específicamente, en el Periódico El Nuevo Día, el miércoles 2 de marzo de 2005. Este informe fue revisado en marzo de 2009 con el propósito de incluir lo siguiente:

- ✓ Las medidas legislativas radicadas en el cuatrienio del 2005 al 2008 para atender el déficit actuarial del Sistema de Retiro;
- ✓ Las medidas administrativas tomadas, por el propio sistema, para atender el déficit actuarial;
- ✓ Las Leyes Especiales que tienen impacto en el Fondo General;
- ✓ Se actualizó la información relacionada con el Déficit Actuarial;
- ✓ Se añadieron nuevos anejos para sustentar la información incluida en el informe.

### **Resumen Ejecutivo:**

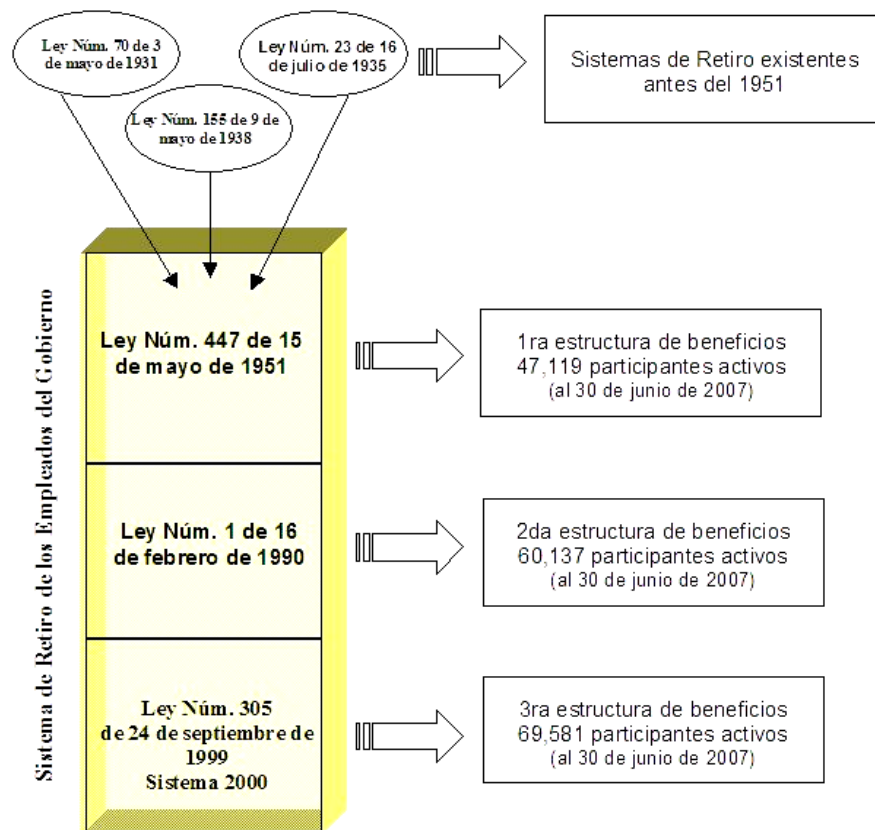
El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno fue creado mediante la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951. Con la aprobación de esta ley, se sustituyeron los fondos de pensiones existentes, constituidos bajo las siguientes leyes:

- Ley Núm. 70 de 3 de mayo de 1931- A través de esta ley se establecía el retiro de los miembros del Cuerpo de la Policía Insular.
- Ley Núm. 23 de 16 de julio de 1935- Esta ley establecía el retiro de los funcionarios y empleados permanentes del gobierno de Puerto Rico.

- Ley Núm. 155 de 9 de mayo de 1938- A través de esta ley, se concedían pensiones (por un periodo no mayor de 10 años) a las viudas de los miembros del Cuerpo de la Policía Insular de Puerto Rico que en el ejercicio de sus funciones perdieran la vida.

Estudios actuariales recientes, presentan una situación muy difícil para el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, lo que pone en riesgo las pensiones de los retirados, de los candidatos al retiro y las finanzas del estado. La crisis económica que confronta hoy el sistema, hace imperativo que se tomen medidas radicales, dirigidas a evitar que el sistema colapse en un futuro cercano.

Durante los sesenta un (61) años de existencia que tiene el sistema, ha sufrido una serie de cambios estructurales, los cuales han complicado sus estructuras de beneficios y la administrativa. Actualmente, el sistema está dividido de la siguiente manera:



A pesar de estar dividido en tres (3) estructuras distintas, el sistema opera como un solo fondo, donde los ingresos que recibe se utilizan para financiar la deuda actuarial vigente. En otras palabras, los ingresos de los participantes activos se

utilizan para el pago de las pensiones.

El gobierno aporta sobre \$238 millones anuales para el pago de beneficios aprobados a través de Leyes Especiales<sup>6</sup>. Resulta necesario que y urgente que se tomen las medidas necesarias para resolver el problema financiero del sistema de retiro.

El informe incluyó varias recomendaciones para evaluación y consideración del Gobernador y de la Asamblea Legislativa. Las mismas son una guía y pueden ser modificadas, según lo crean expertos en la materia, pero tomando en consideración que la situación actual del sistema hace meritorio que su estructura sea modificada.

### **(c) Informe sobre los Programas de Retiro Temprano implantados durante los años 2005-2008**

En octubre de 2006, la CEPSR hizo público el primer estudio relacionado con los programas de retiro temprano implantados en varias agencias del Gobierno de Puerto Rico, desde el 1994 al 2005. El propósito del estudio era, evaluar la forma en que estos programas fueron implantados, el costo de cada uno de ellos y la cantidad de empleados que se beneficiaron de los mismos. Durante la década de los noventa, fue que comenzaron a implantarse en el gobierno las ventanas de retiro temprano, con el propósito de reducir el gigantismo gubernamental.

Para llevar a cabo el referido estudio, se evaluaron todas las leyes que autorizaron los diferentes programas de retiro temprano y se solicitó información a los Sistemas de Retiro que se vieron impactados con estos programas. Los resultados evidenciaron que, los programas de retiro temprano no lograron su cometido, ya que la plantilla de empleados del gobierno aumentó, en por lo menos, 30.7%. Para el 30 de junio de 1995, el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno contaba con 153,699 participantes activos. Para el 30 de junio de 2005, diez (10) años más tarde, esta cantidad aumentó a 200,987, un total de 47,288 empleados más. Utilizamos como referencia la cantidad de participantes activos del Sistema de Retiro, ya que de los dieciocho (18) programas de retiro temprano aprobados, diecisiete (17) estaban dirigidos para los empleados públicos que cotizaban para este sistema. Solamente uno

<sup>6</sup> Según datos presentados por la Oficina de Gerencia y Presupuesto en los presupuestos para esos años.

<sup>7</sup> No se incluye en estas cantidades los empleados de la Universidad de Puerto Rico, de la Autoridad de Energía Eléctrica y los maestros del Departamento de Educación. Según número de participantes activos del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno.



(1), aprobado en el año 2000, por virtud de la Ley Núm. 44, fue dirigido para los maestros del sistema de educación pública. Este programa impactó al Sistema de Retiro para Maestros.

Uno de los factores que permitió que lo anterior sucediera fue, que la mayoría de las leyes aprobadas no establecieron claramente lo que sucedería con las plazas vacantes, producto de los programas de retiro temprano. Esto permitió que, en las agencias se continuara con el reclutamiento de personal. Esta acción tuvo el efecto de aumentar los gastos operacionales en las agencias, específicamente, el gasto de nómina, debido a que las agencias tienen la responsabilidad de pagar las pensiones de los empleados que se acogieron a las ventanas de retiro temprano, hasta que éstos cumplan con la edad y los años de servicio requeridos para ser beneficiario de una pensión del sistema de retiro.

Tomando en consideración lo anterior, y otros datos obtenidos en el estudio, esta Comisión recomendó lo siguiente:

- Que los directivos de las agencias deberán cumplir fielmente con el propósito de los programas de retiro temprano, específicamente, en lo relacionado con las plazas vacantes que surjan de los mismos.
- Fiscalización por parte de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) sobre el cumplimiento de las leyes de retiro temprano en las agencias.
- Antes de la aprobación de cualquier programa de retiro temprano, se debe garantizar la disponibilidad de fondos en las agencias que se estarían beneficiando de estos programas.
- Excluir de los programas de retiro temprano aquellas agencias que, por el tipo de servicio que ofrecen, se ven en la obligación de continuar con el reclutamiento de personal. Ejemplo de esto lo son: los maestros, policías, bomberos, jueces, etc. En estos casos, se debe considerar el retiro obligatorio o el retiro incentivado.
- Ofrecer una orientación pre-retiro a todo candidato a retiro temprano.

En el 2005, la administración entrante determinó implantar nuevos programas de retiro temprano, con el propósito de reducir la nómina gubernamental. Además de estos programas, se implanta por primera vez en el gobierno, un programa de retiro incentivado, el cual tenía la intención de estimular,

económicamente, a los empleados públicos que contaran con los requisitos necesarios para la jubilación, para que, voluntariamente, se acogieran al retiro.

En la CEPSR entendimos necesario continuar con la evaluación de estos programas, específicamente, los que fueron implantados desde el 2005 al 2009, con el fin de determinar si las recomendaciones propuestas por esta Comisión fueron tomadas en consideración y, al mismo tiempo, evaluar el costo de cada uno de estos programas y el efecto que tuvieron en la nómina gubernamental.

A través del estudio, se presenta un resumen de todos los programas de retiro temprano presentados y los resultados de los mismos en cada una de las corporaciones y agencias en que fueron implantados.

### **Resumen del Estudio**

El Gobierno de Puerto Rico comenzó a promover los programas de retiro temprano en el 1994, con el propósito de reducir el gigantismo gubernamental, entiéndase, la nómina del gobierno la cual consume una parte sustancial del presupuesto general de gastos.

Durante los años que comprenden desde el 1994 hasta el 2004, se aprobaron once (11) programas de retiro temprano. Según los resultados del estudio anterior, de estos programas se beneficiaron un total de 11,444 empleados públicos y el costo de los mismos fue de \$474.6 millones.

Desde el 2005 al 2008, se presentaron en la legislatura un total de veintitrés (23) proyectos de ley que proponían programas de retiro temprano en varias agencias del gobierno. De ese total, solamente ocho (8) fueron convertidos en ley, de los cuales se implantaron solamente siete (7) programas de retiro temprano. De estos programas se beneficiaron un total de 744 empleados y el costo total de los mismos asciende \$156.2 millones.

Al comparar los costos de todos estos programas encontramos que, proporcionalmente, los aprobados durante el cuatrienio del 2005 al 2008, tuvieron un costo mucho mayor, a pesar de haber sido menos los empleados que se beneficiaron de estos programas.

Del análisis efectuado a cada una de las leyes que autorizaron estos programas, encontramos los siguientes factores que, a nuestro entender, fueron los que elevaron los costos de estos programas:

**1. De las ocho (8) ventanas de retiro temprano aprobadas, cinco (5) de ellas eliminaban el requisito de edad.**

El eliminar el requisito de la edad tiene el efecto, en primer lugar, de permitir la jubilación de empleados jóvenes, en la mayoría de los casos, con cuarenta y cinco (45) años de edad o menos. Al mismo tiempo, esto aumenta el costo del programa, ya que serían más los años (hasta que los empleados cumplan los cincuenta y cinco (55) años de edad) que la agencia tiene que pagar la pensión.

**2. Seis (6) de los programas establecen como requisito veinticuatro (24) años de servicio<sup>8</sup> como mínimo para cualificar para una pensión.**

Al igual que ocurre con el requisito de la edad, reducir los años de servicio también aumenta el costo del programa, ya que la agencia es responsable del pago de los beneficios hasta que el participante cumpla los treinta (30) años de servicio.

Como parte del acuerdo entre el Sistema de Retiro y la agencia, se incluye en la ley una disposición que establece claramente en qué consiste el costo del programa. Para determinar el costo de un programa de retiro temprano, se determina la diferencia entre el valor presente de la pensión acelerada que se le provee al empleado (según se apruebe en la 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. Además de lo anterior, se incluye como parte de ese costo, los gastos incurridos por el Sistema de Retiro por la implantación y administración del programa y todos los estudios actuariales que hayan sido solicitados por la agencia.

**3. Una de las alternativas ofrecidas estaba dirigida para empleados con veinte (20) años de servicio, sin importar la edad.**

Esta opción eleva el costo del programa de retiro temprano, por la cantidad de tiempo que la agencia, en este caso la Compañía de Turismo, tiene que pagar las pensiones. Por otro lado, con esta alternativa de veinte (20) años de servicio, sin importar la edad, tiene el efecto de permitir que empleados jóvenes se acojan a la jubilación.

---

<sup>8</sup> Tres (3) de ellos con 24.5 años de servicio.

- 4. Tres (3) de las leyes establecen que las agencias serán responsables por el pago de cualquier nuevo beneficio que se conceda por ley a los pensionados acogidos a este Plan de Retiro Temprano.**

Los empleados que se jubilan, producto de un retiro temprano, no disfrutan de los beneficios que reciben los pensionados hasta que cumplan con la edad y años de servicios requeridos por el Sistema de Retiro para pasar a ser participantes del sistema.

Para atender lo anterior, en tres (3) de las leyes se incluyó una disposición que establece que las agencias serían responsables de pagar los nuevos beneficios que se aprueben para los pensionados.

- 5. Las siete (7) leyes aprobadas disponen que las plazas indispensables podrán ser cubiertas nuevamente.**

Aunque en las leyes se incluyó una disposición para que las plazas vacantes sean eliminadas, en la mayoría de éstas se incluye una disposición que le permite a las agencias volver a cubrir aquellas plazas que se consideren indispensables. Las leyes definen lo que se entenderá como posiciones indispensables.

- 6. Seis (6) de los programas de retiro temprano implantados ofrecieron beneficios adicionales a los empleados que se acogieron a los mismos.**

Con el fin de hacer más atractivos los programas de retiro temprano, las agencias incluyeron en el paquete de oferta una serie de beneficios adicionales con el propósito de que más empleados se acogieran a los mismos.

La mayoría de los beneficios ofrecidos eran los siguientes:

- **Liquidación total de las licencias acumuladas-** Anteriormente, esta liquidación se hacía en plazos mensuales, durante el periodo de meses equivalentes al periodo que le faltaría al empleado para acogerse a la jubilación bajo el sistema de retiro.
- **Plan Médico-** Con excepción del Departamento del Trabajo, las demás agencias incluyeron el plan médico entre los beneficios adicionales para los empleados que se acogieron a las ventanas de

retiro temprano. El periodo de cubierta fluctuaba entre seis (6) meses hasta dos (2) años.

- **Bonificación Económica-** Dos (2) de las agencias ofrecieron bonificaciones económicas a los empleados que se acogieron a los programas de retiro temprano. Una de ellas, el BGF, fue la que mejores incentivos económicos ofreció entre el paquete de beneficios. Los incentivos ofrecidos por el banco a sus empleados fueron los siguientes:
  - a. Un “Lum Sum” por retiro voluntario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario anual actual.
  - b. Continuación del beneficio del Seguro de Vida y de Cáncer sin límite de edad.
  - c. Plan Médico hasta los sesenta y cuatro (64) años o en su lugar una cantidad de dinero que fluctuaba entre los \$5,000 hasta los \$55,000 de acuerdo a los años que le restara al empleado hasta cumplir los sesenta y cuatro (64) años de edad.
  - d. Bono de Navidad del 8.75% hasta un máximo de \$5,250.

Los factores antes mencionados y la inclusión de beneficios adicionales dentro de las ofertas de retiro temprano, tuvieron el efecto de aumentar, considerablemente, el costo de todos estos programas. Ejemplo de lo anterior lo es el caso del BGF que por cien (100) empleados, que se acogieron al programa de retiro temprano, el costo ascendió a \$39.5 millones. Esto representa un costo aproximado de \$393,583 por empleado, si se fuera a comparar proporcionalmente.

Al evaluar el impacto de estos programas en la nómina gubernamental encontramos que, los desembolsos en las agencias, por este concepto (nómina), continúan en aumento a pesar de haber una reducción en la cantidad de empleados públicos en las agencias. De acuerdo con información incluida, por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), en los presupuestos de las agencias, el gasto en nómina, durante los pasados cuatro (4) años ha sido el siguiente:

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gasto en Nómina (Redondeado en millar)	\$6,363,177	\$6,794,453	\$7,909,334	\$8,296,726	\$8,206,884	\$8,285,904

Según las tablas estadísticas incluidas por OGP en los presupuestos aprobados para esos años.

Según estadísticas de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), el movimiento de empleados públicos, durante los pasados años, ha sido el siguiente<sup>9</sup>:

#### Empleados Públicos por Año

2003	2004	2005	2006	2007	2008
219,982	221,514	229,114	224,021	216,386	212,879

Luego de analizar la información suministrada por las agencias, podemos concluir lo siguiente:

#### El costo de los Programas de Retiro Temprano

La información suministrada por las agencias que implementaron programas de retiro temprano, evidencia que, a pesar de haber tenido una reducción en su plantilla de nóminas, estos programas resultaron ser muy onerosos, para alguna de ellas, debido a la cantidad de beneficios que se incluyeron en los mismos. El no tomar en consideración la edad, es factor que aumenta, considerablemente, el costo de estos programas, ya que es uno de los requisitos principales para obtener una pensión en el Sistema de Retiro.

Por otro lado, la inclusión de otros beneficios tales como bonificaciones especiales, planes médicos con vigencia de dos (2) años o su equivalente en dinero y facultar a las juntas directivas a otorgar cualquier otro beneficio adicional que entiendan meritorio, tienen el efecto de elevar el costo del programa para la agencia.

#### Las Plazas Vacantes

Aunque en las leyes se estableció que, las plazas vacantes que surgieran de la implantación de estos programas serían eliminadas, en las mismas se incluyó

<sup>9</sup> Incluye todos los empleados públicos.

una disposición que permite a las agencias cubrir nuevamente las plazas que, a su juicio, sean indispensables.

