ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina de Gerencia y
Presupuesto

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Luis F. Cruz Batista
Director

10 de mayo de 2016

Hon. José R. Nadal Power
Presidente
Comisión de Haciendas y Finanzas Públicas
Senado de Puerto Ricos
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Presentamos los comentarios relacionados al **Proyecto de la Cámara Núm. 2757**. El mismo propone crear la "Ley para Fomentar la Jubilación de Servidores Públicos Elegibles", con el fin de incentivar el retiro opcional de aquellos empleados que hayan cumplido los sesenta y un (61) años de edad y al 30 de junio de 2013 tenían veinte (20) años o más de servicios cotizados; establecer los requisitos de elegibilidad y los beneficios adicionales de los que gozarán; y para otros fines relacionados.

De acuerdo a la Exposición de Motivos, para poder enfrentar la crisis económica por la cual atraviesa el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se han adoptado varias medidas pero siempre intentando el menor impacto negativo a otros ámbitos de la economía. Una de estas medidas y de las más trascendentales fue la Reforma a los Sistemas de Retiro, implementada en virtud de la Ley 3-2013. Mediante este estatuto se cambió el Sistema de Retiro a uno de contribución definida; se aumentó la edad mínima para retirarse; se incrementó la aportación individual y la patronal; se eliminaron prospectivamente algunos beneficios que hasta el momento habían sido concedidos a los pensionados; y en el caso de personas ya retiradas, se le redujeron algunos de los beneficios concedidos por leyes especiales, entre otras enmiendas incorporadas.

Según se aduce, esta transformación del Sistema de Retiro era imperativa para contrarrestar el déficit actuarial que acarreaba el Sistema y así, poder garantizar no solo las pensiones de los que ya están jubilados, sino también de los que continúan aportando al Sistema. La citada Ley 3 cobija a los servidores públicos que habían comenzado a trabajar antes del 1 de enero de 2000 y que participaban de un programa de retiro con beneficios definidos, ya fuese en virtud de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951 o de la Ley 1-1990. También cobija a aquellos empleados que ingresaron al Sistema a partir del 1 de enero de 2000, comúnmente llamados los empleados de "Reforma 2000", que solo tenían derecho a una anualidad según lo que aportaran a unas Cuentas de Ahorro para el Retiro, según dispuesto en la Ley 305-1999.

Añade la medida que, previo a la Ley 3, *supra,* el grupo que gozaba de mayores beneficios era el de empleados que habían comenzado antes del 1 de abril de 1990 (empleados de la "447"). De acuerdo a la fecha que comenzaron a trabajar, naturalmente, eran los empleados con más edad, mayor antigüedad y por ende, más cerca de lo que hubiese sido su fecha de retiro antes de la Reforma al Sistema de Retiro. Estos empleados reclamaron acción legislativa para que, dentro de la crisis, se identificara algún

PO Box 9023228, San Juan, PR 00902-3228
Tel: 787.725.9420 Fax: 787.725.3521
www.ogp.pr.gov

OGP
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

mecanismo que les permitiera retirarse antes de esa nueva fecha de retiro (61 años); edad para la cual a la mayoría de ese grupo le faltaba por lo menos 6 años de servicios, ya que su edad promedio son los 55 años de edad. Por lo cual, en la búsqueda de medidas de ahorro en el gasto de la nómina gubernamental, sin tener que recurrir al despido de empleados públicos, se pudo identificar un mecanismo que beneficia a los empleados de la "447".

Según se plantea, este grupo de personas que son las que más años de su vida han dedicado al servicio público pudiera ser el que mayores salarios ostenta por razón de su antigüedad y por ende, la que mayores gastos de nómina genera actualmente. Por esta razón, se arguye que el fomentar su jubilación redundaría en un ahorro para el erario, mientras se les brinda una oportunidad para que voluntariamente se retiren mediante el ofrecimiento de varios incentivos que, de retirarse de manera ordinaria, no tendrían y salvaguardando la salud fiscal del Sistema.

A tales efectos, la medida bajo estudio propone crear la "Ley para Fomentar la Jubilación de Servidores Públicos Elegibles", mediante la cual se le concede a este grupo de empleados, un beneficio de anualidades por retiro que en combinación garanticen una pensión equivalente al 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, para los empleados con más de 25 años cotizados y una aportación adicional a su cuenta del Programa Híbrido a aquellos empleados con 20 a 25 años de servicios cotizados. De esta manera, se equipara el tratamiento de los participantes del Programa de Preretiro al alcanzar la edad de 61 años para retirarse.

