

LOS NÚMEROS HABLAN POR SÍ SOLOS

Hay que Reformar Nuestros Sistemas de Retiro

El Sistema de Retiro de Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (“Sistema de Empleados Públicos”) y el Sistema de Retiro para Maestros (“Sistema de Maestros”) (juntos, los “Sistemas de Retiro” o los “Sistemas”) confrontan una deficiencia de recursos que amenaza con desatar una crisis económica de proporciones catastróficas en la isla. Por décadas, el Gobierno y los empleados gubernamentales no han aportado las cantidades necesarias para poder sufragar el costo de las pensiones pagaderas a los empleados públicos jubilados y los que están por jubilarse. Como resultado de esto, los Sistemas de Retiro tienen la proporción de activos a pasivos más baja de todos los sistemas de retiro de empleados gubernamentales en los Estados Unidos y no tendrán los recursos necesarios para pagar sus obligaciones a los empleados retirados. Tan pronto como en el año fiscal 2013-2014, el Sistema de Empleados Públicos se quedará sin fondos suficientes para cubrir sus obligaciones, ya que sus activos netos¹ se agotarán.

No podemos seguir postergando una reforma abarcadora de nuestros Sistemas de Retiro. El momento de establecer soluciones permanentes a la insuficiencia de recursos de los Sistemas pasó hace tiempo; tenemos que actuar ahora.

\$35,260 millones

Es la diferencia entre los beneficios pagaderos a los retirados y los activos disponibles para pagarlos a 30 de junio de 2011.

- Por cada dólar en beneficios pagaderos bajo el Sistema de Empleados Públicos, sólo tenemos 6 centavos para pagarlos.
- Por cada dólar en beneficios pagaderos bajo el Sistema de Maestros, sólo tenemos 20 centavos para pagarlos.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, los Sistemas de Retiro cargan un déficit actuarial de \$35,260 millones² al 30 de junio de 2011.³ Para poner el problema en perspectiva, el déficit actuarial de los Sistemas de Retiro equivale a más de cuatro veces el ingreso anual del Fondo General y más de la mitad del Producto Nacional Bruto de Puerto Rico.⁴ Se proyecta que para cumplir con sus obligaciones con los pensionados, por los próximos 26 años, el Gobierno (gobierno central, corporaciones públicas y municipios) tendría que inyectarle anualmente cerca de \$2,850 millones⁵ a los Sistemas, dinero con el cual el Gobierno no cuenta.⁶

Se estima que los planes de pensiones gubernamentales en las diferentes jurisdicciones de los Estados Unidos arrastran un déficit agregado de aproximadamente \$1.38 trillones.⁷ Estados como Rhode Island, California e Illinois han tomado decisiones difíciles pero necesarias en los últimos años para estabilizar las finanzas de sus sistemas de retiro.⁸

El reto para Puerto Rico es más grande que el de cualquier otra jurisdicción de los Estados Unidos debido a la enorme brecha entre los recursos de los Sistemas de Retiro y sus obligaciones. Los números no mienten; hablan por sí solos.

Al 30 de junio de 2011, la cobertura actuarial (proporción de activos netos a obligaciones) del Sistema de Empleados Públicos y el Sistema de Maestros era de apenas 6% y 20%, respectivamente. Rhode Island, el estado con el mayor déficit, se encontraba en 49%. Dicho de otra manera, a esa fecha, el Sistema de Empleados Públicos contaba con sólo 6 centavos de cada dólar necesario para pagar las pensiones de los empleados públicos y el Sistema de Maestros con sólo 20 centavos de cada dólar necesario para pagar las pensiones de los maestros.

La magnitud de este problema no aguanta paños tibios y su solución requiere la reinención y el rediseño de los Sistemas.

Se Acabó el Tiempo

La crisis financiera de los Sistemas de Retiro no es noticia nueva. Administraciones pasadas conocían del problema pero decidieron tomar medidas tímidas que no atendían la magnitud de la crisis. Hoy día, el país no puede darse el lujo de pensar que una vez más podría hacerse de la vista larga y esperar que la próxima administración resuelva el problema. Por primera vez en su historia, Puerto Rico no tiene otra opción que no sea llevar a cabo una reforma de los Sistemas abarcadora y justa para todos los afectados.

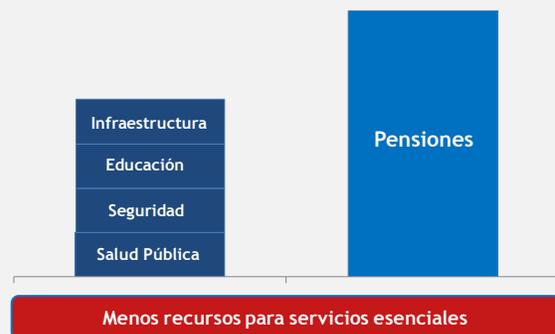
En el pasado, la solución fácil del punto de vista político había sido asignar más recursos del Fondo General. Pero el

En el año fiscal 2012, el Gobierno solamente aportó 32% de la aportación anual recomendada.

Gobierno ya no cuenta con los recursos en el Fondo General para atender las deficiencias en los Sistemas de Retiro. El Fondo General carga un déficit presupuestario significativo que también tiene que atenderse con urgencia.

Ante la magnitud del déficit actuarial de \$35,260 millones, la aportación del Gobierno a los Sistemas para el año fiscal 2012 debió ser de aproximadamente \$2,850 millones.⁹ Sin embargo, el Gobierno solamente aportó 32% de esta cantidad. Para el Gobierno realizar una aportación a los Sistemas de \$2,850 millones, tendría que hacer recortes drásticos en los servicios gubernamentales de seguridad, salud y educación, incluyendo recortes de personal.