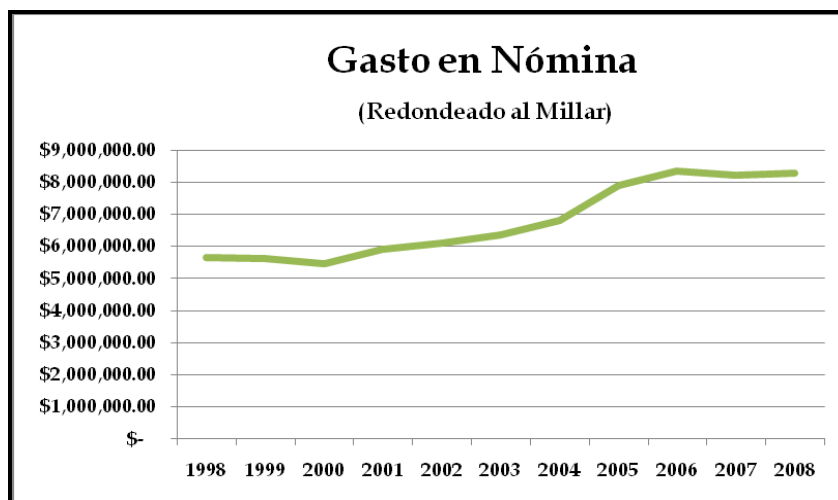
Esta alternativa es contraria al propósito de los programas de retiro temprano, cuyo fin primordial es reducir la nómina en las agencias. Esta disposición de ley, dejó la puerta abierta para el reclutamiento de nuevo personal, lo mismo que sucedió con los programas de retiro temprano aprobados en el pasado.

En el caso de la Compañía de Comercio y Exportación, en dicha agencia, de las veintinueve (29) plazas que quedaron vacantes, producto de la ventana de retiro temprano, veintiséis (26) fueron cubiertas nuevamente. Esta determinación derrotó el propósito del programa y aumentó los gastos operacionales de la Corporación.

### Impacto de los Programas en el Fondo General

En lo relacionado con el impacto de estos programas en el Fondo General, información publicada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) evidencia que, el gasto por este concepto en los presupuestos aprobados a nivel de todas las agencias del gobierno para los años 2005 al 2008, aumentó a pesar de que ha habido una reducción en la cantidad de empleados públicos a nivel general.

Según la información incluida en los presupuestos preparados por OGP, el comportamiento del gasto en nómina del gobierno, desde el 1998 al 2008, ha sido el siguiente:

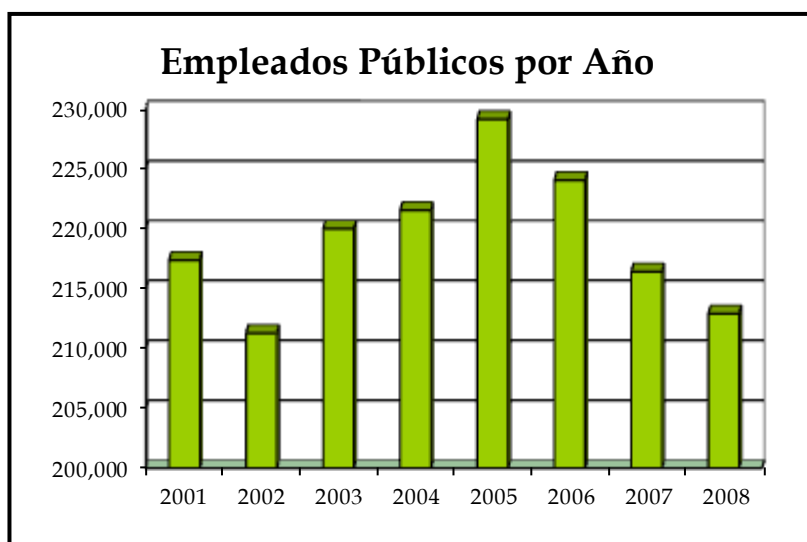


De acuerdo con la gráfica anterior, para el año fiscal 1997-1998, el gobierno

gastó en nómina y costos relacionados la cantidad de \$5.6 billones. Al 30 de junio de 2008, el gasto por ese concepto había aumentado a \$8.3 billones, un total de \$2.7 billones más. Es importante señalar que, durante esos años se aprobó legislación dirigida a aumentar los salarios de los servidores públicos, el Bono de Navidad, la aportación al Plan Médico y el salario mínimo federal.

### **Movimiento de Empleados Públicos**

El movimiento de empleados públicos, desde el 2001 al 2008, según las tablas estadísticas de OGP, ha sido el siguiente:



La gráfica anterior demuestra que desde el 2005 al 2008 la cantidad de empleados públicos tuvo una reducción de 229,114 en el 2005 a 212,879 en el 2008. Un total de 16,235 empleados menos.

### **Reducción del Gasto en Nómina vs Reducción de Empleados**

Los datos obtenidos en los estudios preparados por la CEPSR demuestran que, los diecisiete (17) programas de retiro temprano, implantados desde el 1994 al 2008, no tuvieron el efecto de reducir el gasto en nómina, esto a pesar de haber impactado a un total aproximado de 12,188 servidores públicos. El costo de estos programas ascendió a \$631 millones.

Otro factor que pudo haber influenciado en lo anterior es, que de los dieciocho (18) programas aprobados, doce (12) impactaron a Corporaciones Públicas cuyos gastos de nómina no se sufragan del Fondo General.



## **Efectos en el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno**

Los programas de retiro temprano tienen el efecto de liberar la estructura de beneficios del sistema, al establecer el derecho a una pensión en un término menor de años de servicios y edad. El resultado de lo anterior es, un aumento considerable en las obligaciones actuariales, sin que el sistema a su vez, reciba el correspondiente aumento en los recursos, lo que afecta la solvencia del Sistema de Retiro. Un programa de retiro temprano representa además, un mayor desembolso de fondos del sistema, lo que agrava aún más la difícil situación financiera por la cual atraviesa.

Para atender lo anterior, la Administración del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno estableció unos requisitos fundamentales, con los cuales las agencias que deseaban implantar una ventana de retiro temprano tenían que cumplir. Los requisitos fueron los siguientes:

- Disponibilidad de Fondos- Las agencias tenían que certificar que contaban con los fondos disponibles para cubrir el costo de la implantación del programa de retiro temprano.
- El pago al Sistema de Retiro debía hacerse por adelantado.
- Las agencias tenían que pagar al Sistema de Retiro los costos incurridos por el sistema por la implantación del programa.
- Las agencias tenían que pagar el costo del estudio, o estudios actuariales que realizara el sistema.
- El reclutamiento de los nuevos puestos no podían exceder del veinte (20) al veinticinco (25) por ciento.

Si las agencias no cumplían con estos requisitos, no podían implantar un programa de retiro temprano.

A pesar de lo anterior, para la Junta de Calidad Ambiental, hubo que aprobar en marzo de 2009, una ley con el propósito de disponer que el costo del programa de retiro temprano podrá ser pagado a través de un Plan de Pago, cuyos términos y condiciones serán pactados entre la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico y la Administración del Sistema de Retiro.

Según se desprende de la Exposición de Motivos de la ley, el proceso de

transición con la administración anterior reveló que, la Junta de Calidad Ambiental no contaba con los recursos económicos necesarios para pagar la totalidad del costo actuarial del programa previo a su implantación. Es por esta razón que se enmienda la ley a los efectos de autorizar un plan de pago.

La implantación de un programa de retiro temprano debe venir acompañada de un estudio de viabilidad, a través del cual se determine el plan de acción que tomará la agencia para evitar que las operaciones se vean afectadas. Por otro lado, se debe tener en consideración el impacto económico que tiene en las finanzas de la entidad este tipo de programa y la realidad de los puestos que deben incluirse en el mismo.

En resumen, las ventanas de retiro temprano implantadas desde el 1994 hasta el 2008, no han cumplido su cometido de reducir el gigantismo gubernamental, ya que el total de empleados que se acogieron a la jubilación, durante los pasados años, representan aproximadamente el uno por ciento (1%) del total de los empleados del gobierno.

### **El Retiro Incentivado**

Como se indicara anteriormente, este programa se creó con el propósito de ofrecer un incentivo económico a todo aquel empleado que tuviera treinta (30) años de servicio, cotizados al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, y cincuenta y cinco (55) años de edad, para que se acogiera a la jubilación.

Este programa no cumplió con las expectativas, ya que se acogieron al mismo solamente un siete por ciento (7%) del total de empleados que cualificaban. Estudios realizados por la CEPSR, con los participantes activos de todos los Sistemas de Retiro del Gobierno, evidencian que los empleados públicos:

- No están preparados y no se están educando adecuadamente para el retiro.
- Están desinformados sobre los servicios y beneficios que les ofrece su sistema de retiro.
- No están relacionados con los asuntos y temas relacionados con la jubilación.
- Desconocen los beneficios a los que tienen derecho como pensionados

de un sistema de retiro.

Lo anterior demuestra que, los empleados públicos no se acogen a la jubilación, a pesar de contar con los requisitos requeridos por el Sistema de Retiro, en primer lugar porque no están preparados para jubilarse y segundo, porque no están preparados económicamente.

Si estas personas se jubilan sin la preparación adecuada, el gobierno va a tener en el futuro una nueva población de pensionados confrontando los mismos problemas (económicos y emocionales) que tienen los pensionados actuales del gobierno.

Por esta razón, la Comisión recomendó que, en toda legislación se incluyera una disposición, a través de la cual se ordena a las agencias que en coordinación con el Sistema de Retiro, se le brindara una orientación pre-retiro a todos los servidores públicos que cualificaban para los programas de retiro temprano. El propósito de esta orientación era, que el empleado analizara detenidamente si estaba preparado, mental y económicamente, para acogerse a la jubilación.

#### **Recomendaciones:**

1. No aprobar Programas de Retiro Temprano que no tomen en consideración la edad de los participantes.
2. Que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) realice una auditoría de recursos humanos en las agencias que implantaron programas de retiro temprano, con el propósito de evaluar si cumplieron con las disposiciones incluidas en las leyes que autorizaron dichos programas.
3. No incluir beneficios especiales en las leyes.
4. Evaluar la capacidad económica de las agencias.
5. Tomar en consideración la situación fiscal del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno.

Sin duda alguna, la Asamblea Legislativa y la Rama Ejecutiva tienen que reevaluar la alternativa de los retiros temprano como mecanismo para reducir el gigantismo gubernamental.

#### **(d) Encuesta sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico**

Entre los deberes que la Ley asigna a la Comisión se encuentra, realizar estudios periódicos sobre las condiciones socioeconómicas de los pensionados del Gobierno de Puerto Rico y sus beneficiarios. El propósito de estos estudios es:

- \* Identificar la situación actual en la vida de los pensionados;
- \* Comprender las preocupaciones y las necesidades confrontadas por los pensionados;
- \* Utilizar los resultados del estudio para elaborar estrategias y programas para ayudar a los pensionados actuales y futuros de los Sistemas de Retiro a disfrutar del retiro;
- \* Establecer un punto de referencia que serviría como base para medir los cambios futuros.

Entre el 1992 y el 2009, la CEPSR ha realizado tres (3) estudios socioeconómicos con los pensionados del Gobierno de Puerto Rico. Los primeros dos (2) estuvieron dirigidos a los pensionados de los cinco (5) Sistemas de Retiro del Gobierno. El tercero, publicado en marzo de 2009, fue realizado exclusivamente con los pensionados que residen en el exterior.

Los tres (3) estudios cubrieron las áreas que afectan directamente a los pensionados, incluyendo la salud, específicamente, los costos y problemas con los planes médicos. Los estudios están disponibles en la página oficial de la CEPSR en Internet, en la siguiente dirección: [www.cepsr.gobierno.pr](http://www.cepsr.gobierno.pr).

Como parte del proceso para la actualización del estudio, se realizó una encuesta con un grupo de pensionados, durante la celebración de una actividad auspiciada por la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado (AEELA), Abrazo de Oro, celebrada el sábado, 2 de octubre de 2010 en la sede de la organización. Esta encuesta tenía varios propósitos. En primer lugar, se quería evaluar el mecanismo que se estaría utilizando y en segundo lugar, validar el cuestionario y tercero, conocer, de parte de los propios pensionados, los asuntos de mayor interés para ellos.

Para llevar a cabo la encuesta, se preparó un cuestionario con 26 preguntas, el cual se dividió en cuatro (4) partes. La primera, se relacionaba con las

características demográficas y el perfil de los pensionados. La segunda parte contenía información relacionada con el retiro, incluyendo años de servicio, tipo de pensión, sistema de retiro, entre otras. La tercera parte del cuestionario se relacionaba con las finanzas de los pensionados. La cuarta parte, abundaba los asuntos relacionados con la salud, entiéndase, servicios médicos y costos relacionados.

Como ha sido costumbre de la Comisión, en los estudios realizados con los pensionados, se incluyó una parte en el cuestionario en la cual los pensionados podían expresar sus preocupaciones y/o sugerencias.

Para llevar a cabo la encuesta, movilizamos al personal de la CEPSR a las facilidades de AEELA, en donde se repartieron 400 cuestionarios, de los cuales 254 (64%) fueron devueltos.

Uno de los asuntos que se quería evaluar en el proceso era, la mecanización de los cuestionarios. Para esto, el consultor en sistemas de información de la CEPSR, diseñó una hoja de trabajo que facilitó y aceleró la tabulación de los cuestionarios.

A continuación, un resumen de los datos obtenidos en la encuesta:

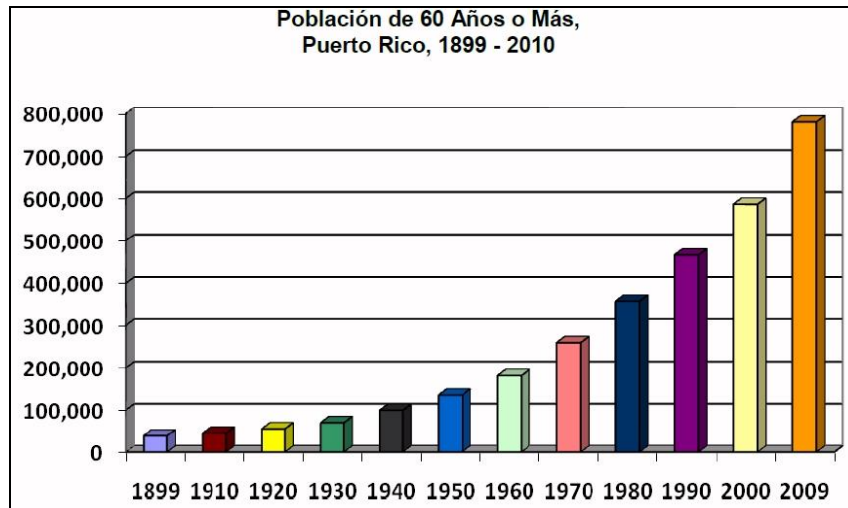
### **Resumen Resultado Encuesta entre los Pensionados del Gobierno**

Al evaluar los resultados de la encuesta y al comparar los mismos con los estudios realizados por la CEPSR, con los pensionados del Gobierno, podemos concluir que, la situación socioeconómica de éstos no ha sufrido cambios significativos, a pesar de haberse aprobado nuevos beneficios para la clase pensionada. Otros estudios realizados por entidades relacionadas con los pensionados y personas de edad avanzada, reafirman lo anterior y ponen al descubierto otras situaciones que están afectando el diario vivir de esta población.

De acuerdo con todos los estudios y encuestas, la mayoría de los pensionados del Gobierno fluctúa entre las edades de 60 a 80 años. Lo anterior coincide con la Encuesta de la Comunidad del Censo 2006, cuyos resultados indican que, en la Isla había 703,076 personas mayores de 60 años, lo que equivale un 18% de la población de la Isla.

Un informe publicado por la Oficina del Procurador de las Personas de la Tercera Edad (OPPTE), sobre el perfil demográfico de la población de sesenta

(60) años o más de Puerto Rico indica que, la proporción de personas de edad avanzada ha ido en incremento a través de los años. Indica además que, esta tendencia se debe a los cambios en las variables demográficas de natalidad, mortalidad y migración.



(Fuente: Oficina del Procurador de las Personas de la Tercera Edad)

La gráfica anterior, muestra el crecimiento de la población de sesenta (60) años desde el 1899 al 2009. Se espera que esta población siga en aumento con la llegada de los “Baby Boomers”, que son las personas que nacieron entre los años 1946 y 1960. Se estima que dentro de cuatro (4) años, ellos representarán a 3 de cada 10 puertorriqueños<sup>10</sup>.

Un elemento nuevo que hay que tomar en consideración, en estudios futuros, lo es el nuevo grupo de pensionados, menores de 55 años, producto de los programas de retiro temprano adoptados por el gobierno durante los pasados años. Hacemos hincapié en lo anterior, porque la mayoría de estos programas estuvieron diseñados para empleados con cierta cantidad de años de servicio, sin importar la edad. Según los estudios realizados por la Comisión, con los pensionados del Gobierno, aproximadamente el 6% de los pensionados encuestados eran menores de 55 años.

Como se indicara en la introducción de este informe, la Ley que crea la CEPSR, la obliga a realizar estudios periódicos sobre la situación socioeconómica de los pensionados del Gobierno. Precisamente, uno de los aspectos más importantes que mide estos estudios se relaciona con la situación económica del pensionado.

<sup>10</sup> Según cifras ofrecidas por la Asociación de Ejecutivos de Ventas y Mercadeo (SME).

El 73% de los pensionados encuestado, cuenta con una pensión por edad y años de servicio<sup>11</sup> y más del 60% tienen una pensión menor de \$1,000 mensuales. En un artículo publicado por El Nuevo Día, el 25 de febrero de 2008, titulado: “Sumidos en la pobreza los envejecientes”, la Oficina de la Procuradora de la Personas de Edad Avanzada, informó que, de la población mayor de 60 años, el 44% está bajo los niveles de pobreza. Ese mismo artículo resalta que, el promedio del dinero devengado, entre todas las personas de edad avanzada, es de \$600 al mes. Estos datos surgen de un estudio de equidad económica ordenado por la Oficina de la Procuradora entre la población de 60 años o más.

Según los resultados de los estudios realizados en la CEPSR, el 75% de los pensionados cuenta con una segunda fuente de ingresos. Para el 67%, dicha fuente de ingresos lo es el Seguro Social<sup>12</sup>. Para el 10%, lo son los ingresos de sus cónyuges. Basados en esta información, los estudios reflejaron que, el 33% de los pensionados cuentan con un presupuesto mensual menor de \$1,000. Para el 23%, su presupuesto fluctúa entre \$1,001 a \$1,500.

En todos los estudios preparados por la Comisión surge que la principal preocupación de los pensionados lo es la pensión baja que reciben. La mayoría de los casos, las pensiones están sujetas a descuentos, lo que ocasiona que el dinero disponible para cumplir con sus obligaciones mensuales sea menos.

Lo anterior coincide con un artículo publicado por El Nuevo Día, el domingo, 25 de septiembre de 2011, titulado: “Más onerosa la luz para los retirados”, revela que, el 62% de las personas mayores de 50 años tiene dificultad para pagar la factura de luz. La información surge de la encuesta realizada por AARP Puerto Rico.