Además, se le concede una aportación de $100 mensuales para seguro médico hasta que alcancen los 65 años y sean elegibles a los beneficios de Medicare; y se les garantiza la liquidación de sus balances de licencias de vacaciones y enfermedad, según proceda por reglamentación vigente, en o antes de 90 días desde la fecha de separación permanente del servicio, exenta del pago de contribuciones sobre ingresos.

Expuesto el propósito y contenido del **Proyecto de la Cámara Núm. 2757**, procedemos a ofrecer nuestros comentarios sobre el mismo.

En primer lugar, debemos indicar que nuestra Oficina tuvo la oportunidad de evaluar la medida de referencia y emitir nuestra posición ante la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes. No obstante, durante el trámite legislativo de la medida en la Cámara Baja, la misma sufrió enmiendas. Siendo ello así, y ahora que la medida se encuentra ante la consideración del Senado de Puerto Rico, procedemos a evaluar la misma y a ofrecer nuestros comentarios al respecto.

La situación fiscal que atraviesa el Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura es ampliamente conocida. Esta Administración ha sido proactiva en cuanto al particular, presentando medidas legislativas para atender la misma a modo de proteger el retiro de aquellos que ofrecieron servicios al Gobierno. Con esto en mente, se aprobó la Ley 3-2013 para enmendar la Ley que crea el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del ELA, a los fines de subsanar el déficit actuarial que enfrenta el sistema. Mediante la Ley 3 se estableció una serie de iniciativas para atender la situación del déficit del Sistema de Retiro y crear estabilidad en el mismo. Entre las medidas implementadas por dicha Ley, se encuentran incrementar la edad de retiro, de manera escalonada;

incrementar la aportación de los empleados al Sistema; y crear un plan de contribución definida para los empleados públicos activos bajo la Ley Núm. 447, *supra*, y la Ley 1, entre otras.

Por otro lado, es preciso indicar que todos los cambios presentados mediante la citada Ley 3, se llevaron a cabo tomando en consideración un análisis actuarial para asegurarse que dichos cambios no perjudicarían la salud fiscal del Sistema. Esto se hizo para "modificar razonablemente las condiciones y requisitos del Sistema de Empleados Públicos, de modo que se garantice su subsistencia".[1]

Asimismo, se aprobó la Ley 150-2015, para enmendar la Ley Núm. 447, a los fines de disponer que los patronos envíen la información de las remesas mediante el sistema de informática que adopte la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura. Esta nueva Ley permite la imposición de multas adicionales en caso de incumplimiento con sus disposiciones.

Además de ello, y en reconocimiento a la importancia que tienen las pensiones de aquellas personas que tuvieron a bien brindarle sus años productivos al Gobierno, aun cuando reconocemos que no se ha realizado el pago de la aportación adicional uniforme establecida por la Ley 3, el Fondo General ha cumplido con proveer al Sistema las distintas asignaciones que representan la fuente para sufragar algunos de sus beneficios. Asimismo, se ha provisto de asignaciones para sufragar el aumento anual que se legisló sobre la aportación patronal y la aportación de $2,000 por cada pensionado que haya comenzado en el Servicio Público en o antes del 31 de diciembre de 1999.

En lo que concierne a la aportación adicional uniforme, se ha incluido aquella partida que ha sido posible en la medida en que los recursos disponibles así lo han permitido. Así, en lo que respecta a la aportación adicional uniforme, se incluyó la cantidad de $35,699,000 para el año fiscal 2013-2014, $28,214,000 para el año fiscal 2014-2015 y $60,771,000 para el año fiscal 2015-2016. Esto último representa un aumento de $32,557,000, equivalente a un 215% de aumento en comparación con el año fiscal anterior.

