



20 de octubre de 2015

Hon. Jesús Santa Rodríguez  
Presidente  
Comisión de Asuntos Laborales y  
Sistemas de Retiro del Servicio Público  
Cámara de Representantes de Puerto Rico  
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Presentamos los comentarios relacionados al **Proyecto de la Cámara Núm. 2717**. El mismo propone crear la "Ley del Programa de Preretiro Voluntario", a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico puedan preretirarse voluntariamente de su empleo; para disponer los requisitos de años de servicio para cualificar para este Programa; regular el tiempo que tiene el empleado para ejercer su decisión de acogerse al Programa de Preretiro Voluntario; disponer los incentivos especiales que se otorgarán a los empleados que se acojan a este Programa; disponer los requisitos necesarios para la implantación del Programa; y para otros fines.

La Exposición de Motivos de la medida plantea que Puerto Rico se encuentra ante una de las mayores crisis fiscales y económicas de su historia. Para atender esta situación, el Honorable Gobernador creó mediante Orden Ejecutiva, el Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico, al cual encomendó la preparación de un Plan de Ajuste Fiscal a Cinco Años, con el fin de reorganizar operaciones y estabilizar la situación fiscal. Conforme al mismo, esta pieza legislativa crea un Programa de Preretiro Voluntario (Programa) para los empleados cobijados bajo las disposiciones de la Ley 447 de 4 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como "Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

El Programa ofrece incentivos para el personal que haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y tenga más de 20 años de servicio cotizado bajo la estructura de la Ley 447. Los incentivos incluyen una compensación equivalente al 60% de su sueldo al momento de la separación del servicio, la liquidación de las licencias de enfermedad y vacaciones, considerando el tope establecido en la Ley 66-2014, y la aportación patronal al plan médico por un término de dos años. El Programa además provee para que el patrono continúe realizando las aportaciones al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, lo que garantizará un incremento en su pensión futura, sin afectar la frágil situación del Sistema de Retiro.

Este plan generará ahorros sustanciales en las entidades que opten por acogerse al mismo. Para ello, la entidad gubernamental que cualifique y desee acogerse al mismo deberá presentar una solicitud a esos efectos ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), quien evaluará la viabilidad de esto en



coordinación con la Administración de los Sistemas de Retiro. Certificada la elegibilidad, la OGP solo aprobará la solicitud de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Una vez cualificada la entidad gubernamental y aprobadas las solicitudes de sus empleados, la responsabilidad del pago de los beneficios recaerá en la entidad gubernamental para la cual trabaje el empleado al momento de acogerse al Programa.

Con ello, este Programa impacta positivamente los elementos que intenta atender el Plan de Ajuste Fiscal a Cinco Años, a saber, la reforma estructural, fiscal e institucional del ELA, a la vez que reduce costos sin afectar los servicios, ni las finanzas del Sistema de Retiro del ELA, representado ahorros globales en el presupuesto.

Expuesto el propósito y contenido de la medida ante nuestra consideración, procedemos a ofrecer nuestros comentarios sobre la misma.

#### A. Ley 3-2013 y medidas para atender la situación fiscal del Sistema de Retiro

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, presentado medidas legislativas para atender la misma a modo de proteger el retiro de aquellos que ofrecieron servicios al Gobierno. Con esto en mente, se probó la Ley 3-2013. La misma enmendó 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. De acuerdo al texto de la Ley 3, la crisis del Sistema se debe principalmente a las siguientes razones:

##### 1- Aportaciones inadecuadas-

Desde sus comienzos, el Sistema no contó con las aportaciones adecuadas para mantener un nivel de solvencia razonable. Ello, ya que “el mismo fue diseñado como un sistema de beneficio definido cuyas pensiones estaban fijadas por ley y no dependían del monto de las aportaciones que hicieran los patronos o los empleados.” Si bien se contemplaba que los patronos tuvieran que hacer aportaciones suplementarias según fueran aumentando los beneficios, éstas nunca se hicieron. De acuerdo a la Ley, para empezar a atender la insuficiencia de activos, se hubiese tenido que aportar al Sistema aproximadamente \$5,000 millones durante los últimos siete años.