Prepararse para el retiro es fundamental, ya que de eso dependerá el estilo de vida que tendrá el pensionado. Todos los estudios realizados por la Comisión reflejaron que, la mayoría de los pensionados, aproximadamente un 80%, no estaban preparados emocional ni económicamente para el retiro.

Esta misma situación ocurre con los empleados públicos activos. En otro estudio realizado por la Comisión, entre los servidores públicos, reflejó que, más del 70% de éstos no están informados sobre los temas que todo empleado debe conocer antes de acogerse a la jubilación. Ese mismo estudio reflejó además que,

---

<sup>11</sup> Esta pensión se otorga al cumplir 30 años de servicio y 55 años de edad.

<sup>12</sup> Dentro de este porcentaje no están incluidos los policías, maestros y jueces, ya que estos grupos de servidores públicos no cotizan para el seguro social. Este dato coincide con el informe de la OPSTE.

el 66% de los servidores públicos no se está preparando económicamente para el retiro.

Los estudios realizados con los pensionados reflejaron además que, solamente el 37% se preparó económicamente (ahorraron) para la jubilación, mientras que el 59% no lo hizo. A pesar de lo anterior, el 37% indicó que se sienten satisfechos con el nivel de seguridad económica que tienen. La mayoría, el 60%, indicó que no.

En el estudio publicado en el 2003, se recomendó establecer, como un requisito compulsorio para todos los candidatos a la jubilación, tomar unos cursos pre-retiro. Esta recomendación tiene el propósito de crear conciencia entre los servidores públicos sobre la importancia de prepararse sobre el proceso de la jubilación y las implicaciones que esto conlleva.

Para atender esta recomendación, la entonces Gobernadora, Hon. Sila M. Calderón, emitió la Orden Ejecutiva Núm. OE-2004-05, a través de la cual se dispone la creación de un programa de orientación pre-retiro, en el que todas las agencias del gobierno tenían que participar y colaborar con el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno. El mismo es voluntario.

Otro asunto que afecta, considerablemente, las finanzas de los pensionados lo es, el alto costo de los servicios médicos. De acuerdo con los estudios, a pesar de que el 95% de los pensionados cuentan con un plan médico, el mismo no cubre todos los servicios, tratamientos y medicamentos que necesitan. Según los datos obtenidos, más del 50% de los pensionados pagan más de \$100.00 mensuales por servicios médicos (incluye tratamientos, medicinas, etc.).

Los datos obtenidos en los estudios, y en la encuesta realizada en octubre de 2010, reflejan que, la situación socioeconómica de los pensionados del Gobierno de Puerto Rico es la misma, a pesar de los beneficios que se han aprobado para éstos desde el 2001 al 2009. Entre los años antes mencionados, los pensionados recibieron los siguientes beneficios:

- Aumento de un 3% a la pensión en los años 2001, 2003 y 2007
- Bono anual de verano y medicamentos (\$100.00 c/u)
- Aumento de la pensión mínima de \$300.00 a \$400.00
- Aumento de 30% a 50% de la pensión del cónyuge supérstite



- Aumento del Aguinaldo de Navidad a \$400.00 en el 2003
- Aumento a la aportación patronal para el plan médico (\$100.00)
- Aumento al Aguinaldo de Navidad de \$400.00 a \$500.00 (2004)
- Aumento a los beneficios por muerte de \$700.00 a \$1,000.00
- Aumento al Aguinaldo de Navidad a \$550.00 en diciembre de 2006 y a \$600.00 en diciembre de 2007
- Aumento de 3% a las pensiones menores de \$1,250.00 en julio de 2008
- Eximir del pago de contribuciones al Aguinaldo de Navidad
- Aumento en la exención contributiva de \$11,000.00 a \$12,000.00 para pensionados mayores de 60 años (2004)
- Exención contributiva hasta \$11,000.00 para pensionados menores de 60 años.
- Aumento de la exención contributiva de \$12,000.00 hasta \$15,000.00 para pensionados mayores de 60 años.
- Bono de \$300.00 para pensionados con ingresos menores de \$20,000.00 (Estímulo Criollo)

La razón por la cual los beneficios antes mencionados no han mejorado la situación socioeconómica de los pensionados es, porque la mayoría de los mismos beneficiaron más a los que reciben pensiones altas. Ejemplo de lo anterior lo es, el aumento trienal del 3% a las pensiones. El efecto de este aumento, en pensiones de \$400.00, es de \$12.00 mensuales, mientras que, para una pensión de \$3,000.00, el aumento equivale a \$90.00 mensuales.

Otro factor que afecta, considerablemente, dicho aumento lo es el incremento en el costo de vida, el cual se estima en un 6% anual. Como se señala en este informe, las finanzas de los pensionados se ven afectadas por los altos costos de los servicios médicos, de los alimentos, vivienda y otras utilidades.

En el caso del bono de verano y de medicinas, los cuales se otorgan en julio, y el Aguinaldo de Navidad, otorgado en diciembre, sirven para complementar los

gastos correspondientes a los meses en que se reciben. En el caso de las exenciones contributivas, las mismas benefician a los que tienen ingresos altos.

La mayoría de las preocupaciones de los pensionados, expresadas por ellos en la encuesta, son las mismas que han expresado en otros estudios, con excepción de una que se relaciona con el aumento trienal del 3% a las pensiones, el cual debió otorgarse el 1 de enero de 2010.

El referido aumento no ha sido otorgado a los pensionados, debido a la situación fiscal del fondo general. Es importante señalar que, los aumentos otorgados, desde la aprobación de la ley<sup>13</sup> que da paso a los mismos, han sido sufragados por dicho fondo, mediante leyes especiales. Los sistemas de retiro no pueden financiar el costo de este aumento, por la crítica situación fiscal que atraviesan.

En lo relacionado con los servicios que ofrecen los sistemas de retiro, los pensionados no expresaron preocupaciones sobre los mismos. La razón para lo anterior se debe a los cambios implantados por los sistemas de retiro para mejorar los servicios que ofrecen a los pensionados y participantes activos. En los estudios realizados anteriormente por la CEPSR, se hicieron las recomendaciones pertinentes para atender las preocupaciones emitidas por éstos sobre los servicios que recibían de parte de los sistemas de retiro.

## **2. Seguimiento a las recomendaciones vertidas en los estudios realizados en la Comisión.**

Todos los estudios e informes que se elaboran en la CEPSR, son remitidos al Gobernador, a la Asamblea Legislativa, a los Sistemas de Retiro y otras organizaciones relacionadas con los empleados públicos y pensionados. Además, se publican en la página oficial de la Comisión en Internet<sup>14</sup>, para que los mismos estén accesibles para las personas interesadas.

En la Comisión le damos seguimiento a las recomendaciones vertidas en cada uno de los estudios e informes preparados. La mayoría de las recomendaciones son dirigidas a la Asamblea Legislativa. Por otro lado, cada vez que la Comisión es citada a deponer en vista pública, y si el proyecto lo amerita, se utilizan los resultados de los estudios y las recomendaciones, como parte de la ponencia.

<sup>13</sup> Ley Núm. 10 del 21 de mayo de 1992.

<sup>14</sup> [www.cepsr.pr.gov](http://www.cepsr.pr.gov)

A continuación, un resumen de las recomendaciones que han sido implantadas y los estudios que hacen referencia a las mismas. Incluye estudios realizados antes del 2009.

## 1. Estudio sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior.

### A. Sobre la Aportación Patronal para el Plan Médico

#### 1. A Nivel Legislativo

Luego de la publicación del estudio, en marzo de 2009, fueron presentados en la legislatura los siguientes proyectos de ley:

- ❖ **P. de la C. 1532-** Radicado el 27 de abril de 2009, con el propósito de añadir un segundo párrafo al inciso (b) de la Sección 8 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, a fin de autorizar el pago de la aportación patronal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico directamente a los pensionados del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno Estatal y sus Instrumentalidades, del Sistema de Retiro de la Judicatura y del Sistema de Anualidades y Pensiones de los Maestros de Puerto Rico que no sean residentes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Este proyecto fue archivado por informe negativo.

- ❖ **P. de la C. 1562-** Radicado el 4 de mayo de 2009, con el propósito de añadir un nuevo inciso (e) a la Sección 7 y enmendar el inciso (a) de la Sección 8 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, a fin de autorizar el pago de hasta sesenta (60) dólares para el pago de medicamentos no cubiertos por el plan de beneficios de salud de los pensionados, adicionales a la aportación patronal gubernamental para el pago de dicho plan; para aumentar la aportación patronal del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para los pensionados del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno Estatal y sus Instrumentalidades, del Sistema de Retiro de la Judicatura y del Sistema de Anualidades y Pensiones de los Maestros de Puerto Rico por la cantidad de sesenta (60) dólares.

Esta medida fue archivada por informe negativo.

- ❖ **P. de la C. 1901-** Radicado el 20 de agosto de 2009, con el propósito de añadir un inciso (e) a la Sección 8 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, a los fines de que los pensionados no residentes en Puerto Rico recibirán directamente la aportación patronal del Gobierno, junto a su cheque mensual de pensión para el pago de dicho plan de salud; el pensionado no residente asumirá la responsabilidad de pagar el costo total del plan de salud y anualmente someterá prueba fehaciente de su plan médico, en caso de que el Secretario de Hacienda no certifique una o varias compañías de seguro en el estado del pensionado no residente.

Este proyecto fue aprobado por la Cámara, pero archivado por informe negativo del Senado.

- ❖ **P. de la C. 3009-** Radicado el 18 de octubre de 2010, con el propósito de enmendar las secciones 4 y 10 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, a los fines de añadir un párrafo donde se establezca que el Secretario de Hacienda remitirá las aportaciones del Gobierno a los planes médicos de los pensionados que residan en los Estados Unidos y para otros fines.

El 20 de junio de 2012, la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara emitió un informe positivo sobre la medida. El mismo recoge las opiniones vertidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Justicia y la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura. El 21 de junio de 2012, la medida fue aprobada por la Cámara y referida al Senado de Puerto Rico.

El 23 de junio de 2012, la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos emitió un informe positivo sobre la medida, pero la misma no fue aprobada.

- ❖ **P. del S. 1578-** Radicado el 10 de mayo de 2010, con el propósito de Para añadir un nuevo inciso (e) y (f) al Artículo 8 de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como “Ley de

Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, a los fines de permitir que los pensionados puedan utilizar la aportación económica que se les concede de plan médico para mancomunar con su cónyuge, de ser éste empleado (a) en la empresa privada; para establecer que la aportación económica a los pensionados del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno Estatal y sus instrumentalidades del Sistema de Retiro de la Judicatura y del Sistema de Anualidades y Pensiones de los Maestros de Puerto Rico pueda ser utilizada para pagar un plan de servicios de salud de los no incluidos por el Secretario de Hacienda; y para otros fines relacionados.

Este proyecto fue archivado por informe negativo.

## **B. Sobre el Plan de Completa Suplementación**

- ❖ **P. de la C. 2086-** Radicado el 29 de septiembre de 2009, con el propósito de derogar el Artículo 6 y sustituirlo por un nuevo Artículo 6, de la Ley Núm. 39 de 3 de junio de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Completa Suplementación para Pensionados”, con el propósito de modificar el pago al sistema de Retiro de las cantidades adeudadas.

Este proyecto fue aprobado por la Cámara y referido al Senado. El mismo quedó pendiente de consideración.

- ❖ **Resolución Conjunta de la Cámara 387-** Radicada el 6 de mayo de 2009, con el propósito de ordenar, al Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico y sus Instrumentalidades, someter al Gobernador y a la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico un plan de acción dirigido a eliminar el Plan de Coordinación y sustituirlo por el Plan de Completa Suplementación.

Esta Resolución fue archivada por informe negativo.

## **2. A Nivel Administrativo**

Para la campaña de los planes médicos, correspondiente al año 2010, la compañía Humana sometió una propuesta de servicios al Departamento de Hacienda, tal y como lo requiere la Ley Núm. 95 de 29 de junio de

1963, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”. En dicha propuesta, Humana incluyó la alternativa para ofrecer cobertura a los pensionados residentes en el estado de la Florida, a través de las oficinas de servicio que mantiene en dicho estado.

Al Departamento de Hacienda aprobar la propuesta presentada por Humana, le brindó la oportunidad a los pensionados de dicho estado a beneficiarse de la cubierta ofrecida por la referida aseguradora y, al mismo tiempo, tener acceso a la aportación patronal para el plan médico.

### **C. Sobre los Servicios y Beneficios para los Pensionados que Residen fuera de la Isla**

#### **1. Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico (AEGPR)**

Tomando en consideración los resultados del estudio y las recomendaciones vertidas en el mismo, la Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico (AEGPR) comenzó a trabajar con una serie de actividades y programas en beneficio para los pensionados.

A continuación, un resumen de las acciones tomadas por AEGPR para atender las necesidades y preocupaciones de los pensionados del Gobierno de Puerto Rico:

##### **a. Oficina de Servicios al Socio Pensionado**

Con el propósito de atender las necesidades, facilitar y agilizar los procesos, proveer y ampliar los beneficios y servicios de excelencia y calidad a los socios pensionados, la AEGPR creó, en enero de 2010, la Oficina de Servicios al Socio Pensionado. Los objetivos de esta oficina son:

- Ofrecer orientación y servicio de excelencia a los pensionados;
- Fomentar el ingreso de los pensionados a la AEGPR como socio pensionado asegurado cotizante;
- Proveer orientación continua a los empleados activos sobre cómo prepararse para la jubilación;

- Coordinar y lograr acuerdos de colaboración con instituciones públicas y privadas en el sector de salud, bienestar social, seguridad económica, educativa y recreativa en beneficio de los pensionados, y
- Realizar actividades de integración y reconocimiento entre los pensionados, los socios activos de la AEGPR y la comunidad en general.

Esta oficina se crea en virtud de la Ley Núm. 133 de 28 de junio de 1966, según enmendada.

#### **b. Ingreso de Nuevos Socios**

Gracias a las orientaciones ofrecidas por la Asociación de Empleados varios pensionados ingresaron nuevamente a la Asociación como pensionados depositantes. Según las estadísticas de la Asociación de Empleados, el total de pensionados que ha ingresado nuevamente ascendía a 4,049.

#### **c. Manual de Servicios para el Socio que piensa Jubilarse**

La AEGPR preparó el Manual de Servicios para el Socio que piensa Jubilarse, el cual tiene como propósito principal orientar a todos los servidores públicos, en servicio activo, en lo relacionado a los servicios financieros y beneficios de AEGPR.

#### **d. Actividades**

Durante el año, la AEGPR desarrolló varias actividades dirigidas a orientar a los pensionados sobre los servicios y beneficios que ofrece la Asociación a sus socios.

Además de las actividades celebradas en la Asociación, personal de la institución se trasladó a la ciudad de Orlando, Florida para participar de la Asamblea Anual de la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior. En dicha actividad, se orientó a los pensionados presentes sobre los servicios y beneficios de AEGPR, status del caso del Seguro Sobreseído, programa de seguros, programa de préstamos, entre otros.

Con la participación de AEGPR en esta actividad, se atendió uno de los reclamos de los pensionados.

## **2. Sistemas de Retiro**

Los Sistemas de Retiro aumentaron las orientaciones que ofrecen a los pensionados del Gobierno. En el caso del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, este sistema mejoró y amplió los servicios que ofrece a través de su portal en Internet. Además de lo anterior, comenzó con la publicación de un boletín informativo a través del cual, orienta a sus participantes, incluyendo pensionados, sobre actividades, nuevos servicios y beneficios.

## **2. Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, Origen, Déficit Actuarial y Recomendaciones (2004, 2009)**

### **A. Por parte del Ejecutivo**

Una de las recomendaciones del estudio era que, se creara un equipo de trabajo, para evaluar las alternativas disponibles para reformar verdaderamente al sistema de retiro. En el equipo de trabajo (Task Force) debe haber representación del ejecutivo y los servidores públicos.

El 12 de marzo de 2010, el Hon. Luis G. Fortuño Buset, Gobernador de Puerto Rico, emitió la Orden Ejecutiva Núm. 2010-10, mediante la cual crea la Comisión para la Reforma de los Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico. El propósito principal de la Comisión era, asesorar al Gobernador sobre posibles medidas para remediar la situación fiscal crítica de los Sistemas de Retiro.

La Comisión estaba compuesta por nueve (9) miembros y fue presidida por el Secretario del Trabajo, Hon. Miguel A. Romero, quien era miembro Ex officio de la misma.<sup>15</sup>

### **B. A nivel Legislativo**

Relacionado con otras recomendaciones hechas por la CEPSR, se presentaron en la Asamblea Legislativa las siguientes medidas:

---

<sup>15</sup> Como parte de este informe, se incluyen las recomendaciones emitidas por la CEPSR ante la Comisión.



- ❖ **P. de la C. 2888**, radicado el 23 de septiembre de 2010, con el propósito, entre otras cosas, aumentar la aportación individual a los participantes del Sistema de Retiro de la Judicatura.

Este proyecto quedó pendiente de consideración Comisión de Retiro de la Cámara.

- ❖ **P. de la C. 3142**, radicado el 25 de enero de 2011, con el propósito de enmendar varios artículo de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, a los fines de que se pueda descontar las deudas de remesas de aportaciones patronales e individuales y el pago de préstamos adeudadas al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno directamente de los fondos de los municipios en el CRIM y en el caso de las agencias, empresas públicas o cualquier entidad que tenga participantes en el Sistema de Retiro, de los fondos de éstas en el Departamento de Hacienda.

Este proyecto fue archivado por informe negativo el 3 de mayo de 2012. La razón para lo anterior fue, que lo propuesto en la medida fue incluido en la Ley 116-2011.

