



---

# **Rescatando los Sistemas de Retiro de Puerto Rico**

## **Implantando soluciones permanentes**

27 de febrero de 2013

---

# Los Sistemas de Retiro tienen la proporción de activos netos a obligaciones de pensión (“cobertura actuarial”) más baja<sup>1</sup> en comparación con los 50 estados

El pago anual de beneficios de los Sistemas de Retiro es insostenible



La diferencia entre las pensiones pagaderas y los activos disponibles a 30 de junio de 2011 excede **\$35,260 millones<sup>2</sup>**



Los activos netos del Sistema de Retiro de Empleados (“SRE”) se agotarán en **AF2013-2014** y los activos totales en el **AF2018-2019**. Los activos totales del Sistema de Retiro de Maestros (“SRM”) se agotarán en el **AF2019-2020**



Una cobertura actuarial saludable cuenta con por lo menos 80 centavos por cada dólar de beneficios. El promedio de cobertura actuarial en los 50 estados es de 63 centavos.<sup>1</sup> Mientras que en Puerto Rico:

- Sólo tenemos **6** centavos por cada dólar de beneficios del SRE
- Sólo tenemos **20** centavos por cada dólar de beneficios del SRM



Comenzando en el AF2018-2019 y en el AF2021-2022, la deficiencia anual promedio de flujo de caja del SRE será de aproximadamente **\$905 millones** y la del SRM de aproximadamente **\$579 millones,<sup>3</sup>** respectivamente

<sup>1</sup> Fuente: The Pew Center on the States, “*The Widening Gap Update*,” junio 2012. En el caso de SRE, activos netos se refiere a los activos luego de reducir la deuda de bonos de pensión (“POBs” por sus siglas en inglés). Estos bonos están garantizados por las aportaciones patronales de las entidades gubernamentales.

<sup>2</sup> \$25,491 millones en el Sistema del ELA y \$9,768 millones en el Sistema de Maestros.

<sup>3</sup> Deficiencia en flujo de caja representa la diferencia entre el dinero que recibe el sistema (aportaciones) y el pago de beneficios (desembolsos) por año.

## Las decisiones del pasado han sido de las causas principales de la crisis actual

---

Gran parte del problema que enfrentan los Sistemas se remonta a incrementos en la estructura de beneficios que se han hecho en el pasado, sin identificar los recursos necesarios para sufragar el costo de estos incrementos

1

El Gobierno no ha realizado la aportación recomendada por los actuarios para poder cubrir los beneficios provistos a los participantes.

2

Hemos concedido beneficios adicionales (leyes especiales y pensión por mérito) a través de los años sin aportar los recursos necesarios para pagarlos.

3

Hemos implantado ventanas de retiro temprano sin tomar en consideración el impacto actuarial en los Sistemas.

4

El aumento en la expectativa de vida de los retirados y participantes de los Sistemas ha provocado la necesidad de otorgar beneficios por una cantidad de años mayor a lo previsto originalmente.

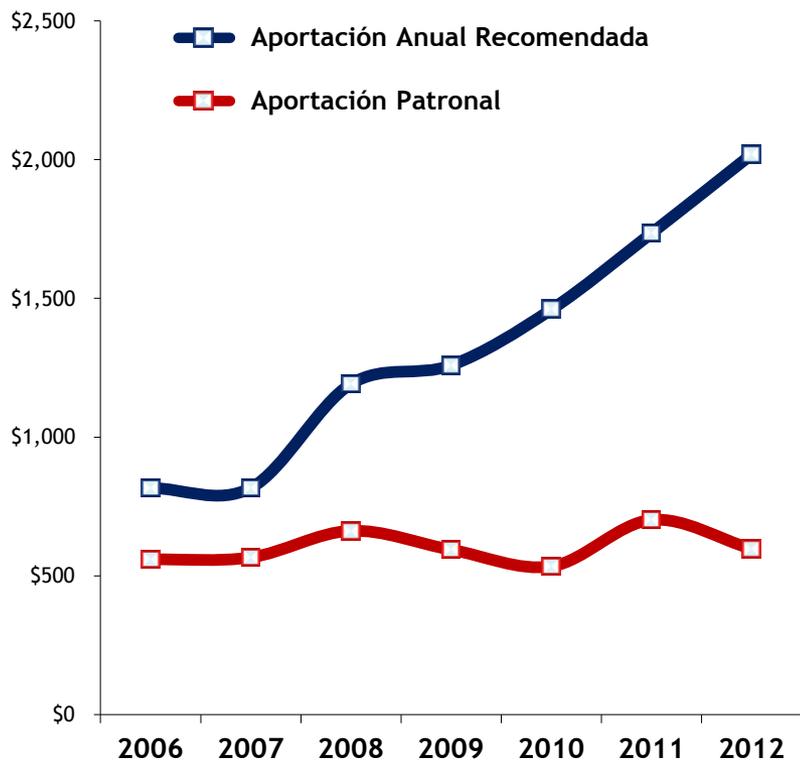
5

Además del compromiso de pago existente con los pensionados, el SRE tiene la obligación de pagar bonos de pensión que ascienden a \$9,000 millones (incluyendo principal e interés).