A ello añadimos que desde la llegada de esta Administración, para el año fiscal 2013-2014 se asignaron a los Sistemas de Retiro unos $691,354,000, de los cuales se ajustó o disminuyó $84,301,000 a través de la Orden Ejecutiva Núm. 2014-029, lo que se traduce en un total de asignaciones en el año fiscal 2013-2014 de <u>$607,053,000</u>. Por su parte, en el año fiscal 2014-2015, se asignó a los Sistemas de Retiro la cantidad de $560,287,000 del Fondo General, así como una asignación de $20,500,000 provenientes del "Fondo de Infraestructura para las Ciencias y Tecnología". Esto último para sufragar el costo incremental neto por pensionado para aquellos municipios sin capacidad financiera y proveer un subsidio a los municipios para absorber el impacto del incremento del 1% en la aportación patronal. Por tanto, las asignaciones en el año fiscal 2014-2015 ascendieron a <u>$580,787,000</u>.

A su vez, para el año fiscal 2015-2016 se incluyeron asignaciones ascendentes a $652,176,000 provenientes del Fondo General, así como una asignación de $20,500,000 provenientes del Fondo de Apoyo Municipal, la cual cubrió los mismos conceptos que fueron sufragados por el Fondo de Infraestructura en el año fiscal anterior. Todo ello representó un total de asignaciones para el año fiscal 2015-2016 por la cantidad de <u>$672,676,000</u>. Esta última suma representa un aumento de $91,889,000 (o

---

[1] Véase Exposición de Motivos de Ley 3-2013.

un 14%) en comparación con el año fiscal anterior, lo que demuestra que, aun cuando nos encontramos atravesando una situación fiscal histórica, los recursos dirigidos a los Sistemas de Retiro superan significativamente los destinados en los dos años fiscales previos.

Sobre el particular, debemos señalar que la preparación del presupuesto de este año fiscal estuvo enmarcado en grandes retos ante el hecho incuestionable de que el estimado de recaudos era menor que las necesidades identificadas. Ello tuvo como consecuencia que se disminuyera el presupuesto de la mayor parte de las entidades gubernamentales, teniendo como criterio la necesidad de proveer los recursos necesarios para mantener la prestación de servicios indispensables a nuestra ciudadanía. Como marco conceptual para este ejercicio, se proveyó prioridad a los gastos concernientes a salud, seguridad, educación y bienestar público, conforme a la prelación establecida en el Inciso (c) del Artículo 4 de la Ley Núm. 147 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto"[2] en cumplimiento con los lineamientos constitucionales aplicables.

No obstante, es necesario destacar que mientras las agencias y demás entidades han visto disminuir sus presupuestos, conscientes de la importancia de nuestros pensionados, se han destinado más recursos al Sistema de Retiro en la medida en que ello ha sido posible. Ello a pesar de que las aportaciones de retiro se encuentran en el orden de prioridades establecido en el Inciso (c) del Artículo 4 de la Ley Núm. 147, *supra*, luego de los gastos de salud, seguridad, educación y bienestar público, lo que demuestra el compromiso de esta Administración con nuestros pensionados.

Por otro lado, en términos gerenciales es importante explicar que la Ley Núm. 447, *supra*, creaba un sistema de retiro y beneficios denominado "Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (Sistema), el cual es considerado un fideicomiso. Por ende, los fondos del Sistema se utilizarán y aplicarán, según lo dispuesto en dicha Ley, en provecho de los miembros participantes de su matrícula, sus dependientes y beneficiarios, para el pago de anualidades por retiro y por incapacidad, anualidades y beneficios por defunción y otros beneficios, una vez satisfechos los requisitos establecidos en Ley, para en esta forma conseguir economía y eficiencia en el funcionamiento del Gobierno del Estado Libre Asociado Puerto Rico.[3]

Al entrar en vigor la enmienda que fuera introducida por la Ley 3 a la Ley Núm. 447 se preservaron los beneficios acumulados de los empleados participantes del Sistema que comenzaron a trabajar antes del 1ro de enero del 2000 y que al 30 de junio de 2013 no eran participantes del Programa de Cuentas de Ahorro para Retiro, en cuanto a los años de servicio acumulados y la manera de calcular la retribución promedio.[4]

Nótese que, los beneficios acumulados por los empleados públicos activos al amparo de las leyes que los cobijaban hasta el día de la vigencia de esta Ley, subsisten y se pagarán de acuerdo a lo establecido en

---

[2] En ese sentido, nos corresponde señalar que las aportaciones a retiro se encuentran en el orden de prioridades establecido en tal disposición legal luego de los gastos de bienestar público. No obstante, como mencionamos el Sistema de Retiro vio aumentado los recursos dirigidos hacia ellos, contrario a la mayor parte de las agencias que vieron reducidos sus presupuestos.