- ❖ **P. de la C. 3407**, radicado el 18 de mayo de 2011, con el propósito de Para enmendar el título del Capítulo 1; enmendar el Artículo 1-101; enmendar el Artículo 1-102; derogar el anterior Artículo 1-104 y sustituirlo por un nuevo Artículo 1-104; enmendar el Artículo 1-105; enmendar el Artículo 2-116; enmendar el Artículo 3-105; enmendar el Artículo 3-109; enmendar el título del Capítulo 4; derogar el anterior Artículo 4-101 y sustituirlo por un nuevo Artículo 4-101; añadir un nuevo Artículo 4-101a; añadir un nuevo Artículo 4-101b; derogar el anterior Artículo 4-102 y sustituirlo por un nuevo Artículo 4-102; derogar el anterior Artículo 4-103 y sustituirlo por un nuevo Artículo 4-103; añadir un nuevo Artículo 4-103a; añadir un nuevo Artículo 4-101b; enmendar el Artículo 4-105; enmendar el Artículo 4-106; enmendar el Artículo 4-109; añadir un nuevo Capítulo 5 con los Artículos 5-101, 5-102, 5-103, 5-104 y 5-105; añadir un nuevo Capítulo 6 con los Artículos 6-101, 6-102, 6-103, 6-104 y 6-105, de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada; para enmendar el Artículo 2; derogar el anterior Artículo 9 y sustituirlo por un nuevo Artículo 9; añadir un nuevo Artículo 9a, de la Ley Núm. 12 de 19 de octubre de 1954, según enmendada; para enmendar el Artículo 14; enmendar el

Artículo 16; enmendar el Artículo 47; enmendar el Artículo 51, de la Ley Núm. 91 de 29 de marzo de 2004, según enmendada; y para otros fines.

El 23 de junio de 2011, la Comisión de Retiro de la Cámara de Representantes emitió un informe positivo sobre la medida. El 24 de junio de 2011, la misma fue derrotada, a viva voz, cuando se llevó a votación.

- ❖ **P. de la C. 4059**, radicado el 25 de junio de 2012, con el propósito de añadir la Sección 6080.17 al Capítulo 8 del Subtítulo F de la Ley 1-2011, según enmendada, conocida como “Código de Rentas Internas para un Nuevo Puerto Rico”, a los fines de requerir que la contribuciones sobre ingresos pagadas sobre las pensiones recibidas del Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno de Puerto Rico sean depositados en el fondo o fideicomiso creado por la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, a los fines de allegarle fondos adicionales a dicho fondo de retiro.

El 25 de junio, la Comisión de Hacienda de la Cámara emitió un informe positivo sobre la medida.

- ❖ **Ley Núm. 96 del 16 de junio de 2011**- Enmienda el inciso (a) y añade un nuevo inciso (k) al Artículo 25-A de la Ley Núm. 44 de 21 de junio de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico”, con el fin de crear dentro del Fondo de Desarrollo una cuenta con el nombre de Cuenta del Corpus; para disponer que se utilice una porción de los fondos depositados en la Cuenta del Corpus para hacer una contribución al Sistema de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; establecer como el Sistema de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico invertirá dicha contribución; y disponer cómo se invertirá el sobrante de los fondos depositados en la Cuenta del Corpus.
- ❖ **Ley Núm. 114 del 5 de julio de 2011**- Aumenta la aportación patronal al Fondo de Retiro del Sistema de Retiro para Maestros, a partir del 1ro de julio de 2011. Además prohíbe que las aportaciones individuales y patronales sean usadas para garantizar deudas del Sistema; prohíbe la colocación de deuda directa garantizada con los activos del Sistema y

la emisión de Bonos sin la autorización de dos terceras (2/3) partes de la Junta y la aprobación de la Legislatura y dispone condiciones para retiros incentivados y términos de efectividad.

❖ **Ley Núm. 116 del 6 de julio de 2011-** Esta ley enmienda varios artículos de la Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno. Entre las enmiendas insertadas se encuentran:

- a. Se aumenta la aportación patronal;
- b. Se incluye que, cuando un municipio o cualquier entidad municipal, una agencia, empresa pública o cualquier entidad dejare de entregar al Sistema, dentro de los próximos treinta (30) días de la retención de aportaciones y pago de préstamos retenidas a sus empleados participantes del Sistema, se procederá a enviar una certificación de la deuda al CRIM y Secretario de Hacienda para el pago de la misma.

### **3. Estudio Relacionado con el Conocimiento que tienen los Empleados Públicos sobre los Servicios y Beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno (2006)**

El propósito de este estudio era, determinar el conocimiento que tenían, los empleados públicos, sobre los asuntos de retiro y/o jubilación, y cuan preparados estaban para pasar de empleados activos a pasivos, una transición importante en la vida para la que todos deben estar preparados.

El estudio incluyó cinco (5) recomendaciones las cuales están dirigidas a mejorar y ampliar los servicios que ofrece el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno a sus participantes. En el Estudio sobre la Situación Socioeconómica de los Pensionados del Gobierno de Puerto Rico, publicado por la CEPSR en el 2003, se incluyó una recomendación similar.

A continuación, parte de las medidas implantadas para atender las recomendaciones del estudio:

#### **A. Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno**

Una de las recomendaciones era, que los Sistemas de Retiro enviaran anualmente un estado de cuenta a todos sus participantes que incluya información relacionada con las aportaciones realizadas al sistema, años

cotizados y cualquier otra información que ayude al empleado a planificar su retiro con tiempo suficiente.

El 2 de julio de 2010, el Administrador del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, Sr. Héctor Mayol Kauffmann, emitió la Carta Circular 2011-02, mediante la cual informa que, el sistema estará emitiendo anualmente estados de cuenta informativos a sus participantes.

Además de lo anterior, la página oficial del sistema en Internet ([www.asr.gobierno.pr](http://www.asr.gobierno.pr)) cuenta con una aplicación, a través de la cual los participantes tienen acceso a toda la información relacionada con su cuenta en retiro, incluyendo préstamos. A través de este portal, los empleados públicos pueden obtener certificaciones de deuda al instante.

## **B. A nivel Legislativo**

- ❖ **P. de la C. 3486**, radicado el 16 de junio de 2011, con el propósito de el “Programa de Orientaciones Pre-Retiro a los Servidores Público del estado Libre Asociado de Puerto Rico”, establecer las facultades y deberes de la Administración de los Sistemas del Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, así como de las demás dependencias de las Tres Ramas de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, entre otras cosas.

El 6 de junio de 2012, la Comisión de Retiro de la Cámara de Representantes emitió un informe negativo sobre la medida. De acuerdo con el informe, el Sistema de Retiro estableció administrativamente el Programa de Orientación Pre-Retiro, dirigido a orientar a futuros jubilados del servicio público.

- ❖ **Ley Núm. 45**, aprobada el 29 de febrero de 2012, con el propósito de crear un “Programa de Orientación Sobre Actividades de Servicio Comunitario para Empleados Públicos que se Acogerán a los Servicios de los Distintos Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico” y para otros fines.

En la Exposición de Motivos de esta ley se hace referencia al estudio preparado por la CEPSR.

#### **4. Estudio Relacionado con los Programas de Retiro Temprano Aprobados desde el 2005 hasta el 2008, Propósito, Resultados y Recomendaciones**

Como se indicara en el inciso B-1(c), el propósito de este estudio era, evaluar el resultado de los programas de retiro temprano implantados durante los años 2005 al 2008. El estudio evidenció que, los programas de retiro temprano implantados no lograron su cometido, ya que la plantilla de empleados del gobierno continuó aumentando. Uno de los factores que permitió lo anterior fue, que en la mayoría de las leyes aprobadas no establecieron claramente lo que sucedería con las plazas vacantes, producto de los programas de retiro temprano, lo que facilitó que las agencias continuaran con el reclutamiento de personal.

A continuación, acciones tomadas que se relacionan en todo, o en parte, con las recomendaciones emitidas por la CEPSR en el estudio.

##### **A. Oficina del Contralor**

La Oficina del Contralor publicó tres (3) informes de auditorías relacionadas con los siguientes programas de retiro de temprano:

- Municipio de San Juan
- Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico; de su afiliada, la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico; y de su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.
- Corporación del Fondo del Seguro del Estado

Las auditorías reflejaron lo siguiente:

##### **1. Municipio de San Juan**

El propósito de la auditoría era, determinar si el Programa de Retiro Temprano se implantó conforme a lo establecido en ley y la reglamentación aplicable. Este programa fue implantado por virtud de la Resolución Municipal Núm. 41, aprobada por la Legislatura Municipal de San Juan el 17 de noviembre de 2006.

La auditoría reflejó las siguientes deficiencias en el Programa de Retiro Temprano implantado por el Municipio de San Juan:

- No se realizó un estudio de viabilidad económica previo a la implantación del Programa de Retiro Temprano por parte del Municipio.
- No se actualizó el procedimiento relacionado con el trámite de las solicitudes al Programa, incumplimiento de la fecha límite para la remisión de éstas y formulario no completado en todas sus partes.
- Deficiencias en la formalización del Acuerdo de Colaboración para la implantación del Programa.

Además de estos hallazgos, la auditoría reflejó que el Municipio tuvo aumento en los puestos ocupados y en los gastos de nóminas al año siguiente de haberse implantado el Programa, lo que derrotó el propósito del mismo establecido en la Resolución aprobada por la Legislatura Municipal.

## **2. Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico y sus subsidiarias**

El propósito de la auditoría era, determinar si el Programa de Retiro Temprano se implantó conforme a lo establecido en ley y la reglamentación aplicable. Este programa fue implantado por virtud de la Ley Núm. 188 del 12 de diciembre de 2007.

La auditoría reflejó las siguientes deficiencias en el Programa de Retiro Temprano implantado por el Banco Gubernamental de Fomento:

- Órdenes de servicio para la contratación de los empleados acogidos al Programa con falta de cláusulas importantes, formalizadas con efecto retroactivo y otro asunto relacionado.
- Desviaciones de ley y reglamento relacionadas con el registro y la remisión de órdenes de servicio y de los acuerdos de colaboración sobre la implantación del Programa a la Oficina del Contralor.

## **3. Corporación del Fondo del Seguro del Estado**

El propósito de la auditoría era, determinar si el Programa de Retiro Temprano se implantó conforme a lo establecido en ley y la

reglamentación aplicable. Este programa fue implantado por virtud de la Ley Núm. 119 del 13 de julio de 2000.

La auditoría reflejó lo siguiente:

- Incumplimiento de la disposición de la Ley Núm. 119 con relación al reclutamiento de personal.
- Desviaciones de ley y de reglamento relacionadas con el registro y la remisión a la Oficina del Contralor de Puerto Rico de los contratos de servicios de adiestramientos para la implantación del Programa.

Los señalamientos hechos por la Oficina del Contralor coinciden con los realizados por la CEPSR en los estudios relacionados con los Programas de Retiro Temprano, específicamente, los relacionados con los estudios de viabilidad económica de las agencias y el reclutamiento de nuevo personal.

## **B. A Nivel Legislativo**

- ❖ **R. de la C. 284**, radicada el 2 de febrero de 2009, con el propósito de realizar una investigación sobre el reclutamiento de nuevos empleados en las Agencias de Gobierno que instrumentaron Planes de Retiro Temprano y Planes de Retiro Incentivado y que en contravención con dichas Leyes de Retiro reclutaron nuevos empleados.

Esta Resolución no fue referida a la Comisión de Retiro de la Cámara para la acción correspondiente.

- ❖ **R. CONC. del S. 8**, radicada el 13 de marzo de 2009, con el propósito de aprobar el Plan de Pago negociado y acordado por el Presidente de la Junta de Calidad Ambiental y el Administrador Interino de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, mediante acuerdo firmado el 3 de marzo de 2009, por la cantidad de quince millones quinientos mil seiscientos cuatro con veintiséis centavos (15,500,604.26) dólares, correspondiente al costo actuarial preliminar del Programa de Retiro Temprano Voluntario para los Empleados (as) de la Junta de Calidad Ambiental y los costos que conlleva la Administración del Programa por dicho

Sistema de Retiro; en cumplimiento de lo establecido por el Artículo 7 de la Ley Núm. 244 de 9 de agosto de 2008, según enmendada.

- ❖ **Ley Núm. 6 del 6 de marzo de 2009**, cuyo propósito es de disponer que el costo actuarial que determine el Administrador del Sistema de Retiro del Gobierno de las pensiones que se proveen en la Ley para los Empleados de la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico, podrá ser pagado a través de un Plan de Pago, cuyos términos y condiciones serán pactados entre la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico y la Administración del Sistema de Retiro; que los fondos para el pago del Programa de Retiro Temprano vendrán del presupuesto asignado anualmente a la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico y de los fondos que generen de sus operaciones, según sean autorizados por el Gobierno Estatal y/o Federal; y para otros propósitos relacionados.

Esta ley se aprueba por la necesidad de asignarle a la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico los fondos necesarios para cubrir el costo actuarial del Programa de Retiro Temprano aprobado para dicha agencia. Durante las vistas públicas, la administración de la agencia había indicado que, contaban con los fondos necesarios para cubrir el costo del programa.

**3. Distribuir entre los miembros de la Asamblea Legislativa que inicien labores en enero de 2009, copia de los estudios preparados por la Comisión con el fin de dar seguimiento a las recomendaciones incluidas en los mismos.**

Durante el cuatrienio del 2005-2008, en la CEPSR se realizaron varios estudios con los participantes activos del Sistema de Retiro para Maestros, del Sistema de Retiro de la Universidad y del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, con el propósito de auscultar el conocimiento que tenían estos servidores públicos sobre los asuntos relacionados con su sistema de retiro y lo preparados que están para la jubilación. Estudios realizados con los pensionados del gobierno, evidenciaron que, la mayoría de éstos se acogieron a la jubilación sin haberse preparado adecuadamente, lo que evidencia la necesidad de crear programas de preparación para el retiro para todos nuestros empleados públicos.

Tan pronto se constituyó la nueva Asamblea Legislativa, en enero de 2009, se distribuyó entre todos los miembros de la legislatura una copia de estos estudios, con el fin de que los legisladores evaluaran las recomendaciones incluidas en cada



uno de ellos, de manera tal, que pudieran preparar legislación que permita fortalecer la preparación de los servidores públicos para la jubilación. Además, se exhortó a los legisladores a visitar la página de la Comisión en Internet ([www.cepsr.gobierno.pr](http://www.cepsr.gobierno.pr)) para que obtuvieran copia de los demás estudios preparados por la Comisión.

**4. Iniciar un nuevo cabildeo para lograr la aprobación de un nuevo proyecto de ley que le brinde una fuente de financiamiento a la Comisión.**

En vista de la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico, esta iniciativa no se pudo concretar.

**5. Evaluar los informes actuariales de los cinco (5) sistemas de retiro para actualizar los datos sobre aportaciones, las carteras de inversiones, y los pagos de pensiones y beneficios.**

La Comisión evaluó los diferentes informes sometidos por los Sistemas de Retiro, correspondientes a los años fiscales 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011 y 2011-2012. Entre los datos recopilados se encuentran: aportaciones recibidas, cantidad de pensionados y participantes activos, carteras de inversiones, activos, entre otros. Como anejo a este informe, se incluye una serie de tablas y gráficas que resumen los datos recopilados durante los años antes mencionados.

**6. Preparar, organizar y publicar el Informe Anual, según estipulado en la Ley Núm. 20 del 31 de mayo de 1985.**

Con la participación de los empleados de la Comisión se preparó, organizó y publicó el Informe Anual de la Comisión correspondiente a los años fiscales 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011 y 2011-2012.

Los mismos fueron enviados al Hon. Gobernador, Luis G. Fortuño Buset, a la Legislatura, Sistemas de Retiro y publicados en Internet, lo que beneficia a todos los servidores públicos y estudiantes universitarios que utilizan a diario este medio en busca de información relacionada con los Sistemas de Retiro. Este informe fue producido en su totalidad en la Comisión, utilizando al máximo nuestros recursos.

**7. Evaluar los proyectos de ley presentados a la Legislatura que están relacionados con los Sistemas de Retiro y preparar un informe sobre el impacto fiscal de cada uno de ellos.**

La Comisión evalúa, continuamente, cada uno de los proyectos de ley que son radicados en la Asamblea Legislativa y somete a las Comisiones de la Legislatura que así lo solicitan, las opiniones correspondientes tomando en consideración el impacto en la salud fiscal de los sistemas.

Durante el cuatrienio 2009-2012, se han presentaron en la legislatura un total de 141 proyectos de ley relacionados con los Sistemas de Retiro, 96 en la Cámara de Representantes y 45 en el Senado. De los proyectos presentados, 16 se convirtieron en ley. Las leyes aprobadas fueron las siguientes:

- ☐ **Ley Núm. 6 de 6 de marzo de 2009-** Para enmendar el Artículo 7 de la Ley Núm. 244 de 9 de agosto de 2008, con el propósito de disponer que el costo actuarial que determine el Administrador del Sistema de Retiro del Gobierno de las pensiones que se proveen en la Ley para los Empleados de la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico, podrá ser pagado a través de un Plan de Pago, cuyos términos y condiciones serán pactados entre la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico y la Administración del Sistema de Retiro; que los fondos para el pago del Programa de Retiro Temprano vendrán del presupuesto asignado anualmente a la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico y de los fondos que generen de sus operaciones, según sean autorizados por el Gobierno Estatal y/o Federal; y para otros propósitos relacionados.
- ☐ **Ley Núm. 146 de 19 de noviembre de 2009-** Para disponer que en el caso particular de los pensionados que sean nombrados por el Gobernador, como Secretarios, Jefes o Directores de agencias o instrumentalidades públicas, éstos puedan percibir, sin menoscabo de su pensión, una compensación adecuada por sus servicios.
- ☐ **Ley Núm. 211 de 29 de diciembre de 2009-** Para enmendar el Artículo 2 de la Ley Núm. 169 de 30 de junio de 1968, según enmendada, a los fines de transferir al cónyuge supérstite de un miembro del Cuerpo de la Policía fallecido el por ciento de la pensión que recibían los hijos menores de edad de éste, cuando no sean acreedores a recibir la misma por llegar a la mayoría de edad o cuando el menor falleciere antes de llegar a la edad estatutaria.

- ▣ **Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010-** Para crear la “Ley del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento”, a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles puedan retirarse o separarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico a cambio de una pensión temprana, un incentivo económico, u otros beneficios; para disponer los requisitos para cualificar para este Programa; fijar el por ciento de retribución a utilizarse en el cómputo de la pensión concedida bajo el Programa; fijar el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento; disponer los incentivos y ayudas adicionales que podrán recibir los Participantes del Programa; disponer las facultades necesarias para la implantación del Programa en las agencias; y para otros fines.
- ▣ **Ley Núm. 208 de 21 de diciembre de 2010-** Para enmendar el Artículo 52 de la Ley Núm. 91 de 29 de marzo de 2004, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica para el Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de que el maestro del salón de clases y los directores escolares que se jubilen durante el curso escolar del sistema público deben notificar su renuncia al Departamento de Educación con noventa días de anterioridad a su efectividad y de no cumplir con esta notificación entonces cumplir con el procedimiento que se establece, excepto que sufra de una enfermedad o circunstancias imprevistas o extraordinarias que les impidan continuar trabajando en el salón de clases o en la escuela.
- ▣ **Ley Núm. 20 de 24 de febrero de 2011-** Para enmendar el Artículo 5.1 de la Ley Núm. 127 de 27 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Pensiones por Muerte en el Cumplimiento del Deber”, para aclarar que el beneficio por muerte en el servicio será concedido a los padres, o en ausencia de éstos, a los abuelos del Policía que fallezca sin cónyuge supérstite ni hijos.
- ▣ **Ley Núm. 96 del 16 de junio de 2011-** Enmienda el inciso (a) y añade un nuevo inciso (k) al Artículo 25-A de la Ley Núm. 44 de 21 de junio de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico”, con el fin de crear dentro del Fondo de Desarrollo una cuenta con el nombre de Cuenta del Corpus; para disponer que se utilice una porción de los fondos depositados en la Cuenta del Corpus para hacer una contribución al Sistema de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; establecer como el Sistema de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

invertirá dicha contribución; y disponer cómo se invertirá el sobrante de los fondos depositados en la Cuenta del Corpus.