El bienestar de todos los que vivimos en Puerto Rico se vería seriamente afectado si más recursos del Fondo General se comprometen para pagar las pensiones de los pensionados. Mientras más dinero del Fondo General se asigne para aportaciones



a los Sistemas de Retiro, menos dinero tendremos para atender las necesidades del resto de nuestra sociedad. Más fondos para los Sistemas de Retiro implican menos fondos para educar a nuestros niños, proteger nuestros hogares, cuidar nuestra salud y mejorar la infraestructura que utilizamos todos los días.

Aún más alarmante, el Sistema de Empleados Públicos solamente cuenta con fondos suficientes para cubrir sus obligaciones hasta el próximo año fiscal, ya que los activos netos del Sistema de Empleados Públicos se agotarán en el año fiscal 2013-2014. Esto significa que la cobertura actuarial del Sistema de Empleados Públicos será de 0% a 30 de junio de 2014¹⁰ y que el Gobierno tendrá que asignar más dineros del Fondo General para hacer aportaciones adicionales al Sistema de Empleados Públicos.

En el año fiscal 2013-2014, la tasa de cobertura actuarial del Sistema de Empleados Públicos bajará a **0%**.

Sin duda, el problema ya llegó a un nivel crítico. La agencia clasificadora Moody's, en su informe crediticio emitido el 13 de diciembre de 2012, degradó la clasificación crediticia de Puerto Rico a sólo un nivel por encima del comúnmente denominado "chatarra." Moody's advirtió: "una reforma del Sistema de Retiro es necesaria para evitar el agotamiento de los activos del Sistema y comprometer los recursos del Fondo General en el futuro."

Si no atendemos el problema de los Sistemas de Retiro ahora el crédito del

Gobierno Central sería degradado a "chatarra." Esto imposibilitaría que el Gobierno continúe financiando sus operaciones como de costumbre y sería catastrófico para el diario vivir de cada puertorriqueño, ya que el Gobierno no tendría los recursos para continuar prestando todos los servicios gubernamentales a los que estamos acostumbrados; no podría pagar los salarios de todos sus empleados; no podría cumplir con las obligaciones incurridas con todos sus proveedores de servicios y materiales; no podría seguir haciendo obras para mejorar nuestra calidad de vida; y no podría tener dinero suficiente para pagar las pensiones de los empleados retirados. La degradación a "chatarra" tendría efectos graves sobre nuestra economía (ver punto 5 en la página 7).

La crisis de los Sistemas de Retiro ya no es el problema exclusivo del empleado público que espera poder disfrutar de un retiro; es un riesgo sistémico que amenaza a la sociedad puertorriqueña y al diario vivir de cada ciudadano de este país. Mientras más tiempo pasa sin resolverse, más se empeora la insolvencia de los Sistemas y el impacto social adverso que tendría cualquier solución implantada.

Objetivos del Informe

Este informe tiene tres objetivos principales:

- Estimar el tamaño del problema
- Diagnosticar las causas del déficit
- Entender las consecuencias de decidir no hacer nada o de tomar medidas cosméticas

Este informe busca explicar, de manera breve y clara, los retos más grandes que enfrentan los Sistemas de Retiro, con

énfasis en aquellos que tienen que ser enfrentados como parte de cualquier solución. El informe considera solamente el Sistema de Empleados Públicos y el Sistema de Maestros, pero a grandes rasgos el análisis es igualmente aplicable a otros sistemas de retiros gubernamentales en Puerto Rico, como el Sistema de Retiro de la Judicatura, el Sistema de Retiro de la Universidad de Puerto Rico y el Sistema de Retiro de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico.

Dada la necesidad del Gobierno de poder financiar sus operaciones y obras de capital mediante el financiamiento que se obtiene en los mercados financieros y la fragilidad de nuestro crédito y su clasificación actual, es necesario resolver esta crisis con premura. Aún así, es más importante que las soluciones que proponamos estén bien pensadas y representen una solución justa y permanente al problema.

Las decisiones tomadas por nuestros gobiernos pasados han sido de las causas principales de la crisis actual de los Sistemas.

Los esfuerzos de las pasadas administraciones no han sido lo suficientemente abarcadores para resolver el problema.

La crisis que vivimos hoy es el resultado de estos esfuerzos tímidos y fragmentados del pasado. El reto de todos es actuar con premura para delinear soluciones bien pensadas y completas y evitar la tentación de imponer una reforma incompleta y mal diseñada. Todos sufrimos si Puerto Rico se ve forzado a llevar a cabo cortes drásticos a servicios públicos vitales para mantener los Sistemas de Retiro solventes o si una degradación crediticia azota el país. No hay tiempo que perder.

Ilustración 1: Detalle de la Estructura de Beneficios para el Sistema de Empleados Públicos y el Sistema de Maestros