[3] Véase, Artículo 1-101. — Sistema de Retiro de los Empleados—Creación; Fechas de Vigencia y de Aplicación; Coordinación con el Seguro Social Federal. de la Ley Núm. 447, *supra*.

[4] Véase, Artículo 5-103. — Beneficios Acumulados. de la Ley Núm. 447, *supra*.

dichas leyes. Por lo tanto, al momento de su retiro, los empleados públicos que participan en el programa establecido bajo la Ley Núm. 447, incluidos aquellos que serían elegibles al proceso de jubilación propuesto en la medida, recibirán una anualidad que será una combinación de (i) la anualidad producto de los beneficios que hayan acumulado bajo el programa en que participaban al momento de la vigencia de esta Ley, más (ii) la anualidad que puedan adquirir con lo que acumulen bajo el nuevo plan híbrido de contribución definida desde la vigencia de la Ley 3, hasta el momento de su retiro.

Asimismo, cabe señalar que la Ley 3 estableció una nueva edad de retiro para los participantes que hayan ingresado por primera vez al Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990. En el caso de aquellos participantes que para el 30 de junio de 2013 no hayan cumplido 58 años de edad y completado por lo menos 10 años de servicio, o no hayan cumplido 55 años de edad y completado por lo menos 25 años de servicio, el retiro será opcional cuando cumplan los siguientes requisitos de edad y servicio:[5]

- Si al 30 de junio de 2013, el participante tiene 57 años, el retiro será opcional cuando haya cumplido los 59 años de edad y haya completado por lo menos 10 años de servicio.

- Si al 30 de junio de 2013, el participante tiene 56 años, el retiro será opcional cuando haya cumplido los 60 años de edad y haya completado por lo menos 10 años de servicio.

- Si al 30 de junio de 2013, el participante tiene 55 años o menos, el retiro será opcional cuando haya cumplido los 61 años de edad y haya completado por lo menos 10 años de servicio.

Ahora bien, en lo que respecta a la medida que nos ocupa, la misma va dirigida a aquellos empleados de carrera, de confianza o con nombramiento a término de cualquier dependencia gubernamental del ELA, incluyendo a los empleados regulares de AEELA, cobijados por esta ley y que hayan ingresado al Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990. Además, los empleados elegibles deben tener 61 años o más, deben tener 20 años o más cotizados en el Sistema de Retiro para poder acogerse a la jubilación según dispone esta pieza legislativa y no pueden estar acogidos a una licencia sin sueldo, excepto por razones médicas, ni pueden haber sido participante del Programa de Cuentas de Ahorro para Retiro.

Es preciso traer a la atención de esta Honorable Comisión que, originalmente, la medida proponía, como parte de los requisitos de elegibilidad, que el participante tendría que tener 25 años o más cotizados. Sin embargo, dicho tiempo fue reducido a 20 años. Ello, implicaría que la cantidad de empleados elegibles para los beneficios sería mayor lo que podría llevar a un impacto fiscal mayor.

Por otra parte, la medida establece que los empleados públicos que se acojan a la jubilación bajo sus disposiciones recibirán los beneficios, por concepto de anualidades que le correspondan a tenor de la Ley Núm. 447, que comprenden la anualidad del Plan de Beneficios Definidos y la anualidad del Programa Híbrido de Contribución Definida, "más la cantidad de ingresos adicionales proyectados que recibirá la cuenta del Programa Híbrido para garantizar los beneficios dispuestos en esta Ley."

---

[5] Véase, sub-inciso (1) del inciso (a) del **Artículo 5-103. — Beneficios Acumulados.** de la Ley Núm. 447, *supra*.

Conforme a ello, vemos que en el caso de los empleados públicos que se jubilen al amparo de esta Ley y que tengan entre 20 y 25 años de servicios cotizados al 30 de junio de 2013 y que su combinación de anualidades de retiro no alcance el 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013, "se les hará una inyección de fondos en su cuenta del Programa Híbrido por la cantidad que hubiese representado su salario por el término de hasta dos (2) años, con el fin de que sus beneficios de retiro aumenten algún por ciento." Dicha inyección nunca podrá aumentar el valor de la combinación de anualidades de retiro a uno mayor del 50% de la retribución promedio del participante al 30 de junio de 2013; y en el caso de empleados acogidos al Plan de Coordinación con los beneficios del Seguro Social, se les hará el ajuste correspondiente al alcanzar la fecha de elegibilidad plena al Seguro Social.

