



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Administración de los Sistemas de Retiro
de los Empleados del Gobierno y la Judicatura

25 de noviembre de 2020

Hon. Rafael Márquez Hernández
Secretario de Estado
Departamento de Estado
San Juan, Puerto Rico

Transición Gubernamental 2020-2021

Honorable secretario Márquez-Hernández:

Cumpliendo con las disposiciones de la Ley Núm. 197-2002 de 18 de agosto de 2002, según enmendada, “Ley del proceso de la transición del Gobierno”, la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura (ASR), tiene el honor de presentar a este Comité su ponencia sobre el Informe de Transición Gubernamental 2020-2021.

El Sistema de Retiro es un fideicomiso creado en virtud de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada. Dicho fideicomiso se nutría de las aportaciones de los participantes activos, del patrono y del rendimiento de las inversiones. Se estableció con el fin de atraer empleados idóneos al gobierno, retenerlos en el servicio público y proveerle para su retiro sistemático, unos medios de subsistencia dignos y razonables, una vez estos culminaran sus labores en el servicio público.

Uno de los propósitos principales del Sistema de Retiro es proveer seguridad económica, a través del pago de una pensión, a todos aquellos servidores públicos que culminan sus funciones con el Gobierno de Puerto Rico. Los fondos se utilizan y aplican en provecho de cada uno de los miembros participantes de nuestra matrícula, sus dependientes y/o beneficiarios, para el pago de anualidades por retiro y/o por incapacidad, anualidades y beneficios por defunción u otros beneficios, según aplique.

Desde su creación, el Sistema de Retiro administra dos (2) tipos de planes de pensión: un plan de beneficio definido y un plan de contribución definida. El plan de beneficio definido, se divide en dos (2) estructuras de beneficios la primera, para los participantes que comenzaron a cotizar antes del 1 de abril de 1990, y otra para aquellos participantes que comenzaron a cotizar entre el 1 de abril de 1990 y el 31 de diciembre de 1999.





Por otro lado, el plan de contribución definida, mejor conocido como “Reforma 2000”, se rige a través de la Ley Núm. 305-1999 (Ley Núm. 305) y cubre a todos los empleados públicos que comenzaron a cotizar a partir del 1 de enero de 2000. De igual forma, la Ley Núm. 3 de 2013, se promulgó con el fin de crear un “Programa Híbrido de Contribución Definida” el cual en teoría debió haber creado cuentas individuales con las aportaciones de cada uno de los participantes del Sistema que pasara a formar parte de dicho Programa.

El 23 de agosto de 2017, se aprobó la Ley 106-2017 la cual creó un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas en el cual las aportaciones realizadas por los empleados se mantienen en una cuenta individual, segregada y custodiada en un fideicomiso separado de los activos generales y cuentas del Gobierno. A partir de la vigencia de la Ley 106-2017 todo participante de los Sistemas de Retiro tiene que aportar, de forma compulsoria, a su cuenta de aportaciones definidas un mínimo de 8.5% de su retribución mensual hasta el tope que establece el Código de Rentas Internas vigente.

Actualmente el Sistema de Retiro Central cuenta con 94,483 participantes activos los cuales se dividen de la siguiente manera:

GOBIERNO CENTRAL 447	MUNICIPIO 447	CORPORACION 447	GRAN TOTAL LEY 447
5,653	1,781	1,428	8,862
GOBIERNO CENTRAL LEY 1	MUNICIPIO LEY 1	CORPORACION LEY 1	GRAN TOTAL LEY 1
20,251	5,965	4,383	30,599
GOBIERNO CENTRAL REFORMA 2000	MUNICIPIO REFORMA 2000	CORPORACION REFORMA 2000	GRAN TOTAL REFORMA 2000
22,485	10,724	7,052	40,261
GOBIERNO CENTRAL LEY 3	MUNICIPIO LEY 3	CORPORACION LEY 3	GRAN TOTAL LEY 3
4,143	1,095	665	5,903
GOBIERNO CENTRAL LEY 106	MUNICIPIO LEY 106	CORPORACION LEY 106	GRAN TOTAL LEY 106
4,383	2,571	1,904	8,858
GRAN TOTAL GOBIERNO CENTRAL (TODAS LAS LEYES)	GRAN TOTAL MUNICIPIO (TODAS LAS LEYES)	GRAN TOTAL CORPORACION (TODAS LAS LEYES)	GRAN TOTAL MATRICULA ACTIVA