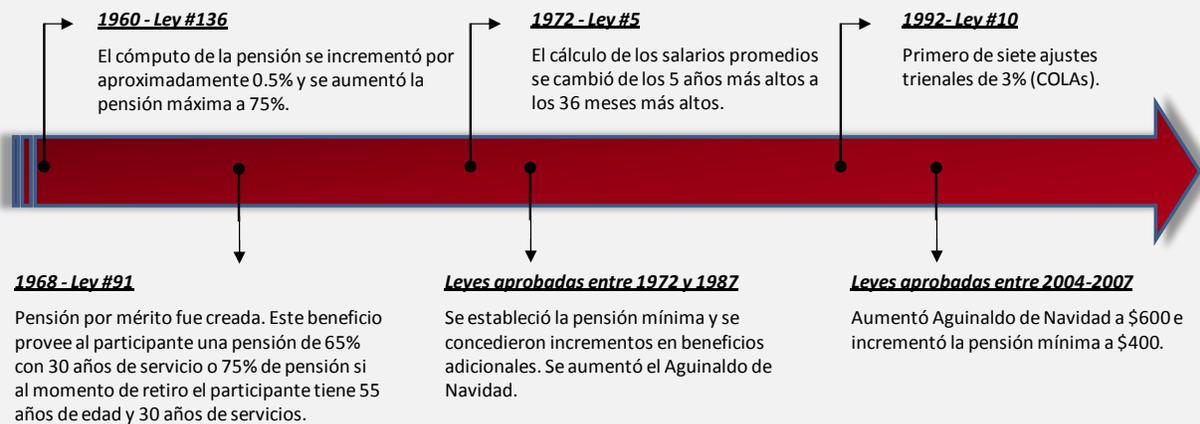
Sistema de Retiro Empleados Públicos		Maestros
Plan de Beneficio Definido		Plan de Beneficio Definido
Ley 447 de 1951	Ley 1 de 1990	Ley 91 de 2004
<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por mérito máxima de 75% (30 años de servicio y 55 años de edad) • Beneficio: 1.5% del salario promedio durante los primeros 20 años de servicio y 2.0% del salario promedio durante años subsiguientes • Salario promedio calculado en base a los salarios más altos durante cualesquiera 36 meses • Beneficio mínimo: \$400/mes • Edad de Retiro^(a): 58 años • Miembros activos: 22,866 • Retirados^(b): 109,097 	<ul style="list-style-type: none"> • Redujo la estructura de beneficios • Beneficio: 1.5% del salario promedio durante los años de servicio • Salario promedio calculado en base a los últimos 5 años de servicio • Beneficio mínimo: \$400/mes • Edad de Retiro: 65 años • Miembros activos: 46,452 • Retirados^(b): 7,540 	<ul style="list-style-type: none"> • Cerró el Plan de Beneficio Definido para nuevos empleados • Beneficio: No hay beneficio definido. Pensión depende de aportación del empleado más retorno de inversión • Al momento de retiro, se desembolsa la totalidad del valor acumulado en la cuenta del miembro • Beneficio mínimo: N/A • Edad de Retiro: 60 años • Miembros activos: 62,043 • Retirados^(b): 21
		<ul style="list-style-type: none"> • Estableció el Plan de Beneficio Definido • Beneficio: 1.8% del salario promedio durante los años de servicio • Salario promedio calculado en base a los salarios más altos durante cualesquiera 36 meses • Beneficio mínimo: \$400/mes • Edad de Retiro: 50 años • Miembros activos: 42,720 • Retirados^(c): 35,361

(a) Excepto pensión por mérito.

(b) Según data al 31 de diciembre de 2012. Incluye beneficiarios e impedidos.

(c) Según data al 30 de junio de 2011. Incluye beneficiarios e impedidos.

Ilustración 2: Leyes Aprobadas Cambiando Beneficios en el Sistema de Empleados Públicos



¿CÓMO LLEGAMOS AQUÍ?

El Sistema de Empleados Públicos administra dos tipos de planes de pensión: un plan de beneficio definido y un plan híbrido de contribución definida. El plan de beneficio definido se divide a su vez en dos estructuras de beneficios a través de dos leyes, la Ley 447 de 1951 (“Ley 447”) y la Ley 1 de 1990 (“Ley 1”). El plan híbrido de contribución definida, mejor conocido como “Reforma 2000,” se rige a través de la Ley 305 de 1999.

El Sistema de Maestros es un plan de beneficio definido, el cual se rige a través de la Ley 91 de 2004. La Ilustración 1 ofrece detalles adicionales sobre los beneficios que provee cada uno de los diferentes planes.

Sin duda, las decisiones tomadas por Gobiernos de ambos partidos han sido una de las causas principales de la crisis actual de los Sistemas. Parte del grave problema que enfrentan los Sistemas se remonta a las alteraciones que se han hecho a través de enmiendas y leyes especiales que han incrementando los beneficios a los jubilados sin que el Gobierno cuente con los recursos para sufragar el costo de estos incrementos, desangrando así los activos de los Sistemas.

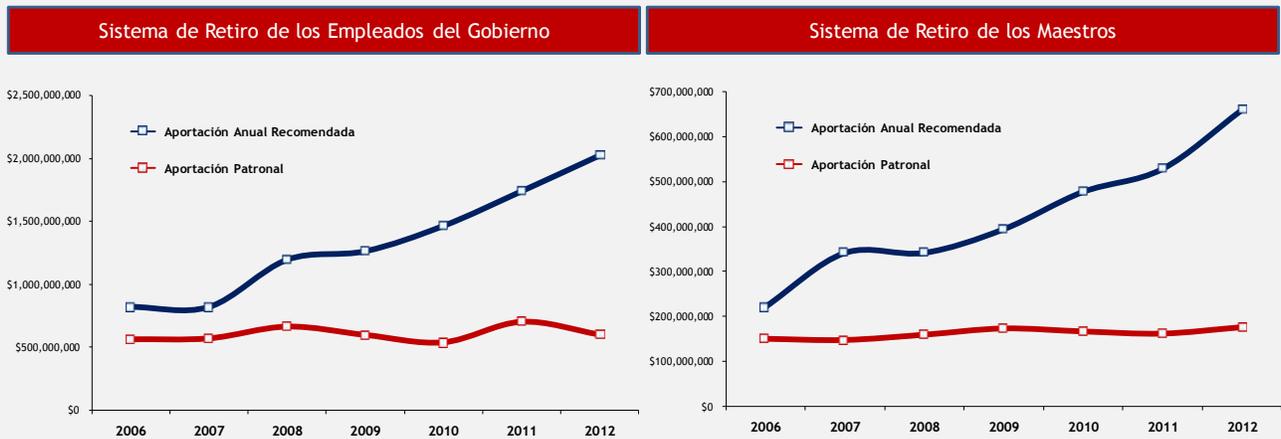
Las principales causas de la crisis se describen a continuación:

1) Aportaciones inadecuadas

Desde sus comienzos, los Sistemas no han contado con las aportaciones adecuadas para mantener un nivel saludable de solvencia. En el caso del Sistema de Empleados Públicos, se han aprobado cambios durante las últimas décadas para otorgarles más beneficios a sus miembros sin incrementos paralelos a la aportación patronal, a la aportación del empleado u otro método de cubrir estos incrementos en beneficios.