- ▣ **Ley Núm. 114 del 5 de julio de 2011-** Aumenta la aportación patronal al Fondo de Retiro del Sistema de Retiro para Maestros, a partir del 1ro de julio de 2011. Además prohíbe que las aportaciones individuales y patronales sean usadas para garantizar deudas del Sistema; prohíbe la colocación de deuda directa garantizada con los activos del Sistema y la emisión de Bonos sin la autorización de dos terceras (2/3) partes de la Junta y la aprobación de la Legislatura y dispone condiciones para retiros incentivados y términos de efectividad.
  
- ▣ **Ley Núm. 116 del 6 de julio de 2011-** Esta ley enmienda varios artículos de la Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno. Entre las enmiendas insertadas se encuentran:
  - a. Que los empleados transitorios formen parte de la matrícula del Sistema;
  - b. Se aumenta la aportación patronal;
  - c. Se prohíbe que la aportación patronal pueda ser cedida ni dada en garantía por el Sistema para tomar prestado y para poder hacerlo será necesario el consentimiento de dos terceras (2/3) partes de la Junta de Síndicos del Sistema;
  - d. Se aumenta los miembros de la Junta a nueve (9) miembros, un (1) participante y un (1) pensionado del Sistema Retiro de Empleados del Gobierno;
  - e. Se establece que, para las colocaciones directas de deuda, garantizando con los activos del Sistema, será necesario el consentimiento de dos terceras (2/3) parte de los miembros de la Junta de Síndicos del Sistema mediante voto secreto y legislación que deberá ser aprobada por la Legislatura, sin este consentimiento no será válida ni obligará al Sistema;
  - f. Se incluye que, cuando un municipio o cualquier entidad municipal, una agencia, empresa pública o cualquier entidad dejare de entregar al Sistema, dentro de los próximos treinta (30) días de la retención de aportaciones y pago de préstamos retenidas a sus empleados participantes del Sistema, se procederá a enviar una certificación de la deuda al CRIM y Secretario de Hacienda para el pago de la misma.

- ▣ **Ley Núm. 196 del 18 de septiembre de 2011-** Enmienda la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada; a los fines de aumentar de un veinticinco por ciento (25%) a un sesenta y cinco por ciento (65%) o veinticinco mil dólares (\$25,000), lo que sea menor, las cantidades de aportaciones que un participante podrá asignar para garantía de cualquier préstamo solicitado bajo el Artículo 2-119 de la Ley; facultar a la Junta para autorizar al Administrador a vender o pignorar los préstamos personales e hipotecarios que tenga en cartera; conceder al comprador de préstamos personales e hipotecarios los mismos beneficios contributivos otorgados al Sistema; reducir de un cincuenta por ciento (50%) a un veinticinco por ciento (25%) los recursos totales del Sistema que se pueden invertir en préstamos hipotecarios y personales a los participantes y pensionados; crear un gravamen estatutario con prelación a cualquier otra deuda sobre las aportaciones, la pensión o reembolso de los participantes o pensionados en garantía de los préstamos personales, hipotecarios y culturales concedidos a éstos; fijar el procedimiento para la aplicación y embargo de las aportaciones individuales de los participantes o el balance en su cuenta de ahorro en el caso de los préstamos originados o adquiridos por las Cooperativas de Ahorro y Crédito y el Banco Cooperativo de Puerto Rico; establecer que los préstamos otorgados por las Cooperativas de Ahorro y Crédito y el Banco Cooperativo de Puerto Rico, podrán ser administrados por un programa a ser desarrollado por el Banco Cooperativo de Puerto Rico; y para otros fines.
- ▣ **Ley Núm. 213 del 26 de octubre de 2011-** Para enmendar el sub-inciso (g), del inciso (1) del Artículo 2 de la Ley Núm. 127 de 27 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Pensiones por Muerte en el Cumplimiento del Deber”, a fin de incluir también como una circunstancia para que un policía pueda acogerse a los beneficios de pensión el que éste, aún estando franco de servicio, en el cumplimiento de sus deberes y atribuciones impuestos por la ley, sea atacado al intervenir con alguien para evitar o tratar de evitar la comisión de un delito o al revelarse su identidad como policía; y como resultado de dicho ataque pierda la vida o resulte incapacitado.
- ▣ **Ley Núm. 279 del 24 de diciembre de 2011-** Para enmendar los incisos (a) y (d) del Artículo 1-105 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “El Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de disipar posibles dudas de interpretación.

- ☐ **Ley Núm. 45 del 29 de febrero de 2012-** Para enmendar el Artículo 4-103 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 6 de la Ley 91-2004, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”; a los fines de crear un “Programa de Orientaciones Pre-Retiro a los Trabajadores de la Educación” y como parte de este programa el “Programa de Orientación Sobre Actividades de Servicio Comunitario para Empleados Públicos que se Acogerán a los Servicios de los Distintos Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico”; y para otros fines.
  
- ☐ **Ley Núm. 191 de 20 de agosto de 2012-** Para enmendar el Apartado (7) del inciso (E) del Artículo 1-106 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como “Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, con el objetivo de incluir como servicios acreditables los prestados por los empleados de los Consorcios y/o de las Áreas Locales establecidos para administrar los fondos Título I de la Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora (WIA).
  
- ☐ **Ley Núm. 201 de 22 de agosto de 2012-** Para adicionar un nuevo subinciso (k) al inciso (3) de la Sección 6.5 del Artículo 6 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de requerir que todos los Departamentos, Agencias, Corporaciones e Instrumentalidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico **establezcan programas de educación financiera** como requisito de desarrollo profesional para sus empleados; facultar a la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y Administración de Recursos Humanos (OCALARH) para que mediante su Escuela de Educación Continua (EEC) diseñe, planifique, coordine, promueva y divulgue dichos programas con miras a lograr el desarrollo de un mejor consumidor de crédito, reducir la incidencia de quiebras, **estimular el ahorro** y la inversión en actividades económicas productivas; y para otros fines relacionados.
  
- ☐ **Ley Núm. 240 de 13 de septiembre de 2012-** Para enmendar el Artículo 21 de la Ley 91-2004, según enmendada, conocida como la “Ley Orgánica para el Sistema de Retiro para Maestros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de que el tiempo que cualquier maestro de educación sirviere o hubiere servido en escuelas públicas de otro estado o territorio de Estados Unidos, en cualquier posición, incluyendo aquellas de ayudante en consejería

y orientación y ayudante de maestro, se computará a los efectos de las disposiciones de esta Ley.

La relación de proyectos y su estatus fue el siguiente:

<b>Status de Proyectos</b>	<b>Cámara</b>	<b>Senado</b>	<b>Total</b>
Convertidos en Ley	10	6	16
Archivados por Informe Negativo	38	14	52
Aprobados en Cámara y Senado (enrolados)	1	1	2
Vetos	2	0	2
Retirados por su Autor	2	3	5
Pendientes en Comisiones	42	21	63
Derrotado en Sala	1	0	1
<b>Total Proyectos</b>	<b>96</b>	<b>45</b>	<b>141</b>

Durante el cuatrienio, la Comisión participó de 13 vistas públicas y sometió 33 memoriales explicativos. Las ponencias presentadas se desglosan de la siguiente manera:

<b>Ponencias Preparadas por la Comisión y Sometidas</b>	
<b>Cuerpo Legislativo</b>	<b>Ponencias</b>
Cámara de Representantes	11
Senado de Puerto Rico	2
<b>Total</b>	<b>13</b>

Los memoriales explicativos requeridos a la Comisión, se desglosan de la siguiente manera:

<b>Memoriales Explicativos Sometidos por la Comisión</b>	
<b>Cuerpo Legislativo</b>	<b>Memoriales Explicativos</b>
Cámara de Representantes	2
Senado de Puerto Rico	31
<b>Total</b>	<b>33</b>

En el portal de la CEPSR en internet, los usuarios pueden tener acceso a toda la información relacionada con la legislación radicada y las leyes aprobadas durante el presente cuatrienio y anteriores.

#### **8. Ampliar los servicios que ofrece la CEPSR a través de Internet.**

Desde julio de 1996, la CEPSR cuenta con su portal en Internet. Desde entonces, el mismo ha sido un puente en el intercambio de información entre la Comisión y sus interesados. Es un hecho las ocasiones en que la Comisión ha sido contactada a través de su correo electrónico, y ha servido de agente intermediario para ayudar a resolver problemas a personas que viven fuera de la Isla. Además, ha logrado que un gran número de estudiantes de los centros universitarios de la Isla visite las facilidades de la Comisión, atraídos por la información disponible. En junio de 1997, la Legislatura reconoció la labor pionera del portal de la Comisión. Desde entonces, el personal adscrito a su mantenimiento y desarrollo, está en constante labor para aumentar y mejorar los servicios disponibles en el portal electrónico de la Comisión, en Internet.

Como herramienta de trabajo, el acceso a Internet ha sido incalculable. No tan sólo nos ha permitido informar a nuestros interesados, sino también, adquirir información que de otra manera nos hubiera sido imposible obtener fácilmente. A través de esta red electrónica, hemos podido recibir y estudiar información de otros Sistemas de Retiro. También, hemos logrado establecer nexos de comunicación con otros centros del Gobierno, de una manera más rápida, satisfactoria y confiable.

A través de la página en Internet, se atienden consultas y solicitudes de información que los usuarios de esta red nos solicitan. Este ha sido un excelente medio de información, gracias a la tecnología avanzada de nuestro Centro de Sistemas de Información. Esta tecnología nos ha permitido ampliar los servicios y el intercambio de datos con los Sistemas de Retiro y demás agencias del gobierno.



En enero de 2009, se estrenó la nueva página en Internet, la cual fue preparada por nuestro Consultor en Sistemas de Información, el Sr. Víctor Sánchez. A través de la misma, se accede a la legislación radicada, relacionada con los sistemas de retiro, los estudios preparados por la Comisión, los informes anuales y estadísticas. Los usuarios que visiten la página, pueden solicitar información y tener acceso a las páginas oficiales de los sistemas de retiro en Internet.

Con el propósito de mantener informados a los usuarios de la página en Internet, se añadió a la misma lo siguiente:

- Informes Actuariales de los Sistemas de Retiro
- Información de Referencia relacionada con Sistemas de Retiro de otros países.

Estos documentos se encuentran en la sección de Biblioteca.

## **9. Continuar con la Evaluación del Sistema 2000.**

El Sistema 2000, basado en cuentas individuales para cada participante, surge con la aprobación de la Ley Núm. 305 del 24 de septiembre de 1999, la cual enmienda la Ley Núm. 447 del 15 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus Instrumentalidades.

Bajo el nuevo esquema, los empleados que entran como participantes al sistema, a partir del 1 de enero de 2000, tienen obligatoriamente que acogerse al Plan de Retiro 2000. En realidad, no se trata de un plan de retiro y sí de un plan de cuentas de ahorro, administrado por el Sistema de Retiro. En otras palabras, a partir del 1 de enero de 2000, las personas que comiencen a trabajar en el Gobierno Central no tienen un plan de retiro como tal.

El Sistema 2000 se establece con el propósito principal de reducir el crecimiento del déficit actuarial del Sistema de Retiro Central, ya que no tiene la responsabilidad de pagar pensiones. En adición, la aportación patronal que realizan las distintas agencias por cada empleado se utilizará para amortizar el déficit actuarial. Desde su implantación, hasta el 30 de junio de 2011, la cantidad de empleados públicos que ha ingresado a este sistema ha sido la siguiente:

<b>Año que finaliza</b>	<b>Cantidad de Empleados</b>
30 de junio de 2000	1,728
30 de junio de 2001	No disponible
30 de junio de 2002	20,013
30 de junio de 2003	33,158
30 de junio de 2004	43,625
30 de junio de 2005	52,811
30 de junio de 2006	59,231
30 de junio de 2007	69,581
30 de junio de 2008	69,440
30 de junio de 2009	64,702
30 de junio de 2010	75,727
30 de junio de 2011	75,620

Las aportaciones recibidas, patronales e individuales, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 30 de junio de 2011, se desglosan de la forma siguiente:

<b>Fuente de Aportación</b>	<b>Cantidad</b>
Individual	\$653,243,681
Patronal	\$720,120,860
<b>Total Aportación</b>	<b>\$1,373,364,541</b>

El rendimiento del fondo para el año fiscal 2010-2011 fue el siguiente:

<b>AÑO</b>	<b>SEMESTRE</b>	<b>POR CIENTO</b>
2009	Enero - Junio	1.35%
	Julio - Diciembre	.96%
2010	Enero - Junio	.89%

Resulta necesario señalar que, de acuerdo a la ley que crea el Sistema 2000, la aportación patronal se utilizará para amortizar el déficit actuarial, o sea, que los \$533,574,381 aportados por los patronos, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 30 de junio de 2010, se utilizaron para esos fines. En otras palabras, los participantes de ese sistema no se benefician, en modo alguno, de la aportación patronal.

Este sistema sustituye el tipo de pensión de beneficios definidos “Plan de Retiro Ley 447”, por uno de beneficios inciertos, ya que las cantidades a recibirse al momento del empleado pensionarse, dependerá únicamente de las cantidades aportadas por el participante activo, más el rendimiento producido por las inversiones realizadas con el dinero aportado al Sistema por éste. Como es de público conocimiento, el rendimiento en las inversiones está por lo bajo desde el año 2007.

Sobre este tema, el viernes 13 de abril de 2012, se realizó una presentación al Comité de Pensionados de la Junta de Directores de la Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico (AEGPR) relacionada con el Sistema 2000. La misma incluyó lo siguiente:

- Origen del Sistema
- Propósito
- Cómo funciona
- Beneficios del programa
- Otras disposiciones relacionadas con el programa.

La presentación fue solicitada por el Comité con el propósito de conocer sobre el alcance y limitaciones que representa el Sistema 2000.

**10. Evaluar el resultado de la implantación de la Ley Núm. 70 del 2 de julio de 2010 en las agencias del Gobierno de Puerto Rico.**

Como parte de las medidas implantadas por el gobierno, para reducir los gastos operacionales, se aprobó la Ley Núm. 70 de 2 de julio de 2010, la cual autorizó la implantación de un Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento.

Este programa constaba de tres (3) opciones. La primera era, proveer un incentivo económico, una cubierta de plan médico por un (1) año y la oportunidad de

participación en programas de readiestramiento y asistencia en búsqueda de empleo a los empleados de carrera que renunciaran, voluntariamente, a su empleo.

La segunda componente del Programa era, la oportunidad de retiro incentivado a empleados de carrera con quince (15) a veintinueve (29) años de servicio cotizados en el servicio público. Esta segunda opción, ofrecía a los empleados públicos la oportunidad de acogerse a un retiro temprano y disfrutar de una pensión mayor a la que le correspondería, basada en sus años de servicio.

Las alternativas de pensión para los que desearan acogerse a este programa eran las siguientes:

<b>Años de Servicios Acreditados</b>	<b>Pensión Incentivada (Por ciento del Sueldo a la fecha de Elección)</b>
15	37.5%
16	40.0%
17	42.5%
18	45.0%
19	47.5%
20	50.0%
21	50.0%
22	50.0%
23	50.0%
24	50.0%
25	50.0%
26	50.0%
27	50.0%
28	50.0%
29	50.0%

Finalmente, la tercera opción del programa consistía en ofrecer un incentivo económico, de hasta seis (6) meses de sueldo, a aquellos empleados públicos que contaran con el tiempo de servicio cotizado y la edad requerida para acogerse a los beneficios de retiro.

Como señaláramos anteriormente, uno de los propósitos de este Programa era, reducir el gasto en la nómina del Gobierno. El mismo aplicaba únicamente a los empleados de carrera en agencias de la Rama Ejecutiva, cuyo presupuesto se sufraga en todo o en parte con cargo al Fondo General. En total se establecieron tres (3) periodos de elección para participar de este programa.

De acuerdo con información suministrada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)<sup>16</sup>, un total de ochenta y cuatro (84) agencias participaron de la Ley Núm. 70. El total de empleados que se beneficiaron de esta ley ascendió a 2,761<sup>17</sup>, de un total de 5,000 que solicitaron. El ahorro estimado totalizó la cantidad de \$67.2 millones.

En enero de 2012, se notifica a las agencias que se estaba estableciendo un nuevo periodo de elección del 1 al 30 de marzo de 2012. En abril de 2012, el Comité Administrador del Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento de la Ley Núm. 70 determina extender, hasta el 30 de mayo de 2012, el periodo de elección. La expectativa es, que durante el tercer periodo de elección se beneficien 3,108 empleados elegibles.

### **11. Participación en la Comisión Especial para la Reforma de los Sistemas de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.**

El 12 de marzo de 2010, el Hon. Luis G. Fortuño Buset, Gobernador de Puerto Rico, creó, mediante Orden Ejecutiva 2010-10, una Comisión Especial para trabajar con una reforma de los Sistemas de Retiro del Gobierno. La Orden Ejecutiva firmada por el Gobernador establecía lo siguiente:

- ✓ Se establece una Comisión para la Reforma de los Sistemas de Retiro cuyo propósito es asesorar al Gobernador sobre posibles medidas para remediar la situación fiscal crítica de los Sistemas de Retiro.
- ✓ La Comisión estará constituida por nueve (9) miembros. La misma será presidida por el Secretario del Trabajo, quien será miembro ex officio. Los restantes ocho (8) miembros serán nombrados por el Gobernador y representarán a los siguientes sectores:
  - ❖ Un (1) representante de los pensionados;
  - ❖ Un (1) representante de la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro;
  - ❖ Dos (2) representantes del sector laboral público;
  - ❖ Un (1) representante del Senado de Puerto Rico;

<sup>16</sup> Informe incluido en el Presupuesto para el Año Fiscal 2011-2012.