##### 2) Impacto de leyes especiales:

Este es el impacto de varias leyes que concedieron beneficios adicionales a los provistos originalmente por la Ley 447 y Ley 1. Estas Leyes Especiales incluyen:

- Bonos de verano;
- Bonos para medicamentos;
- Aguinaldo de Navidad;
- Aportaciones a planes médicos;
- Otros beneficios de pensión mínimos;
- Otros beneficios de muerte mínimos;



- Ajustes por Costo de Vida ("COLAs"); y
- **Beneficios adicionales por muerte o incapacidad por razones específicas (por ejemplo, empleados en labores de alto riesgo que mueren en el trabajo).**

El costo anual de los beneficios concedidos por Leyes Especiales es de alrededor de \$212 millones, los cuales provienen casi en su totalidad del Fondo General o del presupuesto de otras entidades gubernamentales. Sin embargo, en algunas ocasiones estos pagos no se han hecho a tiempo lo cual ha agravado el déficit.

### 3) Programas de retiro temprano:

En el interés de reducir la plantilla gubernamental, el gobierno ha implantado más de veinte (20) programas de retiro temprano. Los mismos redujeron los ingresos al causar una disminución proporcional en las aportaciones patronales, ya que una vez un empleado cesa sus labores, el gobierno deja de aportar las contribuciones patronales correspondientes a esa persona. Esto permitió que se otorgaran pensiones de sesenta y cinco por ciento (65%) o setenta y cinco por ciento (75%) del promedio salarial establecido, para las cuales el gobierno había aportado mucho menos que lo recomendado actuarialmente.

### 4) Cambios en la expectativa de vida de los participantes:

La expectativa de vida promedio en Puerto Rico y Estados Unidos ha aumentado a setenta y ocho (78) años durante los últimos sesenta (60) años, lo cual ha aumentado la cantidad de años por los cuales se reciben los beneficios.

### 5) Programa de préstamos personales:

Los miembros del Sistema tienen como parte de sus beneficios la posibilidad de tomar préstamos personales, préstamos hipotecarios y préstamos para viajes culturales. Esto ha resultado en una merma en el efectivo del Sistema de aproximadamente \$600 millones entre 2007 y 2010.

### 6) Emisión de bonos de obligaciones de pensiones:

En el interés de recapitalizar el Sistema de Retiro, en 2008 se emitió cerca de \$3,000 millones en bonos de obligaciones de pensión ("POBs", por sus siglas en inglés). Los mismos se estructuraron como una deuda del Sistema, tomando las aportaciones de los patronos gubernamentales como fuente de repago. Ahora, el Sistema tiene que repagar estos bonos de las aportaciones patronales que recibe. Esta deuda tiene un repago de casi 50 años, durante los cuales se tendría que aportar alrededor de \$6,000 millones en intereses además de repagar su principal.

En atención a las experiencias pasadas, y ante la seriedad de la crisis del Sistema, se aprobó la Ley 3. La misma 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 la Ley 3, 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 447 y la Ley 1, entre otras.

Por otro lado, es preciso indicar que todos los cambios presentados mediante la antes mencionada 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”.<sup>1</sup>

Asimismo, recientemente se aprobó la Ley 150-2015, para enmendar la Ley Núm. 447, para disponer que los patronos enviarán la información de las remesas mediante el sistema de informática que adopte la Administración. Esta nueva Ley permite la imposición de multas adicionales en caso de incumplimiento con sus disposiciones.

En adición a 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 Núm. 3-2013, 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 dos mil dólares (\$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. 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. 147-1980, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.<sup>2</sup>

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 al Sistema 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-

---

<sup>1</sup> Véase Exposición de Motivos de Ley 3-2013.

<sup>2</sup> 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 señalaremos más adelante, el Sistema de Retiro vio aumentado los recursos dirigidos hacia ellos, contrario a la mayor parte de las agencias que vieron reducidos sus presupuestos.



2014 de \$607,053,000. 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 \$580,787,000.