56,915	22,136	15,432	94,483
--------	--------	--------	--------

En cuanto a los participantes activos pertenecientes al Sistema de Retiro de la Judicatura los mismos se dividen de la siguiente manera:

JUDICATURA LEY 12	JUDICATURA 162 A	JUDICATURA 162B	GRAN TOTAL
208	12	123	343
LEY 12 NOMINA MENSUAL	162 A NOMINA MENSUAL	162 B NOMINA MENSUAL	GRAN TOTAL MENSUAL
\$1,549,141.60	\$87,550.12	\$836,374	\$2,473,065.372
LEY 12 NOMINA ANUAL	162 A NOMINA ANUAL	162 B NOMINA ANUAL	GRAN TOTAL ANUAL
\$18,589,699.20	\$1,050,601.44	\$10,036,488	\$29,676,788.64

De igual forma, el Sistema de Retiro Central cuenta con 119,094 pensionados y beneficiarios y el Sistema de Retiro de la Judicatura cuenta con 499 pensionados y beneficiarios los cuales se dividen de la siguiente manera:

PENSIONADO GOBIERNO CENTRAL	PENSIONADOS MUNICIPIO	PENSIONADOS CORPORACION	GRAN TOTAL PENSIONADOS
78,891	17,673	22,530	119,094
PENSIONADOS DE JUDICATURA			
499			

Para enero de 2017, cuando el nuevo gobierno asumió la administración, el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, el Sistema de Retiro para Maestros del Gobierno de Puerto Rico y el Sistema de Retiro para la Judicatura de Puerto Rico (en conjunto “los Sistemas de Retiro”) confrontaban una grave emergencia fiscal, toda vez que sus activos líquidos estaban próximos a terminarse dejando a los sistemas de retiro sin los recursos necesarios para pagar sus obligaciones con los pensionados.

La crisis fiscal a la que hacemos referencia comenzó hace décadas y se fue agravando con el pasar de los años, hasta llegar a la emergencia fiscal que enfrentamos en enero de 2017. Para intentar resolver la misma, pasadas administraciones trataron de



reformar sin éxito los Sistemas de Retiro en múltiples ocasiones. Resaltamos, que para el año 2000, se estableció un plan de contribución definida, mejor conocido como "Reforma 2000", para todos aquellos empleados públicos que comenzaron a cotizar a partir del 1 de enero de 2000.

Además de esa reforma, la cual fue positiva para nuestros servidores públicos, la Administración del Dr. Pedro Rosselló le inyectó al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico cientos de millones de dólares para ayudar a paliar el déficit actuarial en la cual se encontraba.

Durante los años 2000 al 2008, la salud fiscal de los Sistemas de Retiro continuó empeorando. A modo de ejemplo, podemos mencionar las nefastas consecuencias que tuvieron para el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico las emisiones de bonos que se realizaron en el año 2008.

Por otro lado, bajo el mandato del gobernador Luis G. Fortuño, se aumentaron las aportaciones patronales a los Sistemas de Retiro para ayudar a solventar los mismos. Posteriormente, en el 2013, se realizó otra reforma significativa a los Sistemas de Retiro con el propósito de salvarlos. Esa reforma fue nefasta para nuestros servidores públicos, pues redujo significativamente sus beneficios, aumentó la edad de retiro y alteró las condiciones bajo las cuales éstos se pueden retirar. Como si fuera poco, la Administración del gobernador Alejandro García Padilla se comprometió a realizar aportaciones adicionales a los Sistemas de Retiro a través del establecimiento de la Aportación Adicional Uniforme a las corporaciones públicas, entre otras, pero incumplieron, lo que continuó empeorando la salud fiscal de los Sistemas de Retiro. Es decir, durante el cuatrienio pasado, le redujeron beneficios a nuestros servidores públicos y no se cumplieron con las obligaciones del Gobierno a dichos Sistemas.