<sup>17</sup> Total oficial informado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

- ❖ Un (1) representante de la Cámara de Representantes, y
- ❖ Dos (2) representantes de la Rama Ejecutiva.
- ✓ La Comisión tendrá un Director Ejecutivo, designado por el Gobernador, para coordinar los trabajos.
- ✓ Cada uno de los miembros de la Comisión preparará un informe con sus recomendaciones específicas sobre cómo atender y remediar la situación de los Sistemas de Retiro. Dichos informes serán remitidos al Presidente de la Comisión dentro de los sesenta (60) días a partir de la fecha en que el Administrador de la Administración de los Sistemas de Retiro del Gobierno y la Judicatura haga entrega a la Comisión de un paquete de información sobre la condición financiera de los Sistemas de Retiro.
- ✓ Dentro de los sesenta (60) días siguientes, la Comisión preparará y aprobará un informe final, el cual será presentado al Gobernador.

Para representar a la CEPSR, el Gobernador nombró al Director Ejecutivo de la Comisión. Cumpliendo con la encomienda asignada por el Gobernador, el 5 de agosto de 2011, se entregó el informe correspondiente a la CEPSR, con trece (13) recomendaciones sugeridas, las cuales fueron aprobadas por los miembros de la Comisión en reunión extraordinaria celebrada el 23 de julio de 2010.

De las recomendaciones vertidas por todos los componentes de la Comisión, se han aprobado las siguientes medidas:

- ❖ Ley Núm. 96 del 16 de junio de 2011
- ❖ Ley Núm. 114 del 5 de julio de 2011
- ❖ Ley Núm. 116 del 6 de julio de 2011
- ❖ Ley Núm. 196 del 18 de septiembre de 2011

Quedaron pendiente de evaluación, las demás recomendaciones sometidas por los distintos miembros de la Comisión.

## **12. Procurador del Pensionado**

Además de los deberes que por ley tiene la Comisión, realiza funciones como las de un Procurador del Pensionado, por la necesidad que tienen estas personas de una

entidad que entienda sus necesidades y preocupaciones. Los pensionados de los diferentes Sistemas de Retiro del gobierno, confrontan constantes problemas con sus pensiones, planes médicos, Seguro Social, préstamos, descuentos indebidos, entre otros. En la mayoría de los casos, estos problemas tienen que ser resueltos, a la mayor brevedad posible, por el impacto económico que tienen en los ingresos de los jubilados.

Los pensionados que se comunican con la Comisión, ya sea por teléfono o Internet, son atendidos por el personal quienes toman toda la información necesaria y la tramitan inmediatamente al sistema de retiro o agencia del gobierno correspondiente. Los principales problemas confrontados por los pensionados son los siguientes:

- **Descuentos indebidos en el cheque de la pensión-** En la mayoría de los casos, estos descuentos corresponden a préstamos saldos que se continúan descontando y pago del plan médico.
- **Aumentos de pensión-** Al momento de otorgarse algún aumento en la pensión, principalmente el aumento trienal del tres por ciento (3%), muchos pensionados comienzan a buscar información sobre el mismo por la cantidad que representa el mismo en su cheque.
- **Beneficios por muerte-** En este caso, cuando fallece un pensionado sus beneficiarios comienzan a solicitar información sobre el procedimiento a seguir para la obtención del beneficio que por ley le corresponde y en otros casos, para dar seguimiento a la solicitud radicada en el sistema de retiro correspondiente.
- **Orientación de beneficios-** Cada vez que se aprueba legislación para conceder algún beneficio, los pensionados comienzan a solicitar información sobre el mismo, principalmente, sobre la aplicación, elegibilidad y tiempo que tarda en concederse el mismo.
- **Comprobantes de Retención-** Durante los meses de enero a marzo de cada año, los pensionados comienzan a solicitar información sobre el status de sus comprobantes de retención, solicitar duplicados o correcciones en los mismos.
- **Problemas con los cheques-** Son muchos los pensionados a los que se les extravía el cheque de la pensión y desconocen el procedimiento a seguir para solicitar un duplicado de los mismos y el tiempo que tarda la reclamación.

Durante los pasados años, la Comisión atendió varias consultas de pensionados a través del teléfono, correo, Internet o personalmente. Los sistemas de retiro colaboran constantemente en esta gestión, y en la mayoría de los casos, resuelven los problemas presentados inmediatamente.

Además de los deberes que por ley tiene la Comisión, realizamos funciones como las de un Procurador del Pensionado, por la necesidad que tienen estas personas de una entidad que entienda sus necesidades y preocupaciones. Los pensionados de los diferentes Sistemas de Retiro del gobierno, confrontan constantes problemas con sus pensiones, planes médicos, Seguro Social, préstamos, descuentos indebidos, entre otros. En la mayoría de los casos, estos problemas tienen que ser resueltos, a la mayor brevedad posible, por el impacto económico que tienen en los ingresos de los jubilados.

Los sistemas de retiro y la Asociación de Empleados del ELA colaboran continuamente con esta gestión, y en la mayoría de los casos, resuelven los problemas presentados inmediatamente.

Con la aprobación del plan de reorganización núm. 1 de 2011, se crea la Oficina del Procurador de las Personas Pensionadas y de la Tercera Edad (OPPTE). Esta nueva procuraduría, tiene la es responsabilidad de atender los reclamos y viabilizar la solución a los problemas y necesidades de todo pensionado, participante y/o beneficiario de los diversos sistemas de retiro públicos, así como de las personas de la tercera edad en las áreas de la educación, planificación financiera, salud, empleo, derechos civiles y políticos, legislación social, laboral y contributiva, vivienda, transportación, recreación, cultura y otras que le sean referidas por la Oficina de Administración de las Procuradurías ("OAP").

El 13 de junio de 2012, por iniciativa de la Procuradora de las Personas Pensionadas y de la Tercera Edad, Sra. Concepción Silva Vergara, el Director Ejecutivo de la CEPSR, Sr. Angel L. Febus Marrero, asistió a una reunión a través de la cual, dialogaron sobre los estudios realizados por la Comisión, relacionados con los pensionados del gobierno de Puerto Rico. La Procuradora mostró mucho interés en que se actualicen dichos estudios, con la colaboración de su oficina, los sistemas de retiros y demás organizaciones que trabajan con los pensionados del gobierno.

Además de lo anterior, la Procuradora mostró mucho interés en atender las preocupaciones de los pensionados que residen fuera de Puerto Rico. Se le presentó el estudio preparado por la CEPSR que recoge las necesidades de estos



pensionados y se le brindó toda la información relacionada con la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior.

El 27 de junio de 2012, la Procuradora convocó a un conversatorio, con la participación de los Sistemas de Retiro y Asociaciones que agrupan pensionados, con el propósito de establecer alianzas colaborativas. Los objetivos principales eran:

1. Estrechar vínculos de solidaridad, uniendo esfuerzos y recursos con el fin de explorar oportunidades de costo efectividad en áreas de servicios y beneficios en común para las personas pensionadas y de la tercera edad.
2. Establecer intercambio de recursos, conocimientos y experiencias tecnológicas, canales de comunicación e instalaciones para el desarrollo de oportunidades y actividades. Las acciones de colaboración se desarrollarán en forma de acciones comunes, integrando así los recursos humanos, de infraestructura y financieros que estén en capacidad de aportar cada parte.

La CEPSR estará colaborando con las iniciativas de la Oficina del Procurador de las Personas Pensionadas y de la Tercera Edad.

### **13. Perfil del Pensionado del Gobierno de Puerto Rico**

Con la información obtenida, en los estudios realizados con los pensionados del Gobierno, se pudo elaborar un perfil bien completo de los jubilados del Gobierno de Puerto Rico. Esta valiosa información, se utiliza para la elaboración de ponencias y como base para la preparación de otros estudios relacionados con los pensionados y participantes activos de los sistemas de retiro.

Como anejo a este informe, se incluye la presentación que resume todo lo relacionado con los pensionados del gobierno de Puerto Rico, incluyendo, a los que residen fuera de la Isla.

### **14. Otros Asuntos Trabajados por la CEPSR**

1. **Informe de Transición 2005-2008** - La Comisión cumplió con la radicación del Informe de Transición en el Departamento de Estado, tal y como lo requiere la Ley Núm. 197 del 18 de agosto de 2002. Esta ley detalla la información que deben incluir los informes de transición y la fecha límite

para radicarlo en el Departamento de Estado.

Además de la información requerida, la ley establece que los informes se presenten en un formato en específico y que la información sea sometida en formato PDF para facilitar su publicación en Internet. Cumpliendo con todo lo anterior, sometimos el 14 de octubre de 2008, en el Departamento de Estado el informe de Transición de la Comisión. En adición a la copia del informe que les hemos suministrado en la mañana de hoy, les estamos entregando un disco compacto (CD), similar al entregado con el informe, el cual contiene todos los anejos que fueron incluidos y la información adicional que evidencia el desempeño de la Comisión durante los pasados años.

**2. Informes de Auditoría Oficina del Contralor de Puerto Rico (OCPR) -** Durante el cuatrienio la OCPR emitió dos (2) informe de auditorías relacionados con la CEPSR. Los informes publicados fueron los siguientes:

**a. Informe Especial de Auditoría DE-10-19 -** del 18 de febrero de 2010. Verificación sobre el Cumplimiento de las Entidades Gubernamentales con el Artículo 14(d) de la Ley Núm. 103 del 25 de mayo de 2006 y Determinación de las Variaciones en los Puestos Ocupados y en los Gastos de Nómina y Costos Relacionados.

Del referido informe se desprende que la CEPSR está al día en el cumplimiento de los informes requeridos por la Ley Núm. 103.

**b. Informe de Auditoría CG 1457-13756-01 -** Relacionado con los controles internos y administrativos de la Comisión Especial Permanente sobre los Sistemas de Retiro (CEPSR).

**3. Informe de Logros 2005-2008 -** Se preparó un informe de logros que cubre el periodo del 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

**4. Participación en Programas de Radio -** La Comisión fue invitada a participar de varios programas de radio para presentar y discutir los resultados de los estudios llevados a cabo con los pensionados del Gobierno y con el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno.

Además de la participación en los programas de radio, durante el Año Fiscal 2010-2011, la Comisión fue reseñada en la prensa escrita en cinco (5) ocasiones. Las mismas se relacionaban con la participación de la CEPSR en la

Comisión Especial creada por el Gobernador para atender la situación fiscal de los sistemas de retiro.

5. **Mudanza de las Facilidades de la CEPSR** - Con el propósito de reducir, aun más, los gastos operacionales de la CEPSR, se logró conseguir, con la Asociación de Empleados del ELA, un canon de arrendamiento de oficina más económico. Desde el 1 de marzo de 2011, las facilidades de la Comisión se encuentran localizadas en el edificio Plaza AEELA en Hato Rey. Esta movida produjo una reducción aproximada de 77% en la partida de arrendamiento de oficina.
6. **Presentación de los Resultados de los Estudios realizados por la CEPSR** - El Director Ejecutivo de la CEPSR participó en varias reuniones para presentar los resultados de los estudios preparados por la Comisión, relacionados con los sistemas de retiro, sus participantes o pensionados. Entre las entidades que solicitaron la participación de la CEPSR se encuentran: La Asociación de Empleados del Gobierno de Puerto Rico (AEGPR), Comité de Pensionados de la Junta de Directores de la AEGPR, AARP, la Asociación de Pensionados del Gobierno de Puerto Rico Residentes en el Exterior y la Asociación de Exempleados Acogidos al Seguro.

Con cada una de estas organizaciones la CEPSR mantiene estrechos lazos de colaboración.

## C. Asuntos que Necesitan Atención durante el Próximo Año

### 1. Financiamiento de la CEPSR

Como se indicara en el inciso A de este informe, desde el 1985 la CEPSR está operando con una aportación mínima, establecida por la Ley Núm. 20 del 31 de mayo de 1985, según enmendada. Durante los cuatrienios del 2001-2004 y 2005-2008, se hicieron las gestiones correspondientes para enmendar la ley de la CEPSR a los efectos de sustituir la fuente de financiamiento. Lamentablemente, ambas gestiones resultaron infructuosas.

Resulta necesario y urgente que este asunto se evalúe nuevamente en su totalidad, para que la Comisión pueda contar con los recursos necesarios para cumplir con sus deberes y obligaciones.

## **2. Cobro de Aportaciones Adeudadas**

La ley que crea la CEPSR la faculta a requerir aportaciones adicionales a los sistemas de retiro para completar los fondos necesarios para cubrir los gastos operacionales en un año fiscal. Para el año fiscal 2011-2012, la Comisión requirió a cada uno de los sistemas de retiro una aportación adicional de \$9,000, para completar los fondos necesarios para cubrir los gastos de operación del referido año fiscal. Los administradores de los sistemas de retiro se negaron a cumplir con esta disposición de ley, por lo que esta petición se ha convertido en una deuda por cobrar.

## **3. Plan Estratégico**

Luego de atenderse el asunto relacionado con el financiamiento de la Comisión, se debe trabajar en un plan estratégico, a largo plazo, que incluya, entre otras cosas, lo siguiente:

- La realidad que vive la Comisión, a sus 26 años de existencia.
- Las acciones que hay que tomar.
- Las metas que vamos a trazar.
- Los objetivos
- Establecer la Misión de la CEPSR (propósito)
- Establecer la Visión (dónde queremos estar)

Para este plan ya existe un bosquejo elaborado por el personal de la Comisión, el cual puede ser enmendado y ajustado de ser necesario.

## **4. Enmienda a la Ley de la CEPSR**

Como parte de la elaboración del plan estratégico, se pueden evaluar posibles enmiendas a la ley de la CEPSR con miras a atemperar la misma a la realidad actual de la Comisión y para ampliar sus facultades y deberes.

## **5. Actualizar Estudios**

Por disposición de ley, la Comisión tiene que realizar estudios periódicos sobre la situación socioeconómica de los pensionados del gobierno de Puerto Rico. El segundo estudio relacionado con este tema, el cual incluyó a pensionados de los cinco (5) sistemas de retiro del gobierno, fue hecho

público en julio del 2003. En marzo de 2009, se publicó el tercer estudio el cual fue exclusivo con los pensionados del gobierno de Puerto Rico residentes en el exterior y en octubre de 2011, se publicaron los resultados de una encuesta realizada con un grupo de pensionados de todos los sistemas de retiro del gobierno.

Para el año fiscal 2013-2014, se debe actualizar el estudio socioeconómico publicado en el 2003. Es importante destacar que, la Procuradora de las Personas Pensionadas y de la Tercera Edad ha mostrado interés en colaborar con este estudio. La idea es, buscar alianzas con organizaciones que trabajan con pensionados para minimizar el costo del mismo.

Además de este estudio, se debe actualizar el informe especial relacionado con el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y su déficit actuarial. Este informe, fue preparado en el 2004 y actualizado en el 2009.

Como nuevo estudio, se debe continuar con la evaluación de la Ley 70-2010, y su efecto en las agencias y el Sistema de Retiro.

## **6. Contratación de Asesores para la CEPSR**

Desde su creación en el 1985, la Comisión ha contado con los servicios de asesores externos quienes brindan apoyo en las operaciones diarias de la Comisión. Debido a limitaciones presupuestarias, para el año fiscal 2012-2013, no se pudo contratar nuevamente a los asesores de la CEPSR. En el caso del asesor legal, desde el año fiscal 2009-2010, la Comisión no cuenta con este recurso.

## **7. Evaluación del Contrato de Arrendamiento**

En marzo de 2011, la Comisión mudó sus facilidades al edificio de la Asociación de Empleados. Lo anterior se hizo con el propósito de reducir gastos por concepto de arrendamiento.

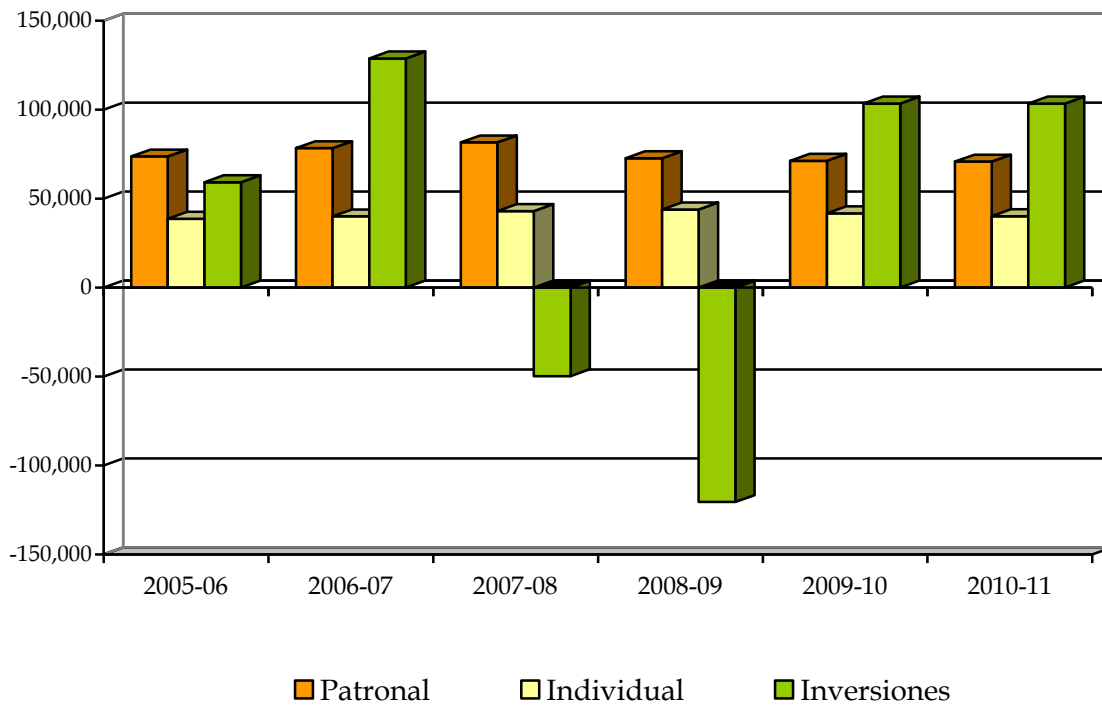
El contrato de arrendamiento tiene una vigencia de tres (3) años. El mismo vence el 28 de febrero de 2014. A partir del mes de enero de 2013, se debe comenzar a realizar las gestiones correspondientes para renovar el contrato vigente o buscar nuevas alternativas para la Comisión.