Junto a otras leyes, las leyes descritas en la Ilustración 2 fueron debilitando el Sistema de Empleados Públicos al aumentar los beneficios sin contar con aportaciones nuevas. Como refleja la Ilustración 3, el Gobierno nunca ha realizado la aportación patronal recomendada por los actuarios para poder cubrir los beneficios de retiro. Para empezar a atender las insuficiencias de activos, hubiésemos tenido que aportar al Sistema de Empleados Públicos aproximadamente \$5,000 millones durante los últimos siete años y aproximadamente \$1,800 millones¹¹ al Sistema de Maestros a lo largo del mismo periodo.

Ilustración 3: Diferencia entre Aportación Anual Recomendada y Aportación Patronal Actual para los Sistemas de Retiro



Fuente: Basado en los informes actuariales para el AF-2011. Incluye aportación por concepto de Leyes Especiales. No toma en consideración "Other Post-Employment Benefits".

El Fondo General no contaba con los recursos necesarios para cubrir estas cantidades.

2) Impacto de leyes especiales

Las llamadas "Leyes Especiales" consisten de una serie de 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;
- Bonos 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 \$260 millones.¹² La fuente de pago de los beneficios concedidos por las Leyes Especiales proviene casi en su totalidad del Fondo General o del presupuesto de otras entidades gubernamentales. Por lo tanto, estos beneficios no deberían ser pagados con activos de los Sistemas. Sin embargo,

muchas veces el Fondo General y las corporaciones públicas y municipios que tienen la responsabilidad de pagar los beneficios concedidos por estas Leyes Especiales simplemente no las pagan. Los Sistemas han tenido que incurrir en estos costos, agravando así el déficit de los Sistemas. Los beneficios por concepto de Leyes Especiales juegan un papel importante en la delicada situación fiscal que enfrenta tanto el Fondo General como los Sistemas.

3) Programas de retiro temprano

El Gobierno comenzó a promover los programas de retiro temprano en el 1994 con el fin de reducir el tamaño de la plantilla laboral. Aunque estas medidas redujeron los gastos de nómina, partida que representa una porción sustancial del gasto del Fondo General, el retiro temprano redujo los ingresos a los Sistemas pues causó una disminución proporcional en las aportaciones patronales. Tan pronto un empleado cesa sus labores, el Gobierno deja de aportar las contribuciones patronales correspondientes a esa persona. Sin embargo, la persona recibe un beneficio típicamente igual o mayor al que hubiese recibido si se hubiese quedado hasta la fecha de retiro original. Si el Gobierno no

hace las aportaciones correspondientes a los Sistemas para cubrir el déficit en las aportaciones causadas por el retiro temprano, se produce, con relación a la persona que se retiró de forma temprana, una deuda igual o más alta a la esperada originalmente, con unos ingresos menores para cubrirla.

Desde el 1994, se han implantado más de 20 ventanas de retiro temprano. En algunas de estas ventanas, se ofrecieron pensiones equivalentes al 75% del salario promedio de un empleado con solamente 24 años de servicio, independientemente de la edad del participante. El problema fundamental de estas ventanas de retiro temprano fue que no lograron el objetivo de reducir el déficit total del Gobierno debido a que: (i) las plazas dejadas por esos empleados fueron ocupadas por nuevos empleados; (ii) se pensionó a individuos con una pensión de 65% ó 75% del promedio salarial establecido, para las cuales el Gobierno había aportado mucho menos que lo recomendado actuarialmente; y (iii) se ofreció planes de pagos a los patronos gubernamentales y algunas de estas entidades no han cumplido a cabalidad con su obligación.

4) Cambios en la expectativa de vida de los participantes

La expectativa de vida promedio en Puerto Rico y los Estados Unidos ha aumentado a 78 años durante los últimos 60 años.¹³ Esto ha ocasionado que los pensionados reciban beneficios por una cantidad de años mayor a lo previsto originalmente. Según el último estudio del Departamento de Salud, en el 1950, un año antes de la creación del Sistema de Empleados Públicos, la expectativa de vida de los puertorriqueños era de 59.5 años para los hombres, 62.4

años para las mujeres y 60.9 años para ambos sexos. La data más reciente del Departamento de Salud refleja que para el año 2004 los hombres tenían una expectativa de vida de 73.7 años, las mujeres de 80.9 años y ambos sexos de 77.2 años, un incremento en la vida promedio de aproximadamente 16 años. El aumento en la expectativa de vida obliga a los Sistemas a sufragar pensiones por más tiempo a lo anticipado, lo cual ha impactado negativamente a los Sistemas.