Debido a múltiples razones, entre éstas: aportaciones inadecuadas, aprobación de leyes especiales, programas mal diseñados de retiro temprano, cambios en la expectativa de vida de los participantes, inversiones fallidas, mala administración, emisiones de bonos que no resultaron en beneficios, y las infructuosas reformas no funcionaron y no fueron suficientes para salvar a los Sistemas de Retiro. Consecuentemente, los Sistemas de Retiro se encontraban al borde de la insolvencia, lo que significaba que el pago de las pensiones a nuestros retirados estaba seriamente amenazado si no hubiésemos actuado con diligencia, responsabilidad y prontitud.

Es menester mencionar que tanto el Gobierno Central, como el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico se encuentran actualmente en un proceso de reestructuración bajo el Título III de PROMESA.



A pesar de que las reformas que se han hecho no han sido efectivas, dejar de actuar nunca fue una opción para nuestra administración. El bienestar de los servidores públicos y de nuestros retirados siempre ha sido una prioridad para esta Administración y estoy convencido que también lo es para la Administración del gobernador electo, Pedro Pierluisi.

Ante la realidad fiscal en la que se encontraban los Sistemas de Retiro, se analizaron con sumo detenimiento las alternativas disponibles y viables para atender la crisis fiscal de los Sistemas. Primero, debido a la insolvencia inminente de los mismos, se consideró razonable y necesario que el Fondo General asumiera la responsabilidad y pagara las cantidades que los Sistemas de Retiro no podían asumir para hacer los pagos correspondientes a aquellos que le ofrecieron sus mejores años al servicio al servicio público. No hacerlo, representaba que nuestros retirados se hubiesen quedado desprovistos de sus pensiones, con las consecuencias que ello supone para ellos, así como para el Gobierno y la sociedad en general.

A esos fines, el 23 de agosto de 2017 se creó la Ley 106-2017 también conocida como la Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos. Mediante esta legislación se creó el sistema “*pay as you go*”, a través del cual se han continuado realizando todos los desembolsos de todas las pensiones de los Sistemas de Retiro, utilizando para ello los fondos del Fondo General, según contemplado en el Plan Fiscal certificado.

De igual forma, el referido estatuto estableció un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas, el cual se nutre de las aportaciones que realizan los servidores públicos del Gobierno de Puerto Rico, municipios e instrumentalidades. De esta manera, salvaguardamos las aportaciones que cada uno de los servidores públicos realizan para su retiro. Ello con el propósito de que éstos puedan gozar de un retiro digno, sin que esto limite la capacidad del Gobierno Central de proveer servicios esenciales a la ciudadanía, ni requiera la implantación de medidas que afecten a los más vulnerables.

En síntesis, mediante esta Ley y la transición a un sistema “*pay as you go*” se salvaguardó que los miles de pensionados de Puerto Rico reciban las pensiones que con tanto sacrificio y esfuerzo lograron obtener al entregar sus mejores años al servicio del Pueblo de Puerto Rico. De igual forma, se creó un Nuevo y Verdadero Plan de Contribución Definida para nuestros Servidores Públicos y se comenzó un proceso de reestructuración y consolidación de los Sistemas de Retiro bajo la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, también creada al amparo de la Ley 106-2017.

La finalidad de la reestructuración y consolidación de los Sistemas de Retiro bajo la Junta de Retiro es crear un Sistema de Retiro más pequeño, ágil, económico y eficiente



que se adapte a la realidad fiscal y que continúe sirviendo al bien de nuestra matrícula de participantes y pensionados.

Con relación al aspecto puramente administrativo de la Agencia para enero de 2017, el Sistema de Retiro contaba con alrededor de 306 servidores públicos. Como parte de la reestructuración del Sistema y diversas medidas de “rightsizing” al día de hoy contamos con una plantilla de 201 servidores públicos. Es importante destacar que los sistemas de retiro fueron las primeras entidades gubernamentales en trasladar empleados a otras agencias bajo el mecanismo de movilidad (60 empleados el 1 de septiembre de 2017 al Departamento de Hacienda).