Por su parte, los empleados públicos que se jubilen y tengan más de 25 años cotizados al 30 de junio de 2013, se les garantiza que la combinación de las anualidades vitalicias representarán por lo menos el 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013.[6]

Asimismo, la medida garantiza el pago por concepto de liquidación de balances de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas al momento de la separación permanente del servicio, una aportación de $100 mensuales para el seguro médico, a partir de la fecha de separación del servicio hasta que alcance la fecha de elegibilidad plena al Seguro Social (65 años), los participantes podrán solicitar el retiro, total o parcial, de sus aportaciones por concepto de ahorros en AEELA, sujeto a las regulaciones de dicha entidad y preservarán cualquier otro beneficio al que fuera acreedor en virtud de un convenio colectivo vigente, sujeto a las leyes y regulaciones aplicables.

Sobre el diseño explicado, vemos en primera instancia, que la medida indica que las cantidades que serán depositadas en el Sistema de Retiro para garantizar los beneficios dispuestos, han de ser pagadas por el patrono del candidato a jubilación, de los ahorros generados por la congelación del puesto que ocupaba el candidato, por el término de hasta dos años y mantendrá como ahorro la porción correspondiente a los beneficios marginales que deben representar entre un 35% a un 60% de su gasto de nómina.

No obstante, la medida dispone que una vez se cubra la aportación adicional necesaria, si alguna, para garantizar los beneficios dispuestos en esta Ley, el patrono podrá solicitar a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM), a la Oficina de la Juez Presidente del Tribunal Supremo o a la Contralora, según la agencia de la que se trate, descongelar el puesto, de entenderlo imperativo. Las cantidades mensuales adicionales que deberán ser remesadas por parte de los patronos para la cuenta del Programa Híbrido del participante será establecida por la Administración de los Sistemas de Retiro, quien emitirá a cada patrono una certificación al respecto.

En nuestra primera ponencia sobre la medida indicamos que la medida no establecía parámetros para asegurar ahorros y que, según redactada, la misma representaba un costo adicional para las entidades gubernamentales, sin que se neutralice el mismo. Entendemos que este nuevo lenguaje representa un

---

[6] Esto es excepto en el caso de los empleados que al 30 de junio de 2013 estaban acogidos al Plan de Coordinación con los beneficios del Seguro Social, a quienes se les garantiza que la combinación de sus anualidades deberá representar no menos del 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013 sólo hasta que alcancen la edad de elegibilidad al Seguro Social.

intento de neutralizar el efecto de lo propuesto en las agencias. Asimismo, se añade que cada patrono tendrá la responsabilidad de determinar la fecha de separación del empleado conforme al plan de sucesión que adopte, de manera que no se afecten los servicios y cuando sea necesario, pueda adiestrarse a otra persona para ejercer las funciones que realiza el empleado próximo a acogerse a la jubilación, pero la fecha de separación deberá ser igual o anterior al 31 de diciembre de 2016.[7]

No obstante, el lenguaje no atiende aspectos necesarios para que dicha propuesta sea una viable. A saber, primeramente, la medida no garantiza que no se afecte la salud actuarial del Sistema de Retiro, ya que no establece unas salvaguardas para determinar cuál es el impacto de los beneficios concedidos y que sucederá con aquellos empleados que el costo de su ingreso al Sistema sea mayor que las aportaciones a ser realizadas por el patrono.

Por otro lado, la medida no contempla una evaluación previa de las necesidades de la agencia en términos de recursos humanos para determinar el impacto de dejar el puesto vacante por el periodo de dos años, según requiere la medida. De ser implementada, la propuesta podría incentivar el retiro de empleados esenciales cuyas plazas serán congeladas posteriormente, lo cual podría afectar el funcionamiento de la entidad, o requerir contratación de servicios, lo cual conllevaría un gasto adicional.