## **TABLAS Y GRÁFICAS (Sistemas de Retiro)**

### Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico Crecimiento de Ingresos 2005-2006 al 2010-2011 (x1000)

AÑO FISCAL	APORTACIÓN PATRONAL	APORTACIÓN INDIVIDUAL	INVERSIONES
2010-2011	\$70,761	\$40,062	\$185,044
2009-2010	\$71,176	\$41,738	\$103,371
2008-2009	\$72,605	\$43,831	(\$120,588)
2007-2008	\$81,553	\$42,964	(\$49,798)
2006-2007	\$78,310	\$40,029	\$128,702
2005-2006	\$73,658	\$38,709	\$59,104

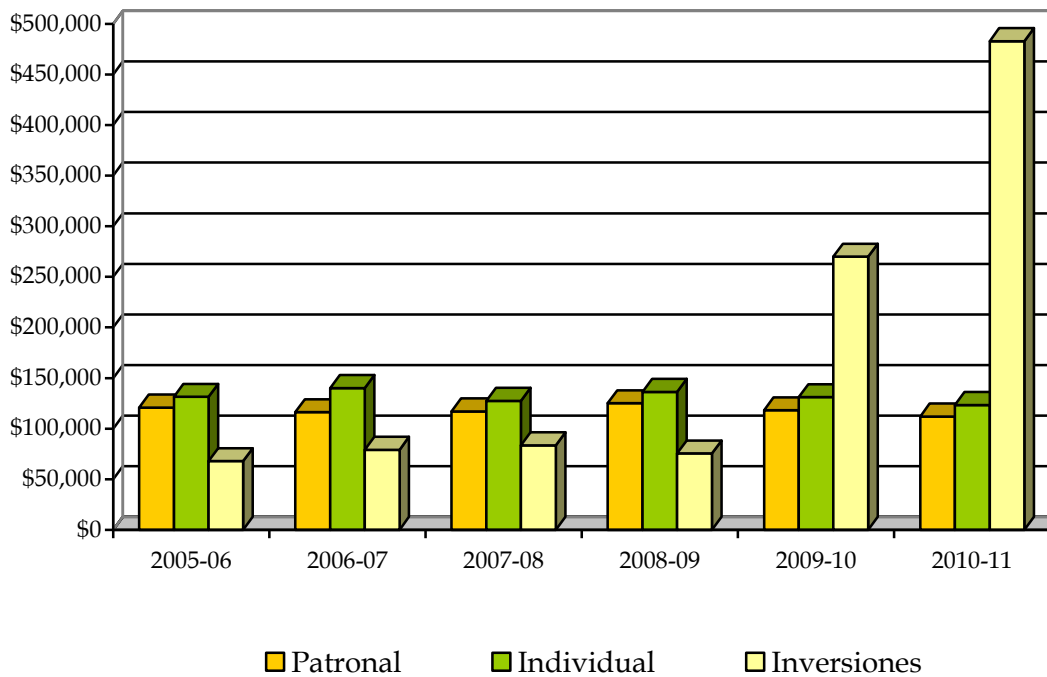
Datos suministrados por el Sistema de Retiro



**Sistema de Retiro para Maestros  
Crecimiento de Ingresos 2005-2006 al 2010-2011 (x1000)**

AÑO FISCAL	APORTACIÓN PATRONAL	APORTACIÓN INDIVIDUAL	INVERSIONES
2010-2011	\$123,297	\$112,071	\$482,845
2009-2010	\$118,127	\$131,153	\$269,944
2008-2009	\$125,164	\$136,305	\$75,460
2007-2008	\$117,065	\$127,566	\$83,454
2006-2007	\$116,320	\$140,205	\$79,021
2005-2006	\$120,887	\$131,481	\$67,916

Datos suministrados por el Sistema de Retiro

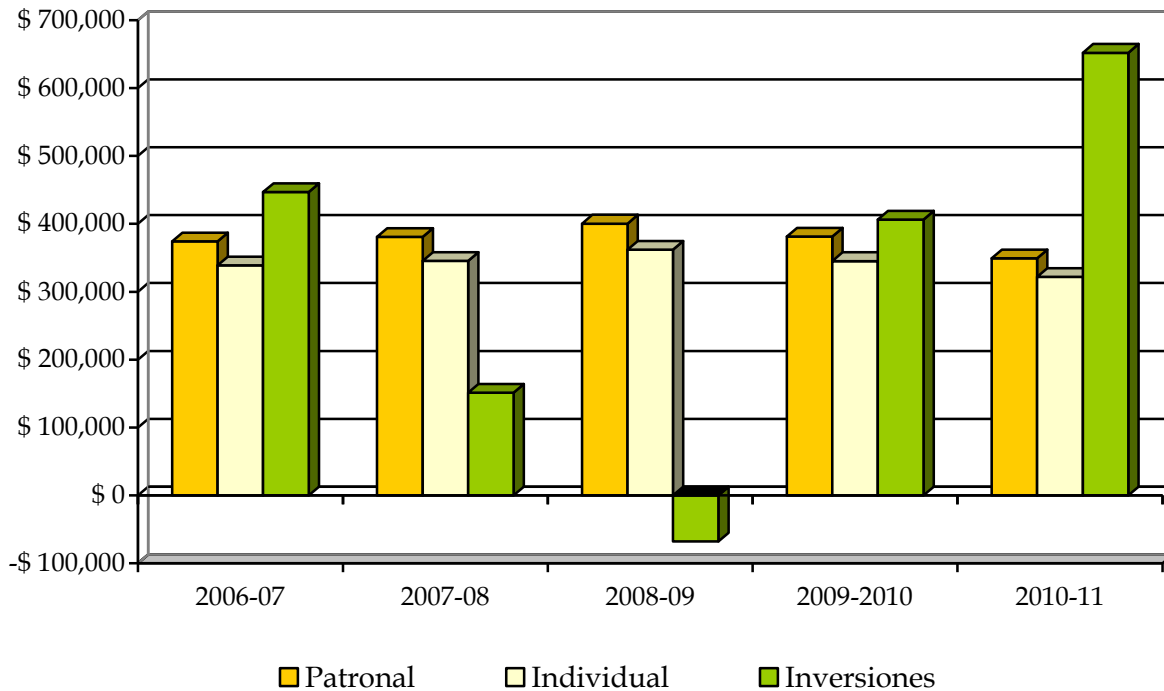




**Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno  
Crecimiento de Ingresos 2005-2006 al 2010-2011 (x1000)**

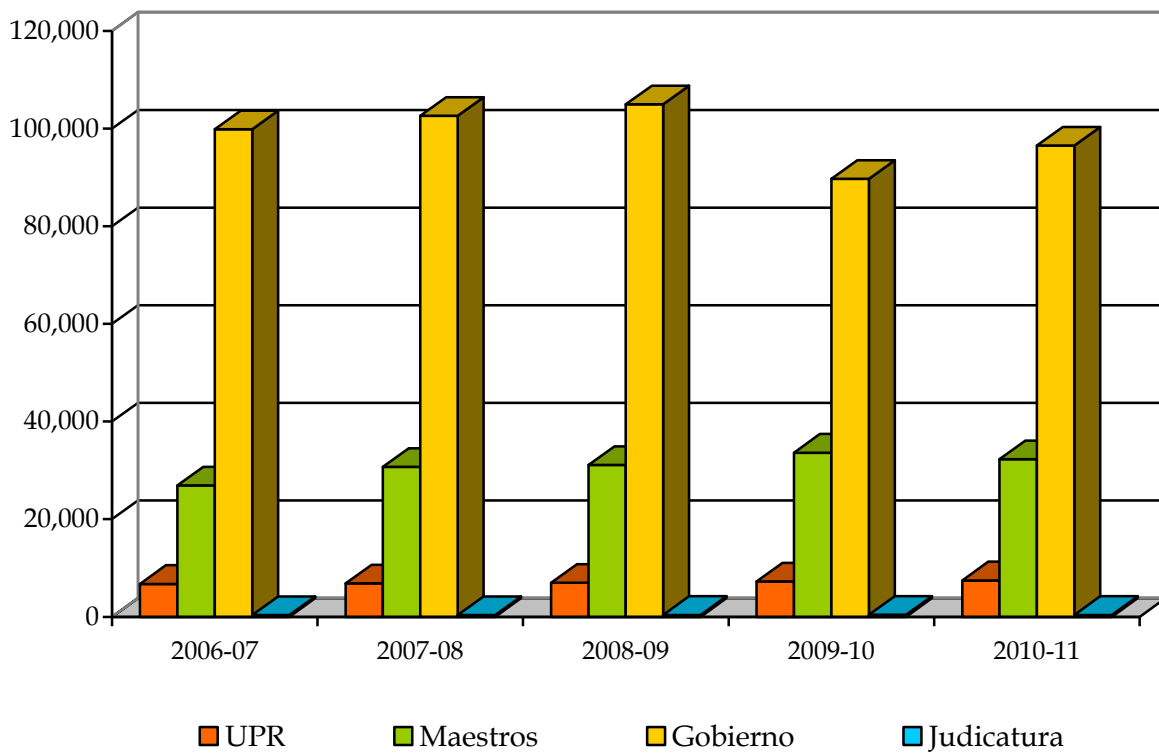
AÑO FISCAL	APORTACIÓN PATRONAL	APORTACIÓN INDIVIDUAL	INVERSIONES
2010-2011	\$349,207	\$322,008	\$652,203
2009-2010	\$381,243	\$345,265	\$406,259
2008-2009	\$400,404	\$362,040	(\$68,052)
2007-2008	\$380,833	\$345,614	\$151,201
2006-2007	\$374,394	\$338,791	\$446,909
2005-2006	\$326,953	\$278,470	\$302,938

Datos suministrados por el Sistema de Retiro



**Movimiento de los Pensionados del Gobierno  
Años Fiscales: 2006-2007 al 2010-2011**

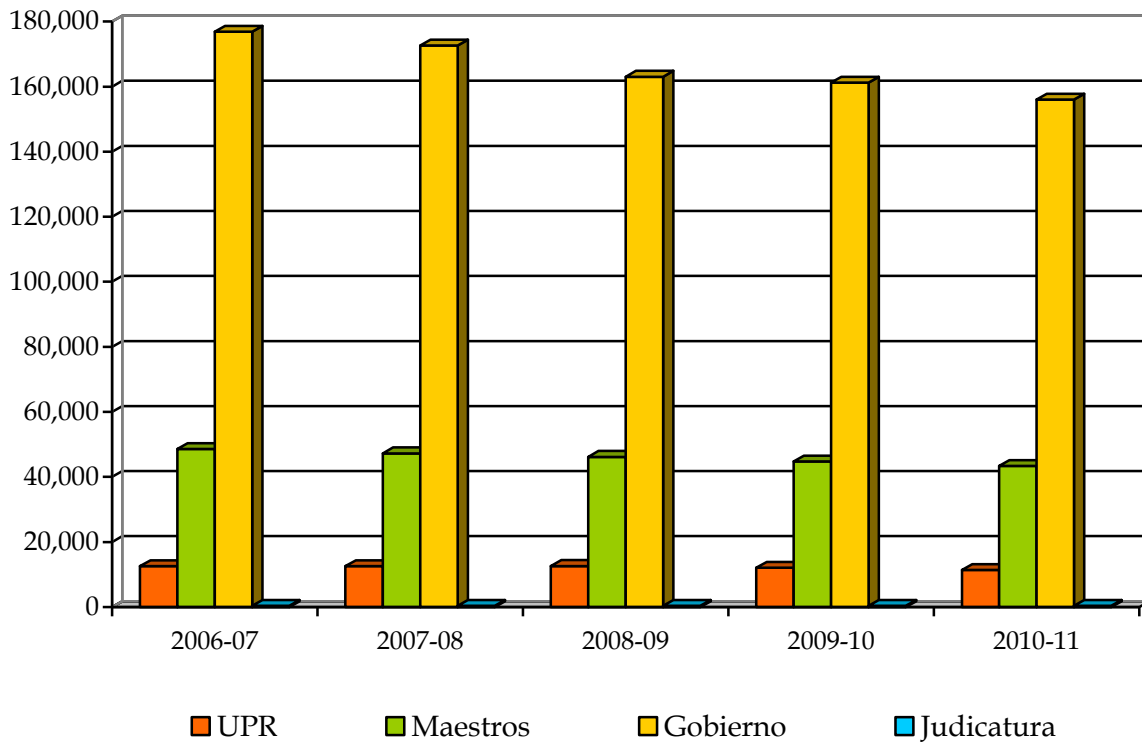
SISTEMA DE RETIRO	PENSIONADOS POR AÑO FISCAL*				
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
U.P.R.	6,739	6,833	6,966	7,225	7,467
Maestros	26,916	30,712	31,098	33,604	32,266
Gobierno	99,851	102,614	104,971	89,699	96,521
Judicatura	330	348	373	394	391



**Movimiento de Participantes Activos por Sistema de Retiro**  
**Años Fiscales: 2006-2007 AL 2010-2011**

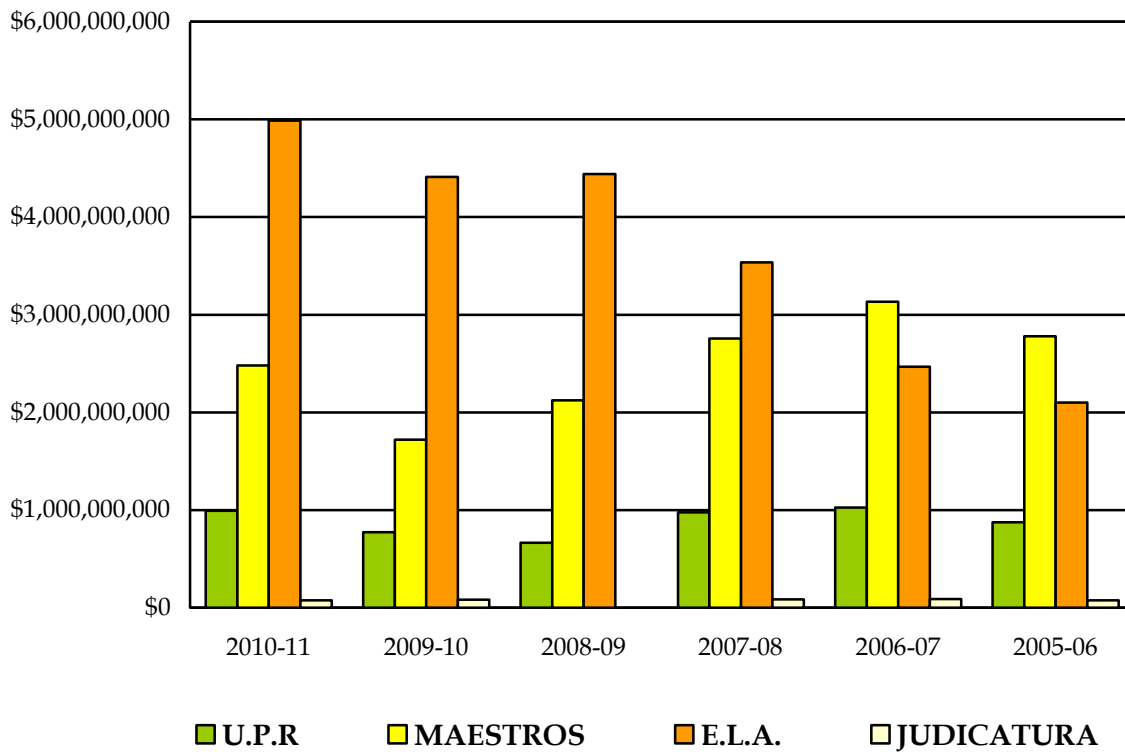
SISTEMA DE RETIRO	PARTICIPANTES ACTIVOS POR AÑO FISCAL				
	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
U.P.R.	12,550	12,588	12,624	12,075	11,398
Maestros	48,580	47,250	46,178	44,735	43,402
Gobierno	176,837	172,670	163,053	161,255	156,023
Judicatura	355	353	345	362	362
<b>TOTAL</b>	<b>238,322</b>	<b>232,861</b>	<b>222,200</b>	<b>218,427</b>	<b>211,185</b>

Información suministrada por los Sistemas de Retiro.