A pesar de que contamos con menos personal hemos logrado continuar brindando un servicio de excelencia a cada uno de nuestros participantes y pensionados de manera efectiva. Esto lo hemos logrado automatizando procesos que antes se hacían manuales, reestructurando trámites y procesos y fortaleciendo la supervisión en áreas medulares del Sistema.

A manera de ejemplo, les detallo las diferentes solicitudes que se encontraban pendientes al 1 de enero de 2017, al 2018, 2019 y las solicitudes pendientes al día de hoy:

TOTAL DE SOLICITUDES PENDIENTES 2017	TOTAL DE SOLICITUDES PENDIENTES 2018	TOTAL DE SOLICITUDES PENDIENTES 2019	TOTAL DE SOLICITUDES PENDIENTES 2020
6,164	6,483	12,617	827

Hemos reducido significativamente la cantidad de solicitudes pendientes en los Sistemas de Retiro, ello en beneficio de cada uno de los participantes y pensionados de nuestros sistemas.

Como es de su conocimiento, el 11 de septiembre de 2017, tras el paso del Huracán María el Sistema de Retiro perdió su edificio sede que ubicaba en la Avenida Ponce de León en Hato Rey. El edificio quedó completamente destruido, inoperante e inhabitable. Ante dichas circunstancias, nos vimos en la necesidad de actuar de forma rápida y proactiva para reubicar de forma inmediata nuestras operaciones y retomar nuestras labores y prestación de servicios a nuestra matrícula sin que se vieran afectados nuestros servicios. En ese sentido, para principios de noviembre de 2017 ya estábamos ubicados en la Torre Norte del Centro Gubernamental Minillas.



No obstante, como parte del proceso de reestructuración y consolidación de los Sistemas de Retiro hemos ido reubicando personal del Centro Gubernamental Minillas a la Torre Norte del Capital Center en Hato Rey, edificio que le pertenece al Sistema de Retiro para Maestros. Al presente, un 70% del personal de Retiro Central han sido reubicados en el Capital Center; esperamos que durante los próximos meses podamos culminar la consolidación de las dos agencias.

Actualmente, el Sistema de Retiro no recibe fondos del Fondo General sino que mantenemos nuestras operaciones con el remanente de fondos propios que ingresaron a los Sistemas de Retiro hasta el 30 de junio de 2017. Lo mismo sucede con el Sistema de Retiro para Maestros. Es importante destacar que, como parte del proceso de consolidación, por primera vez para este año fiscal pudimos someter para ambos sistemas un presupuesto consolidado bajo la Junta de Retiro para un total de \$66,836,000 el cual se divide entre \$52,527,936.00 para el Sistema de Retiro Central y \$14,308,064.00 para el Sistema de Retiro para Maestros.

Durante los pasados cuatro años podemos enmarcar nuestra gestión en cinco (5) prioridades y proyectos esenciales; 1-) Establecimiento del “*pay as you go*”; 2-) Creación del Nuevo Plan de Contribuciones Definidas para los Servidores Públicos; 3-) Reestructuración administrativa y consolidación de los Sistemas de Retiro; 4-) Prioridad en la emisión de los Estados Financieros y los GASBs necesarios para las distintas auditorías y 5-) Priorizar el servicio al cliente y la tramitación de solicitudes pendientes ante los sistema de retiro.

El proceso de transición hacia el “*pay as you go*” requirió la creación de un nuevo andamiaje para la facturación y cobro del cargo “*paygo*”. Esto conllevó un proceso de orientación a todos los patronos participantes del Sistema, cambios en programación, actualización y limpieza de nuestras bases de datos, así como estructurar una nueva forma de proyectar el gasto de pensión y presupuestarlo. Para el año fiscal en curso se presupuestó \$2, 576,891.00 para el pago de las pensiones de los pensionados de Gobierno Central, Judicatura y del Sistema de Retiro para Maestros. Con la transición hacia el PayGo hemos podido garantizar las pensiones de todos nuestros pensionados a pesar de la insolvencia de los sistemas de retiro.