En esta misma línea, vemos que la medida sería de implementación automática a las personas que cumplan con los requisitos de elegibilidad. Sobre el particular, entendemos que cualquier propuesta que pueda ser aprobada no puede ser de aplicación automática en todas las entidades gubernamentales, y que debe existir un análisis de costo-efectividad.

En este contexto, señalamos que, recientemente se aprobó la Ley 211-2015, conocida como "Ley del Programa de Preretiro Voluntario". La misma ofrece la oportunidad de participar a los empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y tengan un mínimo de veinte (20) años de servicio cotizados bajo la estructura de beneficios de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada. Conforme a ello, tanto las agencias y entidades gubernamentales como el Sistema de Retiro, se encuentra en el proceso de determinar las personas que serán elegibles para participar de dicho programa y realizar el proceso establecido para implementar el mismo en las entidades que cumplan con los requisitos dispuestos. La implementación del Programa de Preretiro liberará una serie de puestos que, de acuerdo a la Ley serán eliminados "como norma general". Para ello, las agencias o municipios deben tomar las medidas de reorganización administrativa y operacional para eliminar los puestos que queden vacantes. Las entidades podrán ocupar aquellos puestos que queden vacantes y se certifiquen como que proveen servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia o municipio, mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. Se permitirá el nuevo reclutamiento, preferentemente mediante convocatoria interna entre otros empleados de carrera del ELA, siempre y cuando el costo del mismo sea considerado dentro del Plan que sea entregado por la entidad, el cual tiene que mantener un mínimo de

[7] Esta disposición puede resultar conflictiva con el Artículo 7 del proyecto, que dispone que "Las dependencias gubernamentales podrán aceptar renuncias al amparo de esta Ley con fecha prospectiva, que nunca se extenderá más allá del 30 de junio de 2016 (...)".

setenta por ciento (70%) del ahorro anual producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad.

Nótese que, la Ley 211 establece un proceso claro y definido que requiere que la entidad haga un estudio para determinar si resulta viable su participación en el programa. Este proceso requiere, entre otras cosas, que la entidad presente una solicitud ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto, incluyendo la tasación de implementación y el Plan Patronal de Preretiro. La misma será evaluada y sólo se aprobará la solicitud de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Asimismo, la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico certificará la elegibilidad de los empleados que soliciten al Programa, en cuanto a los años de servicios cotizados. A esos efectos, vemos que las entidades que no cumplan con los parámetros de ahorro establecidos no podrán participar en el Programa de Preretiro.

Tomando lo anterior en consideración, entendemos que cualquier proceso de esta naturaleza, que pueda tener impacto fiscal y en los recursos en las agencia y requerir la congelación de puestos, debe ser evaluado una vez atendido y concluido el proceso de pre-retiro.

Además, notamos que, si bien la medida no amplía los parámetros de elegibilidad para acogerse al retiro, si propone establecer beneficios mayores para incentivar el retiro de empelados que, siendo ya elegibles al retiro, han determinado continuar laborando en el sector público. A esos efectos, los empleados elegibles a los beneficios propuestos en esta medida ya cualifican para acogerse al retiro, por lo que ingresarían inmediatamente al Sistema. Esta resulta ser una distinción de la Ley 211, *supra*, bajo el cual los empleados no ingresan inmediatamente al Sistema, sino que constituyen una obligación de las agencias hasta tanto cumplan los criterios para ingresar al mismo, lo cual diluye significativamente su impacto al Sistema.

Como resultado de lo anterior, vemos que la medida que nos ocupa tiene el potencial de un impacto inmediato significativo en los activos del Sistema. Por lo que, como previamente habíamos sugerido a la Cámara de Representantes, nos reiteramos en que se consulte con la Administración de los Sistemas de Retiro para determinar la cantidad de empleados elegibles bajo la presente medida, y la proyección de impacto. Máxime cuando, ahora, se incluyen a los empleados que cuentan con 20 años cotizados de servicios, los cuales no estaban incluidos en el proyecto original.

Por otro lado, resulta importante traer a la atención de esta Honorable Comisión que la medida añade que, en caso de que una agencia no pague a tiempo las cantidades adicionales que debe remesar al Sistema de Retiro de los ahorros producidos por la jubilación del participante, se faculta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y al Departamento de Hacienda a deducir, dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha de incumplimiento, una cantidad igual a la obligación no pagada de cualesquiera fondos asignados a la entidad de la que se trate y asignarla a los Sistemas de Retiro. Además, se le impondrá a la entidad responsable del incumplimiento una penalidad equivalente al diez por ciento (10%) de la cantidad no pagada, que ingresará a la Administración de los Sistemas de Retiro.