**Carteras de Inversiones de los Sistemas de Retiro**  
**Años Fiscales: 2005-2006 al 2010-2011**

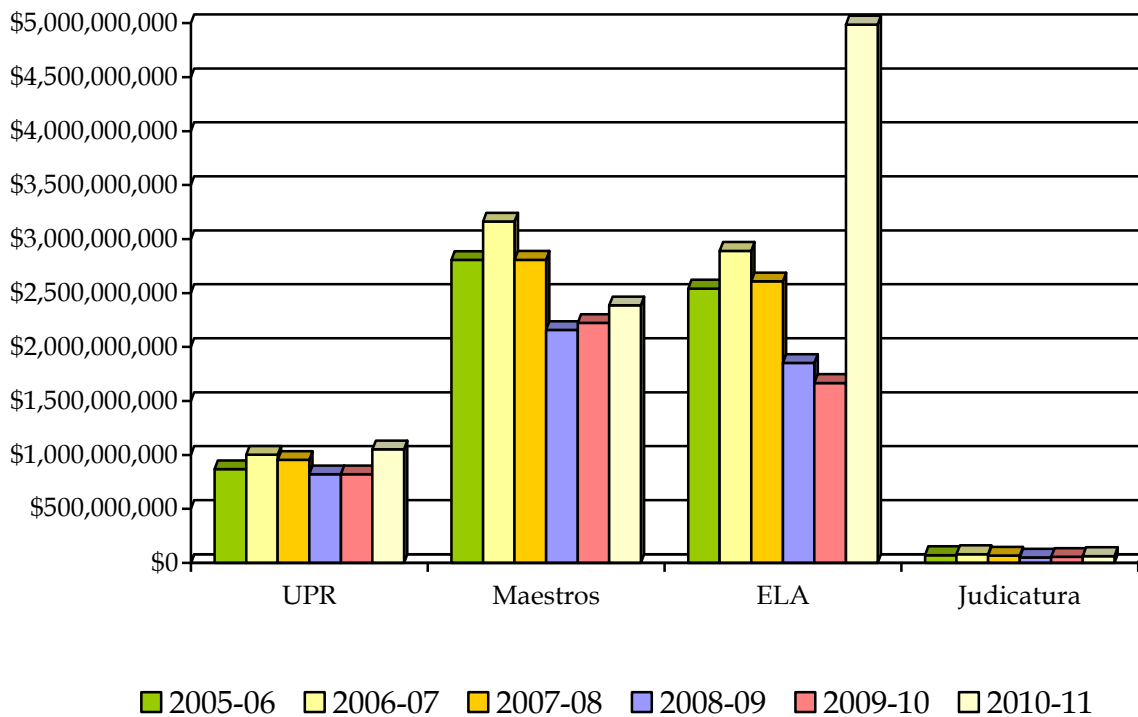
<b>Año Fiscal</b>	<b>UPR</b>	<b>MAESTROS</b>	<b>ELA</b>	<b>JUDICATURA</b>
2010-2011	\$993,160,153	\$2,480,616,000	\$4,987,067,000	\$73,863,000
2009-2010	\$772,440,613	\$1,719,024,000	\$4,411,855,000	\$83,527,000
2008-2009	\$663,614,783	\$2,123,986,651	\$4,439,797,000	ND
2007-2008	\$978,050,432	\$2,755,104,000	\$3,534,629,157	\$83,993,581
2006-2007	\$1,024,331,226	\$3,133,957,000	\$2,467,879,974	\$89,638,214
2005-2006	\$873,339,631	\$2,779,607,000	\$2,101,887,000	\$76,203,033



**Activos de los Sistemas de Retiro  
Años Fiscales 2005-2006 al 2010-2011**

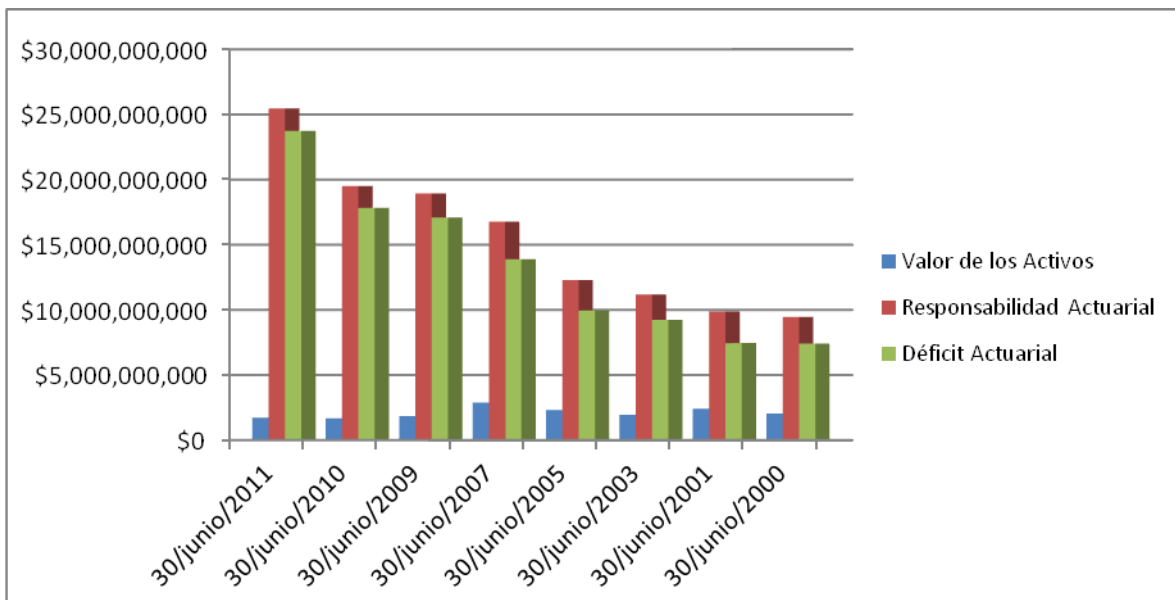
<b>Año Fiscal</b>	<b>UPR</b>	<b>MAESTROS</b>	<b>ELA</b>	<b>JUDICATURA</b>
2010-2011	\$1,052,466,560	\$2,385,863,000	\$4,987,067,000	\$63,975,000
2009-2010	\$821,867,314	\$2,221,977,000	\$1,667,258,000	\$55,410,000
2008-2009	\$821,867,314	\$2,157,592,948	\$1,852,223,000	\$50,566,000
2007-2008	\$954,307,407	\$2,808,007,000	\$2,607,086,044	\$69,311,381
2006-2007	\$1,002,117,490	\$3,162,720,000	\$2,891,499,366	\$81,473,052
2005-2006	\$869,349,262	\$2,806,887,000	\$2,541,330,962	\$72,848,586

Datos suministrados por los Sistemas de Retiro.



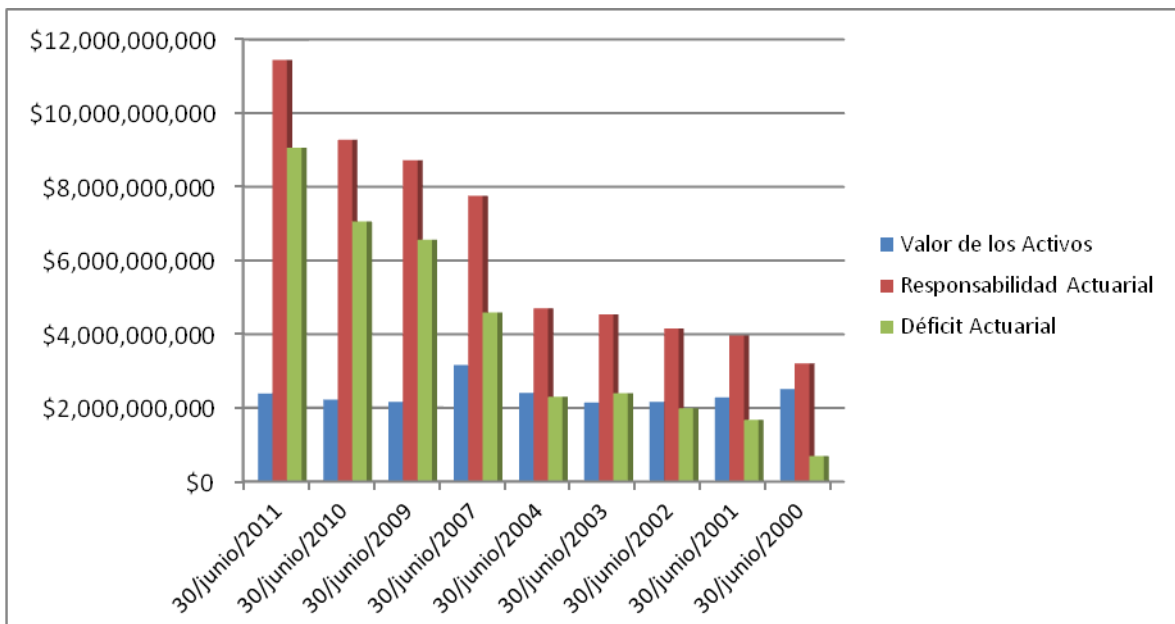
### Crecimiento de los Activos, Responsabilidad Actuarial y Déficit Actuarial del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico 2000 al 2011 (en millones)

Al 30 de junio	Valor de los Activos	Responsabilidad Actuarial	Déficit Actuarial	Aumento	Centavos por Dólar
2011	\$1,723,811,000	\$25,457,354,000	\$23,733,543,000	\$5,899,140,000	6.8%
2010	\$1,667,358,000	\$19,501,761,000	\$17,834,403,000	\$742,040,000	8.5%
2009	\$1,851,223,000	\$18,943,586,000	\$17,092,363,000	\$3,214,352,000	9.8%
2007	\$2,891,501,000	\$16,769,512,000	\$13,878,011,000	\$3,922,017,000	17.0%
2005	\$2,327,871,000	\$12,283,865,000	\$9,955,994,000	\$712,039,000	17.0%
2003	\$1,947,402,000	\$11,191,357,000	\$9,243,955,000	\$1,791,138,000	17.0%
2001	\$2,428,664,000	\$9,881,481,000	\$7,452,817,000	\$35,317,000	25.0%
2000	\$2,041,800,000	\$9,459,300,000	\$7,417,500,000	\$0	22.0%



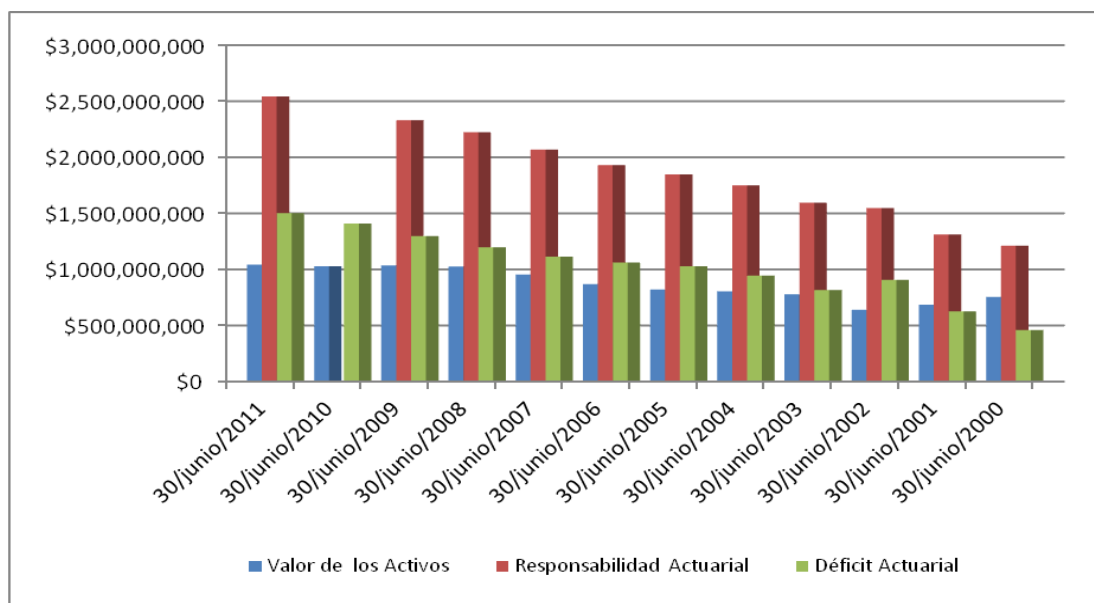
### Crecimiento de los Activos, Responsabilidad Actuarial y Déficit Actuarial del Sistema de Retiro para Maestros 2000 al 2011 (en millones)

Al 30 de junio	Valor de los Activos	Responsabilidad Actuarial	Déficit Actuarial	Aumento	Centavos por dólar
2011	\$2,385,863,000	\$11,448,609,111	\$9,062,746,111	\$2,004,947,138	20.80%
2010	\$2,221,977,000	\$9,279,775,973	\$7,057,798,973	\$493,877,162	23.9%
2009	\$2,157,593,000	\$8,721,514,811	\$6,563,921,811	\$1,970,824,318	25.0%
2007	\$3,162,720,000	\$7,755,817,493	\$4,593,097,493	\$2,294,185,258	41.0%
2004	\$2,402,995,000	\$4,701,907,235	\$2,298,912,235	(\$98,235,748)	51.1%
2003	\$2,142,662,000	\$4,539,809,983	\$2,397,147,983	\$409,390,806	47.2%
2002	\$2,167,091,000	\$4,154,848,177	\$1,987,757,177	\$311,803,046	52.2%
2001	\$2,283,554,000	\$3,959,508,131	\$1,675,954,131	\$980,619,769	57.6%
2000	\$2,509,490,000	\$3,204,824,362	\$695,334,362	\$0	78.3%



### Crecimiento de los Activos, Responsabilidad Actuarial y Déficit Actuarial del Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico 2000 al 2011 (en millones)

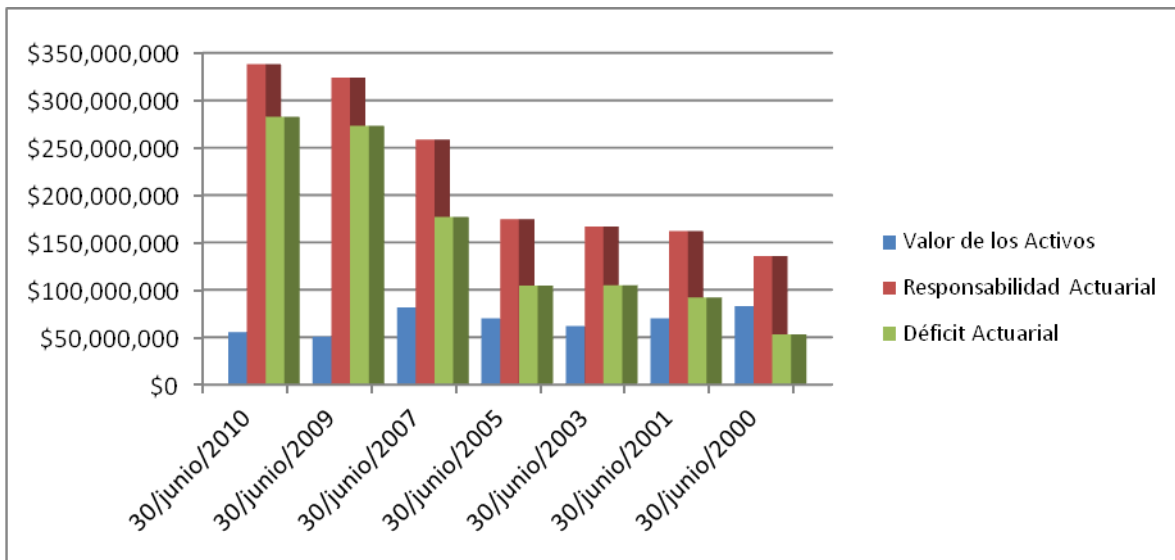
Al 30 de junio	Valor de los Activos	Responsabilidad Actuarial	Déficit Actuarial	Aumento	Centavos por dólar
2011	\$1,041,628,000	\$2,542,444,021	\$1,500,816,021	\$92,820,777	41.0%
2010	\$1,028,918,000	2,436,913,244	\$1,407,995,244	\$111,020,778	42.2%
2009	\$1,034,645,000	\$2,331,619,466	\$1,296,974,466	\$98,741,782	44.4%
2008	\$1,024,987,000	\$2,223,219,684	\$1,198,232,684	\$83,326,989	46.1%
2007	\$953,197,000	\$2,068,102,695	\$1,114,905,695	\$53,984,712	46.1%
2006	\$869,211,000	\$1,930,131,983	\$1,060,920,983	\$33,246,273	45.0%
2005	\$820,501,000	\$1,848,175,710	\$1,027,674,710	\$82,643,257	44.4%
2004	\$803,498,000	\$1,748,529,453	\$945,031,453	\$128,860,260	46.0%
2003	\$778,265,000	\$1,594,436,193	\$816,171,193	-\$89,671,498	48.8%
2002	\$640,406,669	\$1,546,249,360	\$905,842,691	\$280,888,676	41.4%
2001	\$686,067,220	\$1,311,021,235	\$624,954,015	\$166,258,654	52.3%
2000	\$753,863,676	\$1,212,559,037	\$458,695,361	\$0	62.2%





### Crecimiento de los Activos, Responsabilidad Actuarial y Déficit Actuarial del Sistema de Retiro de la Judicatura 2000 al 2010 (en millones)

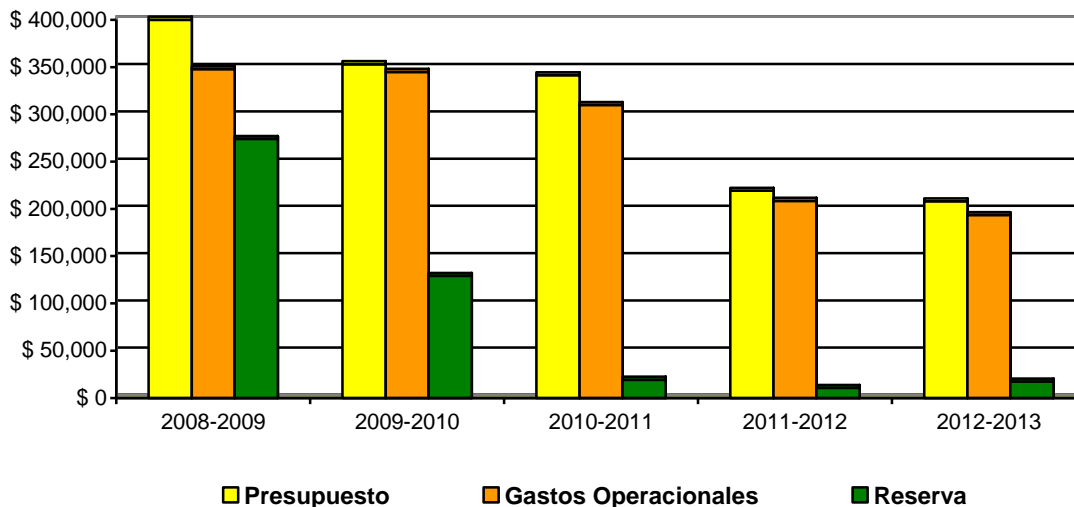
Al 30 de junio	Valor de los Activos	Responsabilidad Actuarial	Déficit Actuarial	Aumento	Centavos por Dólar
2010	\$55,410,000	\$338,195,442	\$282,785,442	\$9,423,251	16%
2009	\$50,566,000	\$323,928,191	\$273,362,191	\$96,258,063	16%
2007	\$81,473,000	\$258,577,128	\$177,104,128	\$72,446,997	32%
2005	\$69,797,000	\$174,545,131	\$104,657,131	(\$293,878)	40%
2003	\$61,781,000	\$166,732,009	\$104,951,009	\$12,847,841	37%
2001	\$70,083,000	\$162,186,168	\$92,103,168	\$39,103,168	43%
2000	\$82,800,000	\$135,800,000	\$53,000,000	\$0	61%



**Movimiento de Fondos de la Comisión Especial Permanente  
sobre los Sistemas de Retiro  
Años Fiscales: 2008-2009 al 2011-2012**

DESCRIPCIÓN	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
<b>Balance Disponible</b> (al 1 de julio)	\$301,696	\$273,927	\$128,992	\$19,181	\$10,690
Aportaciones Recibidas (Sistemas de Retiro)	\$320,000	\$200,000	\$200,000	\$200,00	\$200,000
Sub Total	\$621,696	\$473,927	\$328,992	\$219,181	\$210,690
<b>Presupuesto Asignado</b>	\$400,000	\$353,000	\$341,317	\$219,146	\$208,000
Desembolsos	\$347,769	\$344,935	\$309,811	\$208,491	\$193,374*
<b>Balance Disponible</b> (al 30 de junio)	\$273,927	\$128,992	\$19,181	\$10,690	\$17,316

\*Estimado, al 30 de junio de 2013.



## ANEJO