Por otra parte, por primera vez en la historia pudimos crear un nuevo y verdadero plan de contribución definida para todos nuestros servidores públicos. Ahora es el servidor público y no el gobierno el que decide cómo y dónde invierte su dinero. Por primera vez, las aportaciones individuales de los servidores públicos están debidamente



separadas y custodiadas en una cuenta en fideicomiso y se han creado cuentas individuales para cada servidor público. Los servidores públicos tienen la opción de invertir su dinero en 11 fondos de inversión seleccionados por la Junta de Retiro. Para esto, hemos llevado a cabo procesos de orientación para todos los coordinadores de retiro y directores de finanzas de las agencias participantes. De igual forma, nos encontramos en proceso de orientación a los empleados públicos de las distintas agencias, de las cuales ya han sido orientados sobre 80 patronos. Esto, trató de hacerse sin éxito en el 2000 y luego en el 2013 donde las aportaciones de los participantes nunca fueron segregadas y las cuentas de los participantes nunca se individualizaron.

En cuanto a la reestructuración administrativa y consolidación de los Sistemas de Retiro hemos encaminado los procesos para la externalización de las funciones de los sistemas de retiro, hemos implementado medidas de "*rightsizing*" en ambos sistemas, hemos diseñado adiestramientos para que el personal de retiro central pueda hacer las funciones del personal de retiro de maestros y viceversa, hemos automatizado procesos que antes se trabajan manuales o requerían de más personal para efectuarse, hemos comenzado con la integración física y administrativa del Sistema de Retiro Central y el Sistema de Retiro para Maestros, sometimos un presupuesto consolidado para ambas agencias bajo la nueva Junta de Retiro, entre otras gestiones conducente a crear un sistema de retiro más pequeño, moderno, económico y más efectivo.

En lo referente a los estados financieros hemos dado prioridad a los mismos para que sean trabajados y finalmente emitidos. Logramos emitir los estados financieros del 2017 de Retiro Central y del Sistema de Retiro para Maestros. De igual forma, se encuentra encaminada la preparación para la emisión de los GASB 73 y 75 de los años 2018, 2019 y 2020.

Por último, hemos dado especial énfasis a mejorar y agilizar el servicio a nuestros participantes y pensionados y a trabajar las solicitudes pendientes por distintos conceptos en el menor tiempo posible. En esa dirección se identificaron y se adiestraron nuevos coordinadores de retiro y se re-adiestraron a todos aquellos coordinadores que tenían dudas sobre como radicar los casos. De igual forma, revisamos y actualizamos todos los formularios y solicitudes existentes, trabajamos alianzas de colaboración con asociaciones de pensionados para orientar a sus miembros en sus sedes, creamos un sistema de turnos para atender al público sin que tengan que esperar que entre su llamada y sin tener que visitar nuestras facilidades y



se diseñó un agresivo plan de trabajo para procesar solicitudes pendientes de procesar de años anteriores.

Asumimos la administración del Sistema de Retiro con una serie de retos fiscales, administrativos y operacionales que había que atender con urgencia. No obstante, hemos trabajado sin descanso para ejecutar la política pública de esta administración, proteger las pensiones de todos nuestros retirados quienes constituyen parte de nuestra población más vulnerable. Continuar poniendo parchos y reciclando reformas no era una opción. Por eso, hemos enfrentado los retos implementando soluciones reales, sensibles y fiscalmente responsables.

Muy respetuosamente, agradezco la oportunidad por permitirme someter mis comentarios sobre la gestión pública que hemos venido desempeñando durante los pasados años en pro de nuestros pensionados y servidores públicos.

Me pongo en la mejor disposición de este Honorable Comité para contestar cualquier pregunta que puedan tener y/o abundar sobre algún asunto en particular.

Cordialmente,



Lcdo. Luis M. Collazo Rodríguez
Administrador