5) Programa de préstamos personales

El Sistema de Empleados Públicos ofrece y administra un programa de préstamos personales, préstamos hipotecarios y préstamos para viajes culturales para los participantes del plan de retiro. Los participantes pueden obtener hasta un máximo de \$5,000 en préstamos personales para cualquier uso. En el 2007, el Sistema aumentó esta cantidad a \$15,000, lo cual resultó en una merma en el efectivo del Sistema de aproximadamente \$600 millones entre 2007 y 2010.¹⁴ Esta insuficiencia ha sido cubierta con fondos del propio Sistema y ha requerido la liquidación de activos que de otra forma hubieran estado disponibles para el pago de pensiones. La siguiente gráfica presenta el crecimiento desmedido en la cartera de préstamos del Sistema como resultado del aumento en la cantidad máxima de los préstamos:

Ilustración 4: Evolución cartera de préstamos del Sistema de Empleados Públicos (balances según Estados Financieros Auditados al 30 de junio de 2011 e información provista por el Sistema de Empleados Públicos a diciembre de 2012)



Debido a la cantidad de préstamos personales originados durante los últimos años, la cartera de inversiones del Sistema ahora posee una partida significativa de activos ilíquidos. En un esfuerzo por mejorar la situación, en el 2011 la Junta de Síndicos del Sistema de Empleados Públicos aprobó una resolución para reducir el máximo prestatario de vuelta a \$5,000 y, en el 2012, aprobó la venta de alrededor de \$313 millones en préstamos. Con un balance de \$804 millones a diciembre 2012, los préstamos personales representan alrededor de la mitad de los activos netos del Sistema de Empleados Públicos y un serio obstáculo a su solvencia.

6) Emisión de bonos de obligaciones de pensiones

En el 2008, el Sistema de Empleados Públicos emitió cerca de \$3,000 millones en bonos de obligaciones de pensiones (“POBs,” por sus siglas en inglés). El objetivo de la emisión fue inyectar el

producto de la emisión en el Sistema de Empleados Públicos y así incrementar su tasa de capitalización. Esta estrategia había sido acogida por algunas jurisdicciones de los Estados Unidos, incluyendo California, Oregón e Illinois. Al emitir este tipo de deuda estas jurisdicciones asignaron una fuente de pago externa para pagar el servicio de deuda. Sin embargo, a diferencia de otras jurisdicciones, los POBs constituyen deuda del mismo Sistema de Empleados Públicos, en donde las aportaciones de los patronos gubernamentales son la fuente de repago de los bonos. Por ende, el Sistema de Empleados Públicos tiene la obligación de repagar estos bonos de las aportaciones patronales que recibe. Esta deuda tiene un repago de casi 50 años, durante los cuales el Sistema de Empleados Públicos tendrá que pagar alrededor de \$6,000 millones en

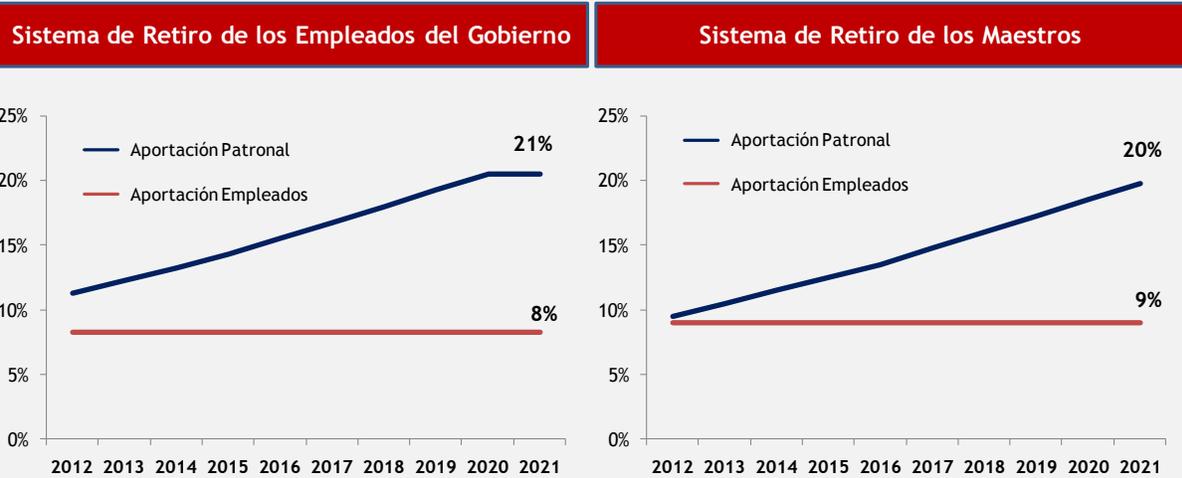
El costo anual de los Sistemas de Retiro es insostenible.

intereses además de repagar su principal, una cantidad equivalente a aproximadamente 4 años de pagos de beneficios a los jubilados. La inyección de capital que los bonos lograron al Sistema de Empleados Públicos sólo representó una extensión en la vida de los activos de 5 a 6 años.

TENEMOS QUE ACTUAR AHORA

Es de suma importancia implantar un plan de reforma integral para atender la crisis en los Sistemas. Si no se establecen cambios significativos a la estructura actual, todos los puertorriqueños, incluyendo empleados públicos, pensionados y todos los demás sectores productivos de nuestra sociedad, tendremos que hacer sacrificios enormes para poder pagar las obligaciones acumuladas de los Sistemas. El déficit en los Sistemas de Retiro tiene las siguientes

Ilustración 5: Aportación Patronal vs. Aportación Empleado del Sistema de Empleados Públicos y Sistema de Maestros



implicaciones para todos los puertorriqueños:

1) El costo anual de los Sistemas para los puertorriqueños es insostenible

Según las leyes en vigor al día de hoy,¹⁵ la aportación patronal incrementará anualmente hasta alcanzar 21% y 20% del salario de los empleados públicos y los maestros, respectivamente, para el 2020. Favor de referirse a la Ilustración 5. Para poder pagar estas aportaciones patronales ya establecidas por ley, para el 2020, el Gobierno tendrá que aportar \$2,150 millones, equivalente a 25%¹⁶ de los ingresos del Fondo General (provenientes de las contribuciones pagaderas por todos los puertorriqueños) solamente para cubrir las obligaciones contraídas por los Sistemas.