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 \$672,676,000. Esta última suma representa un aumento de \$91,889,000 (o 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 al Sistema de Retiro superan significativamente los destinados en los dos años fiscales previos.

En ese sentido, 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. Ante ello, entendemos que esta medida va en la misma línea de pensamiento seguido por las medidas mencionadas, asegurando la salud fiscal del Sistema de Retiro, mientras a su vez se logran ahorros sustanciales en las entidades gubernamentales y se hace justicia con los empleado cobijados por las disposiciones de la Ley 447.

#### B. Ley 447, según enmendada por la Ley 3

La Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, crea un sistema de retiro y beneficios que se denomina "Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (Sistema). El Sistema creado por esta Ley se considerará un fideicomiso. Los fondos del Sistema se utilizarán y aplicarán, según lo dispuesto en esta 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.<sup>3</sup>

De igual forma, cabe indicar que la matrícula del Sistema estará compuesta por toda persona que ocupe un puesto regular como empleado de carrera, de confianza, transitorio o con status probatorio en cualquier departamento ejecutivo, agencia, administración, junta, comisión, oficina o instrumentalidad de la Rama Ejecutiva; por los Jueces de Paz y los empleados y funcionarios regulares de la Rama Judicial,

---

<sup>3</sup> 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*.



y por todos los funcionarios y empleados regulares de los municipios, incluyendo a los alcaldes. Sin embargo, los empleados municipales transitorios no serán participantes del Sistema de Retiro. También serán miembros participantes del Sistema los funcionarios, los empleados transitorios y empleados regulares de aquellas empresas públicas que sean patronos participantes del Sistema, sujeto a lo establecido en la Ley Núm. 447, *supra*.<sup>4</sup>

Particularmente, en cuanto a los empleados que serán elegibles al Programa de Preretiro Voluntario dispuesto en la presente medida, esto es, aquellos que comenzaron a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y que cumplan con un mínimo de veinte (20) años de servicios acreditados, es pertinente destacar que a estos les aplican las disposiciones del Capítulo 5 de la Ley Núm. 447, la cual fue enmendada por la Ley 3-2013 a tales fines. Bajo este Capítulo se crea un Programa Híbrido de Contribución Definida, el cual establece que a partir del 1ro de julio de 2013, todos los empleados que son parte de la matrícula del Sistema, incluyendo los alcaldes, independientemente de la fecha de su primer nombramiento en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus instrumentalidades, municipios o patronos participantes de este Sistema, pasarán a formar parte de este Programa Híbrido. Los beneficios que recibirán estos participantes son los establecidos en este Capítulo, por lo cual, a estos no les aplicarán las disposiciones del Capítulo 1, 2 y 3, salvo que se disponga lo contrario.<sup>5</sup>

Al respecto, es preciso indicar que al entrar en vigor la Ley 3 antes citada, 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.<sup>6</sup>

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 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 Programa de Preretiro Voluntario 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, *supra*, 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

---

<sup>4</sup> Véase, incisos (a) y (b) del Artículo 1-105. — Matrícula. de la Ley Núm. 447, *supra*.

<sup>5</sup> Véase, Artículo 5-102. — Transferencia al Programa. de la Ley Núm. 447, *supra*.

<sup>6</sup> Véase, Artículo 5-103. — Beneficios Acumulados. de la Ley Núm. 447, *supra*.



lo menos 25 años de servicio, el retiro será opcional cuando cumplan los siguientes requisitos de edad y servicio:<sup>7</sup>

- 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.

#### C. Ley 70

La Ley 70-2010 establece un Programa Incentivado de Retiro y Readiestramiento abierto a todos los empleados de carrera con limitadas excepciones. La misma estableció que todo empleado que cuente con un tiempo de servicio acreditado al Sistema de Retiro entre 15 a 29 años, independientemente de la edad podrá acogerse a retiro temprano y recibir una pensión vitalicia de acuerdo a los años de servicio. Los empleados que escogieran esta alternativa, pasarían a formar parte del Sistema de Retiro. Por lo tanto, estos empleados no siguen aportando al Sistema. Además, este plan permitía que aquellos que escogieran renunciar para recibir el incentivo económico, además podían retirar sus portaciones a los sistemas públicos de retiro, descapitalizando aún más el mismo.