En el pasado nos hemos expresado en contra de la imposición de penalidades a las agencias como la propuesta. Ello, ya que las cantidades asignadas a cada entidad gubernamental han sido aprobadas por la

Asamblea Legislativa y el Gobernador como parte del proceso presupuestario para asuntos específicos. Deducir cualquier cantidad de una partida presupuestaria que no fue asignada para ese objeto de gastos, podría resultar en una intromisión en el ordenamiento constitucional que rige la aprobación del Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Asimismo, se tiene que considerar que la tardanza en pago puede deberse a asuntos fuera del control de la autoridad nominadora, como por ejemplo, falta de liquidez o de flujo de efectivo en caja. Conforme a ello, recomendamos que se elimine cualquier disposición a esos efectos, bajo el entendimiento de que cualquier penalidad impactaría aún más las finanzas del Estado, tiene el potencial de afectar la prestación de servicios esenciales, y se distanciaría de los esfuerzos implementados para atender el problema de flujo de caja en el gobierno.

Siendo ello así, nos reiteramos en nuestra postura anterior ante la Cámara Baja, en cuanto a que es necesario incorporar un proceso comprensivo para asegurar ahorro y no afectar las operaciones del gobierno. Este proceso, el cual se debe llevar a cabo una vez implementado el Programa de Preretiro, debe seguir los mismos parámetros, a saber, que se asegure el ahorro, que aquellos puestos que se certifiquen esenciales se puedan ocupar en primera instancia mediante el traslado de otro empleado del servicio público, o de no ser posible el traslado, mediante reclutamiento si se demuestra que aun pagando la pensión y cualquier otro beneficio, se logra un ahorro razonable en comparación al salario del empleado jubilado. Además, al igual que la Ley 211, la aplicabilidad de esta medida a las agencias debe estar sujeta a un análisis independiente en cada entidad gubernamental que tenga empleados elegibles a participar. El mismo tiene que incluir la evaluación del Sistema de Retiro en cuanto a la cantidad a la que ascenderían los pagos que tendría que realizar la entidad para asegurar que la pensión del participante de acuerdo a lo establecido en la medida. Ello es indispensable para conocer el impacto de la medida en las arcas públicas y la viabilidad de las entidades gubernamentales puedan asumir sus costos. Además, solo se debe permitir en aquellos casos en que representen un ahorro para la entidad gubernamental y que no impacte adversamente el Sistema de Retiro.

Queremos traer a la atención de esta Honorable Comisión que en la evaluación de los ahorros, los cuales estamos recomendando que las agencias certifiquen a nuestra Oficina, se deberá considerar además del costo de la diferencia que estas deben pagar para la pensión del jubilado, el costo que representa la aportación de $100 al plan médico del jubilado. Dicha aportación se realizará, según la medida hasta que el participante alcance la fecha de elegibilidad plena al Seguro Social (65 años), lo cual en algunos casos requerirá que la misma se pague por 4 años.

Adicional a ello, como mínimo, para ser elegible, debe establecerse que el patrono este en cumplimiento con las aportaciones individuales, las retenciones del sueldo de los empleados para el pago de préstamos y/o planes de pago establecidos por la Administración del Sistema de Retiro. Ello, en seguimiento de los esfuerzos para asegurar la salud fiscal del Sistema.

Las recomendaciones antes mencionadas son de suma importancia para que la aprobación de esta pieza legislativa no afecte negativamente el Sistema de Retiro, y represente ahorros para el gobierno sin afectar sus operaciones. Entendemos que esta medida tiene un objetivo loable. No obstante, es necesario que se haga un balance para que lo propuesto se pueda llevar a cabo sin afectar las finanzas gubernamentales ni la estabilidad del Sistema de Retiro. Conforme a ello, sugerimos que se ausculte la opinión del Sistema de Retiro en cuanto a la viabilidad de lo propuesto.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad a esta Honorable Comisión en la evaluación del **Proyecto de la Cámara Núm. 2757**.

Cordialmente,

Luis F. Cruz Batista