Según las proyecciones provistas por los actuarios de los Sistemas, si no hacemos cambios drásticos a los Sistemas de Retiro, las aportaciones actuales del Fondo General a los Sistemas tendrían que aumentar significativamente durante los próximos 20 años para poder pagar las pensiones. Según muestra la Ilustración 6, esto significa que para el 2030, por cada dólar de ingresos que el Gobierno reciba, 41 centavos tendrían que dirigirse a pagar pensiones al empleado público.

El Gobierno no tiene los recursos para continuar aportando cada vez más a los Sistemas. Más aún, no les estamos hablando con la verdad a los pensionados y empleados públicos si les decimos que el Fondo General tiene la capacidad para hacerlo.

Ilustración 6: Evolución Partida del Fondo General Destinada a Pagar Pensiones por Cada Dólar Recaudado

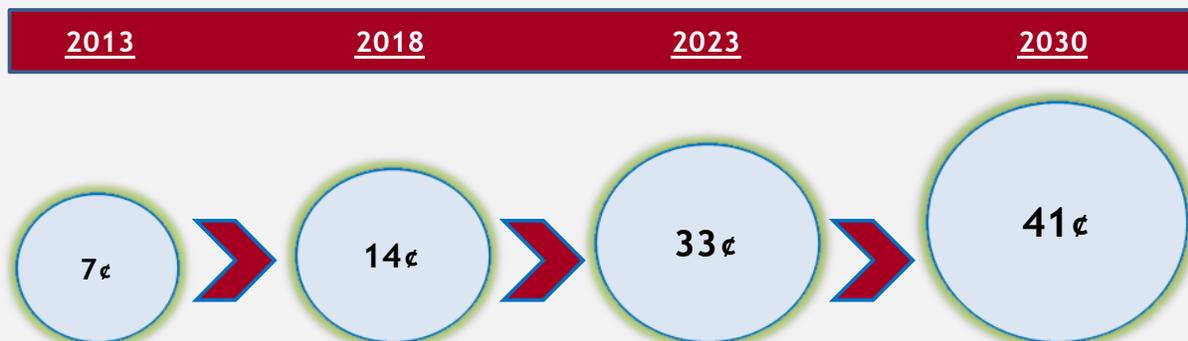
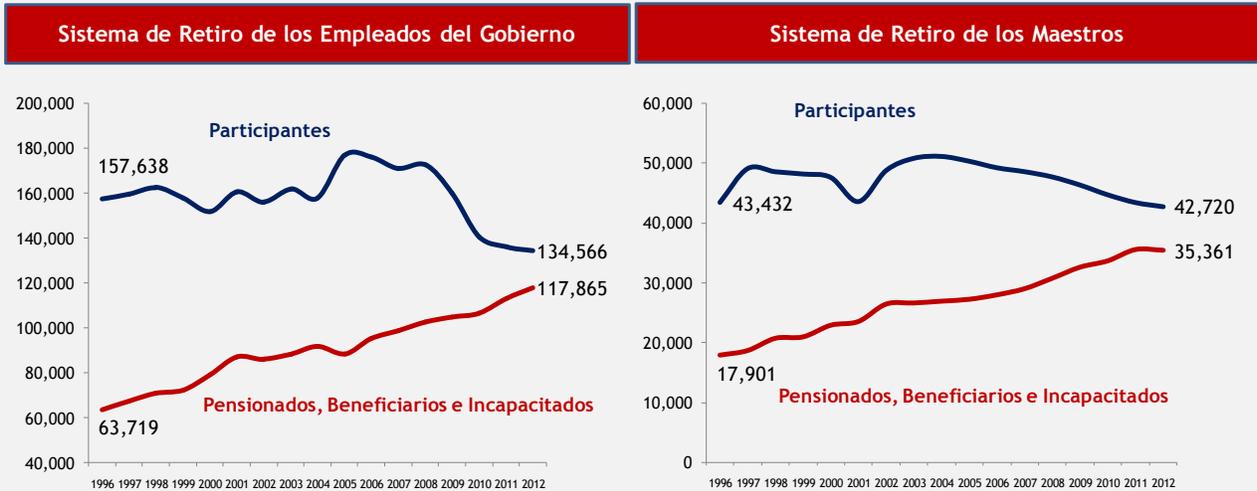


Ilustración 7: Aumento de Pensionados en Relación a Cantidad de Participantes



2) La carga recae sobre los participantes de la Reforma 2000

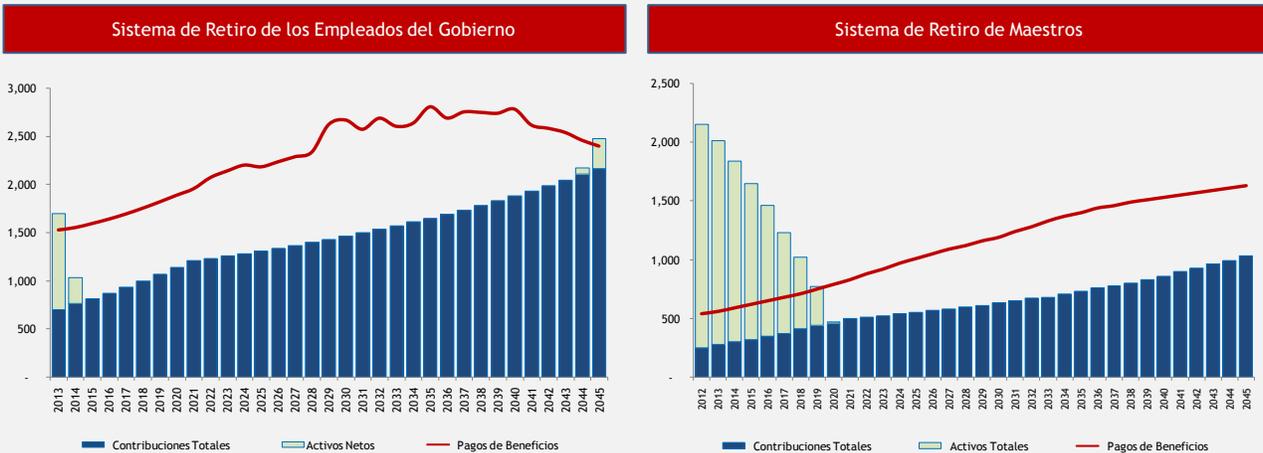
En el caso de Sistema de Empleados Públicos, los participantes de Reforma 2000 (ver página 4) se encuentran aportando igual o más que los otros miembros activos, pero recibirán un nivel de beneficios menor al de los participantes bajo la Ley 447 y la Ley 1 al momento de retirarse. Inclusive, si no se implementan los cambios necesarios, existe la posibilidad que los activos del Sistema de Empleados Públicos se hayan agotado por completo al momento que les corresponda a los participantes de la Reforma 2000 recibir sus pensiones.