El Proyecto ante nuestra consideración atiende estos asuntos a modo de permitir que el Sistema continúe recibiendo las aportaciones requeridas de los empleados que participen del nuevo Programa. Además no genera desembolso de fondos para pagarle a los participantes hasta que éstos ingresen al Sistema de Retiro según dispuesto por ley.

#### D. Proyecto de la Cámara Núm. 2717

Como vemos, esta medida va dirigida a aquellos empleados de carrera del ELA, cobijados por esta ley, que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990, tengan más de 20 años de servicios cotizados bajo la estructura de beneficios de la Ley 447, y deseen acogerse al mismo. Conforme a la política pública establecida por esta Administración de respeto y atención a los derechos de los empleados del gobierno, la "implantación del Programa se hará en estricto cumplimiento con todas las leyes laborales, los convenios colectivos vigentes y con el debido respeto al Principio de Mérito, a las disposiciones legales que prohíben el discrimen político y a los derechos adquiridos de los servidores públicos".<sup>8</sup>

Para ser elegible, toda agencia o municipio debe estar 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. Nótese que la medida permite incluso la participación de aquellas entidades que hayan incumplido con sus pagos en algún momento, y hayan acordado un plan de pago

---

<sup>7</sup> Véase, sub-inciso (1) del inciso (a) del Artículo 5-103. — Beneficios Acumulados. de la Ley Núm. 447, *supra*.

<sup>8</sup> Véase Artículo 3- Creación del Programa de Preretiro Voluntario del Proyecto de la Cámara 2717.



con el Sistema. De esta forma se cumple con el objetivo de la medida, sin penalizar indebidamente aquellos empleados de entidades que en algún momento u otro se hayan atrasado en sus pagos.

Ahora bien, la medida establece que los empleados participantes del Programa recibirán los siguientes beneficios entre otros:

- 60% del sueldo de carrera al momento de acogerse al Programa, hasta que cumpla los requisitos necesarios para retirarse conforme a la Ley 447.<sup>9</sup>
- Liquidación del pago de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas, hasta el tope establecido por Ley. Esta cantidad será libre del pago de contribuciones.
- Si falleciere mientras participa del Programa, recibirá los mismos beneficios que un empleado activo del ELA.
- Podrá acogerse a los beneficios de la Ley 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, a modo que puedan contratar los servicios de salud bajo los mismos términos concedidos a los empleados del ELA.
- Una vez cumpla con los requisitos necesarios para el retiro, pasará a ser parte del Sistema de Retiro.
- Se pagarán al Sistema de Retiro las aportaciones patronales e individuales a nombre del empleado a base del 100% del sueldo que devengaba al momento de convertirse en Preretirado.

Conforme ello, vemos que esta medida permitiría el preretiro de los empleados con mayor antigüedad en el servicio público. Dada la antigüedad de estos empleados, los mismos, en la mayoría de las ocasiones ostentan los salarios más altos en su categoría de empleo. Ello ya que a través de los años han recibido aumentos, o trienios entre otros beneficios. Así pues, las agencias podrán reducir sustancialmente el gasto de nómina, aún en el caso de que tengan que contratar personal para reemplazar al empleado, lo cual no será la norma. La determinación del empleado será final e irrevocable y hará al participante inelegible para reingresar al servicio público mientras forme parte del Programa.

Para ilustrar esto, tomamos como ejemplo un empleado que al momento devenga un salario mensual de \$6,980, o \$83,760 anuales. Este empleado con el pago de beneficios y aportaciones tiene un costo de \$105,683.34. Esto se desglosa de la siguiente forma:

-Salario	\$83,760.00
-Seguro Social	6,407.64
-Retiro	11,956.74
-FSE	1,758.96
-Bono de Navidad	600.00
-Plan Médico	<u>1,200.00</u>
	<u>\$105,683.34</u>

---

<sup>9</sup> En el caso de empleados de confianza, los mismos tendrán que reinstalarse a sus puestos de carrera para poder participar.