Por otra parte, como se demuestra en la Ilustración 7, hoy en día hay menos miembros activos en los Sistemas para apoyar el incremento en retirados y beneficiarios. Esta reducción se debe en parte a las ventanas de retiro temprano (ver página 6) y una reducción sustancial en el número de empleados gubernamentales. A este ritmo, en el futuro cercano habrá más pensionados que participantes, lo cual intensificará aún más la presión financiera sobre los Sistemas.

3) Estarán en riesgo los servicios públicos esenciales

Según se explicó anteriormente, la carga del

Ilustración 8: Evolución - Agotamiento de Activos



gasto de pensiones sobre el Fondo General es demasiado alta y continuará aumentando. Esto pone en riesgo la viabilidad de los servicios básicos que el Gobierno debe proveer a la ciudadanía, como la seguridad pública, los servicios médicos y la educación pública. Por ejemplo, para el 2022, el Gobierno tendrá que separar más de \$2,700 millones para aportar a los Sistemas de Retiro. Esta suma es mayor al presupuesto anual del Departamento de Educación.

4) Los Sistemas de Retiro se van a quedar sin dinero

Con \$1,724 millones en activos netos al 30 de junio del 2011, se estima que el Sistema de Empleados Públicos se quedará sin activos netos disponibles para pagar obligaciones tan pronto como el 2014. Como se menciona anteriormente, esto significa que, al acabarse los activos netos, el Sistema de Empleados Públicos contará con una cobertura actuarial de 0%. Aunque en el caso del Sistema de Empleados Públicos su cobertura actuarial se reduciría a 0% en el 2014, el Sistema de Empleados Públicos si cuenta con \$3,000 millones adicionales producto de la emisión de POBs, lo cual se estima alargaría su vida hasta el 2019 o el 2020. Sin embargo, los \$3,000 millones son pagaderos de las aportaciones patronales que recibe el Sistema de Empleados Públicos y, una vez agotados, no habrá suficiente dinero para pagar la cantidad total de la pensión. Con \$2,385 millones en activos netos al 30 de junio de 2011, el Sistema de Maestros se quedaría sin fondos en el 2022.

5) Si no reformamos los Sistemas de Retiro, el crédito de Puerto Rico sería degradado a “chatarra”

desatando así un sinnúmero de consecuencias nefastas para el país

Según han informado las agencias clasificadoras, el crédito de Puerto Rico sería degradado a “chatarra” si no reformamos los Sistemas de Retiro. Esta degradación tendría un efecto inmediato en el bolsillo del pueblo. Puerto Rico entraría en una crisis financiera. Esto significaría, entre otras cosas, el cierre de los mercados financieros al gobierno de Puerto Rico; una devaluación drástica de entre 30% a 50% en el valor de todas las obligaciones del Gobierno y las corporaciones públicas; una reducción en la líneas de crédito a corto plazo de los bancos que utiliza el Gobierno para financiar sus operaciones; un aumento significativo en las tasas de interés; la pérdida de millones de dólares invertidos en cuentas de retiro individual (“IRA”) y en planes de retiro público y privados que estén invertidas en bonos del Gobierno.

El impacto de esta degradación en las finanzas gubernamentales sería monumental. Habría una reducción abrupta en los recaudos y una imposibilidad de recurrir a financiamientos efectivos para cubrir insuficiencias presupuestarias y manejar las operaciones del Gobierno como de costumbre. Esto tendría consecuencias nefastas: los servicios básicos del Gobierno se verían seriamente afectados. El camino para salir de esa crisis sería largo y difícil.

LAS SOLUCIONES A LA CRISIS SON IMPOSTERGABLES

Es esencial para el futuro de Puerto Rico y las nuevas generaciones de puertorriqueños que se implanten cambios sustanciales a los Sistemas. Un hecho es indiscutible: los compromisos que el Gobierno ha hecho para proveerle seguridad a más de 320,000

empleados del Estado, maestros, bomberos y policías ahora representan el mayor reto financiero que Puerto Rico jamás ha enfrentado. Nuestra única opción es acabar con el problema estructural que llevamos arrastrando por más de 60 años e implantar cambios y acciones que provean para unos Sistemas solventes y una economía saludable.

Tan reciente como en el 2011, se legislaron dos leyes¹⁷ que tenían un propósito similar:

*“solidificar el Fondo del Sistema de Retiro... para asegurar su estabilidad económica y garantizar tanto a los participantes como a nuestros pensionados que puedan contar con un futuro económicamente estable y que sientan confianza en que al finalizar su tarea en el servicio público pueden contar con un Sistema de Retiro que le brinde seguridad económica durante su vida como pensionado”.*¹⁸

Sin embargo, ninguno de estos propósitos se logró. Puerto Rico enfrenta la cobertura actuarial más baja de su historia y de cualquier jurisdicción de los Estados Unidos. El futuro económico de nuestros pensionados y de las futuras generaciones de puertorriqueños está en juego y los empleados públicos no gozan de la confianza de tener un sistema de retiro estable y seguro.