Si este empleado escoge ser participante del Programa, el costo para la agencia sería de \$75,633.74 por el primer año. Ello se desglosa de la siguiente forma:

-Pensión 60%	\$50,256.00
-Seguro Social	3,844.00
-Aportación patronal	11,956.74
-Aportación individual	8,376.00
-Plan Médico	<u>1,200.00</u>
-Total	<u>\$75,633.74</u>

Nótese que la agencia participante dejará de pagar las aportaciones al Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado del empleado desde que se acoja al Programa. Además se dejará de pagar la aportación al plan médico a los dos años, y la cantidad completa una vez el empleado cumpla los requisitos para pasar al Sistema de Retiro. Tomando en consideración lo anterior, este ejemplo presentaría una economía para el primer año de \$30,049.60. La misma aumentará a los dos años y de ahí sucesivamente hasta el retiro del participante.

Asimismo, traemos ante la atención de esta Honorable Comisión que en el caso de que sea necesario ocupar dicho puesto, luego de realizar cualquier reorganización necesaria, y evaluar la posibilidad de traslados, el sueldo básico de esta categoría de empleado es de \$3,875, lo cual en términos generales representa una economía de \$3,105 dólares mensuales en relación al pago que actualmente se realiza por el empleado (\$6,980 salario del empleado actual - \$3,875 salario básico de un posible nuevo empleado= \$3,105).

Este Programa tiene innumerables beneficios como por ejemplo (i) el participante recibirá cualquier cantidad correspondiente de liquidación, que le permitirá estar en mejor posición al momento del preretiro, (ii) el Sistema de Retiro seguirá recibiendo las aportaciones del empleado y del patrono por lo que no se afectará su condición, (iii) el empleado continúa cotizando para el Retiro, mientras que puede seguir siendo productivo en otras áreas de la sociedad, (iv) el empleado puede seguir contratando los servicios médicos a un precio potencialmente menor a aquel que pueda recibir como ciudadano privado. En el caso de que se recluten empleados nuevos, de ser necesario, estos nuevos empleados aportarán a la actividad económica del país, pagarán contribuciones y serán nuevos participantes del Sistema de Retiro, por lo que aportarán al mismo, ayudando a mejorar su condición.

Por otro lado, es importante considerar que esta medida crea un proceso comprensivo para asegurar el ahorro. El mismo comienza con la solicitud de la entidad gubernamental a OGP para que evalúe si la misma cualifica. Solo se aprobarán solicitudes que representen un ahorro para la entidad gubernamental. En el proceso, el Administrador del Sistema certificará la elegibilidad de los empleados que soliciten, y se le notificará al empleado la determinación. Este a su vez tendrá un periodo de 30 días para solicitar al Programa.

Además de ello, y a modo de asegurar las economías producidas por el Programa la medida establece que “[c]omo norma general, aquellos puestos que queden vacantes con la implantación del Programa de Preretiro Voluntario serán eliminados.” Ello abre el camino a la reorganización de las entidades gubernamentales de acuerdo a la política pública. Los puestos que queden vacantes y se certifiquen



como esenciales se podrán ocupar en primera instancia, mediante el traslado de otro empleado del servicio público. De no ser posible un traslado, se permitirá el nuevo reclutamiento si se demuestra que se mantiene el 70% el ahorro anual producto de la implementación del programa. Como salvaguarda adicional, todo reclutamiento requerirá la aprobación de la OGP, “quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento con lo dispuesto en este Artículo.” En el caso de los municipios, se requerirá la aprobación de la Oficina del Comisionados de Asuntos Municipales.

En términos presupuestarios, tomando en consideración un análisis realizado por la OGP sobre sus posibles empleados elegibles, estimamos los siguientes ahorros por año:

Año 1	\$821,972
Año 2	\$793,393
Año 3	\$912,493
Año 4	\$1,001,632
Año 5	\$1,082,808
Año 6	\$1,252,571
Año 7	\$1,605,850
Año 8	\$1,785,046
Año 9	\$2,125,798
Año 10	\$2,540,255
Año 11	\$2,658,343
Año 12	\$2,725,113
Año 13	\$2,844,273
Año 14	\$2,844,273
Año 15	\$2,923,177

Obsérvese que este ejercicio es ilustrativo y toma en consideración el universo de empleados de la OGP que son elegibles para participar en el Programa. Así pues, vemos que los ahorros van aumentando según los empleados cumplen con los requisitos y la edad para entrar al Sistema de Retiro, llegando todos los participantes a ser transferidos de forma gradual en un término de 15 años.

De acuerdo a este análisis, y a las disposiciones de la medida, la OGP tendría que mantener un ahorro del 70% de estas cantidades, aun cuando se vea en la necesidad de contratar personal nuevo. Lo cual en el primer año, produciría un ahorro neto de \$575,380.40.

Es importante traer a la atención de esta Comisión que estos cálculos reflejan el por ciento de incremento anual sobre el mínimo de la aportación patronal.<sup>10</sup> A ello se debe que en el caso del

---

<sup>10</sup> Sobre el particular, la Ley 116-2011 establece que a “partir del 1ro de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2016, el tipo mínimo de aportación patronal de diez punto doscientos setenta y cinco por ciento (10.275%) se incrementará anualmente cada 1ro de julio sucesivo en uno por ciento (1%) de la retribución que regularmente reciban los participantes. A partir del 1ro de julio de 2016 hasta el 30 de junio de 2021, el tipo mínimo de aportación patronal que esté en efecto al 30 de junio de cada año se incrementará anualmente cada 1ro de julio sucesivamente en uno punto veinticinco por ciento (1.25%) de la retribución que regularmente reciban los participantes.”



ejercicio realizado en la OGP, los ahorros del segundo año sean un poco menores que los del primero. Ello tomando en consideración que en este modelo, ningún empleado entraría al Sistema de Retiro en los primeros dos años.

Como beneficio adicional, vemos que las entidades públicas podrán utilizar el 30% del ahorro generado en compras de equipo tecnológico e iniciativas que aumenten la eficiencia de las agencias. Nuevamente, para asegurar el cumplimiento con lo dispuesto en la medida, toda compra realizada por las agencias requerirá la aprobación de la OGP, quien establecerá la normativa y criterios para dar cumplimiento a lo dispuesto en la medida. De la misma forma toda compra realizada por los municipios requerirá aprobación de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales.

En términos de técnica legislativa, notamos que el Artículo 9 en su línea 18 establece que el Administrador del Sistema preparará el Formulario de Elección y promulgará un reglamento para la implantación del Programa. Asimismo, la línea 14 del Artículo 12 de la medida establece que será el Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto quien preparará el Formulario de Elección y establecerá el procedimiento para la implantación del Programa. Sugerimos que en el trámite legislativo de la medida se aclare dicha disposición.

Además, sugerimos que se evalúen los subincisos 1 al 4 del inciso b del Artículo 12 de la medida. Los mismos parecen sugerir el orden del procedimiento. No obstante, el subinciso 3 dispone que la Administración de los Sistema de Retiro certificará la elegibilidad de los empleados que soliciten al Programa, pero no establece en qué momento se realizará esa certificación. Tomando en consideración que la misma será necesaria para el análisis que realice la entidad gubernamental para acogerse al Programa, sugerimos que se especifique que la entidad solicitante contará con dicha certificación al momento de presentar su solicitud a la OGP.

En fin, entendemos que esta medida atiende adecuadamente las necesidades de los empleados que por tantos años han prestado servicio en el Gobierno, sin afectar las finanzas del Sistema de Retiro, de las agencias que se acojan al mismo. También presenta la oportunidad de reclutar, de acuerdo a las disposiciones de la medida, capital humano nuevo.

Conforme a lo anterior, endosamos la aprobación de esta medida. Recomendamos que se ausculte la opinión de la Administración de los Sistemas de Retiro, sobre la propuesta ante nuestra consideración. Esperamos que la información provista les sea de utilidad a esta Honorable Comisión durante el proceso legislativo la medida.

Cordialmente,

Luis F. Cruz Batista