Nos urge tomar decisiones concretas que:

- Provean un nivel de seguridad digna a los retirados
- No tronchen las oportunidades económicas de las futuras generaciones de puertorriqueños y sean justas para todos los contribuyentes
- No afecten el financiamiento de servicios públicos esenciales
- Eviten un riesgo sistémico a la economía del país

- Atraigan empleados de calidad al sector público

No existe una sola solución al problema. Para poder llegar a unos cambios balanceados y justos para todas las partes afectadas, tenemos que ejecutar varias alternativas. La magnitud del déficit de los Sistemas de Retiro es tan grave que tenemos que tomar decisiones que tengan un impacto significativo.

Mientras evaluamos soluciones debemos mantener siempre presente que cuando hablamos de pensiones estamos hablando de personas trabajadoras que han laborado por años y décadas para poder llegar a sus retiros. No podemos poner en juego su bienestar en los últimos años de su vida. A la misma vez, tenemos que generar soluciones que aseguren el bienestar de todos los puertorriqueños. Tenemos que tomar decisiones efectivas y de impacto positivo a largo plazo. El tiempo de hacernos de la vista larga a este grave problema se acabó.

Revaluemos nuestro pacto social, determinemos que es un retiro justo, evaluemos el impacto a todos los puertorriqueños, y así juntos podremos crear un Puerto Rico mejor.

FUENTES Y NOTAS AL CALCE

¹ Los activos netos del Sistema de Empleados Públicos excluyen los fondos recibidos como resultado de la emisión de bonos de obligación de pensión (“POBs” por sus siglas en inglés), ya que el Sistema de Empleados Públicos es responsable por el repago de la deuda creada por dichos bonos. Según el Informe Actuarial al 30 de junio de 2011, los activos netos sumaban a \$1,723 millones. Los activos totales del Sistema de Empleados Públicos incluyen los fondos recibidos como resultado de la emisión de los POBs y suman a \$4,987 millones, al 30 de junio de 2011.

² Esta cifra toma en cuenta los supuestos descritos en los Informes Actuariales (“Puerto Rico Government Employees Retirement System, June 30, 2011 Actuarial Valuation Report” y el “Puerto Rico Teachers Retirement System, June 30, 2011 Actuarial Valuation Report”). Los Informes Actuariales toman en consideración una tasa anual de descuento de 6.40%. El déficit actuarial es de \$25,491 millones en el Sistema de Empleados Públicos y \$9,768 millones en el Sistema de Maestros, incluyendo la obligación de hacer aportaciones al plan médico. Si determinamos el déficit actuarial de los Sistemas utilizando los nuevos requisitos promulgados por el “Governmental Accounting Standards Board,” entidad enfocada en mejorar la calidad de estándares contables para gobiernos estatales y locales, el mismo sería de \$44,895 millones. Cualquier cambio demográfico y/o económico en los supuestos de la valorización actuarial, pudiese afectar positivamente o negativamente esta cifra.

³ Los informes actuariales al 30 de junio de 2012 del Sistema de Empleados Públicos y del Sistema de Maestros no han sido completados; se espera que el déficit actuarial combinado sea mayor a \$35,260 millones.

⁴ El ingreso del Fondo General para el año fiscal 2011 fue de \$8,149 millones. El Producto Nacional Bruto al cierre del año fiscal 2011 fue de \$64,106 millones.

⁵ Contribución Actuarial Recomendada (“ARC” según sus siglas en inglés). Según los Informes Actuariales al 30 de junio de 2011, el ARC para el Sistema de Empleados Públicos es de \$2,153 millones y el ARC para el Sistema de Maestros es de \$700 millones. El cálculo del ARC toma en consideración una tasa anual de rendimiento de inversión estable de 6.40% para ambos Sistemas.

⁶ Para el año fiscal 2012, se estima que las contribuciones patronales para el Sistema de Empleados Públicos representaron 33% del ARC y 30% del ARC en el caso del Sistema de Maestros.

⁷ Fuente: “The Widening Gap Update”, June 2012; The Pew Center on the States.

⁸ Rhode Island: Aumentó la edad mínima de retiro, eliminó los ajustes por costo de vida y canceló el plan de beneficio definido. Las ciudades de San Jose y San Diego en el estado de California eliminaron bonos a retirados y descontinuaron incrementos automáticos en pensiones. Illinois aumentó la edad de retiro y puso un tope en el salario que se usa para calcular pensiones.

⁹ Contribución Actuarial Recomendada, según descrita en la nota al calce 5.

¹⁰ La cobertura actuarial sólo toma en consideración los activos netos. No incluye los \$3,000 millones de la emisión de los POBs.

¹¹ La diferencia entre la Contribución Anual Recomendada y la Contribución Actual según el “Puerto Rico Government Employees Retirement System, June 30, 2011 Actuarial Valuation Report” y el “Puerto Rico Teachers Retirement System, June 30, 2011 Actuarial Valuation Report”.

¹² Según Informes Actuariales para el Sistema de Empleados Públicos y el Sistema de Maestros al 30 de junio de 2011. No incluye algunas leyes especiales, como ajustes por costo de vida (“COLA”).

¹³ US National Center for Health Statistics, basado en data del 2008.

¹⁴ Fuente: Sistema de Empleados Públicos.

¹⁵ Ley Núm. 114 de 5 de julio de 2011 y Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011.

¹⁶ Asume la base de recaudos del Fondo General presupuestada para el año fiscal 2013: \$8,750 millones.

¹⁷ Ley Núm. 114 de 5 de julio de 2011 y Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011.

¹⁸ Exposición de Motivos de la Ley Núm. 116 de 6 de julio de 2011.