# La aportación del Gobierno no ha sido suficiente

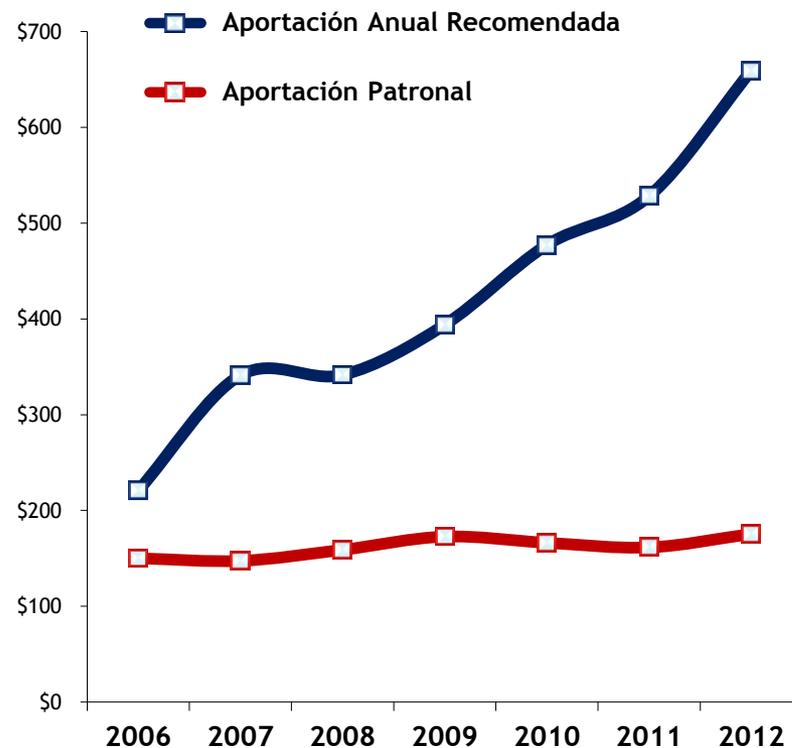
## Sistema Empleados Públicos

En \$ millones



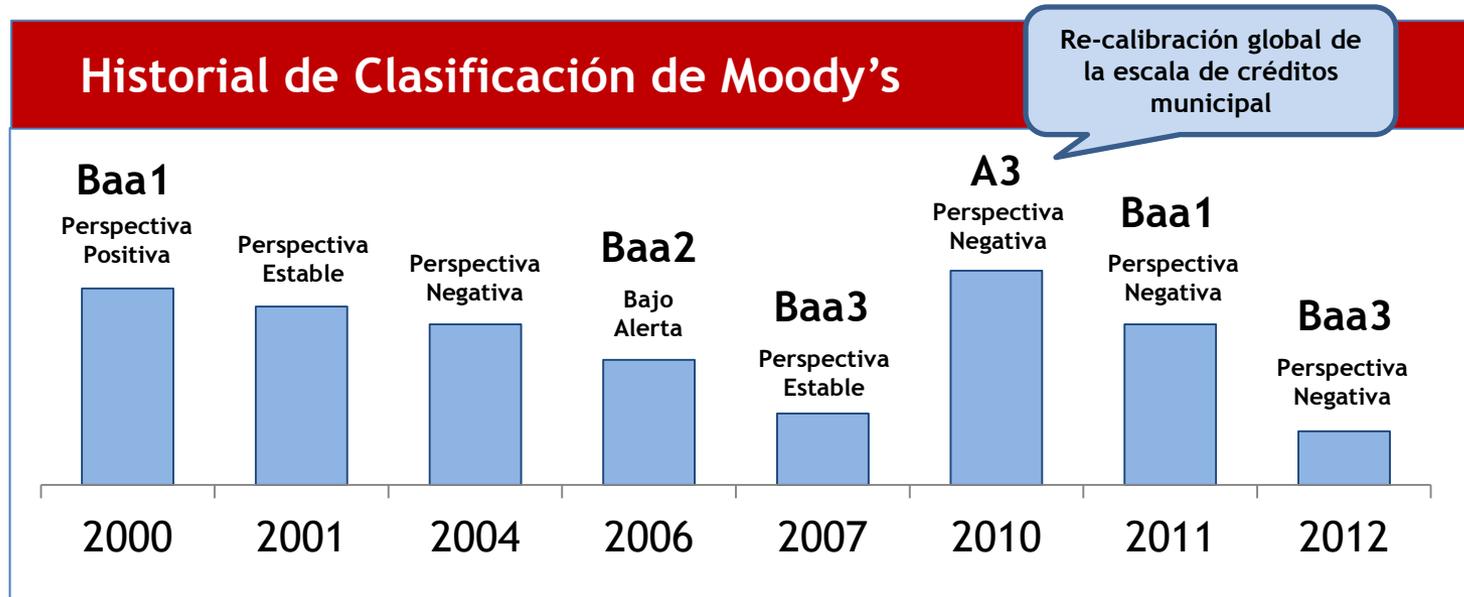
## Sistema Retiro Maestros

En \$ millones



\* Fuente: Basado en último reporte actuarial para el AF 2011.

## El 13 de diciembre de 2012, Moody's degradó la deuda de Puerto Rico

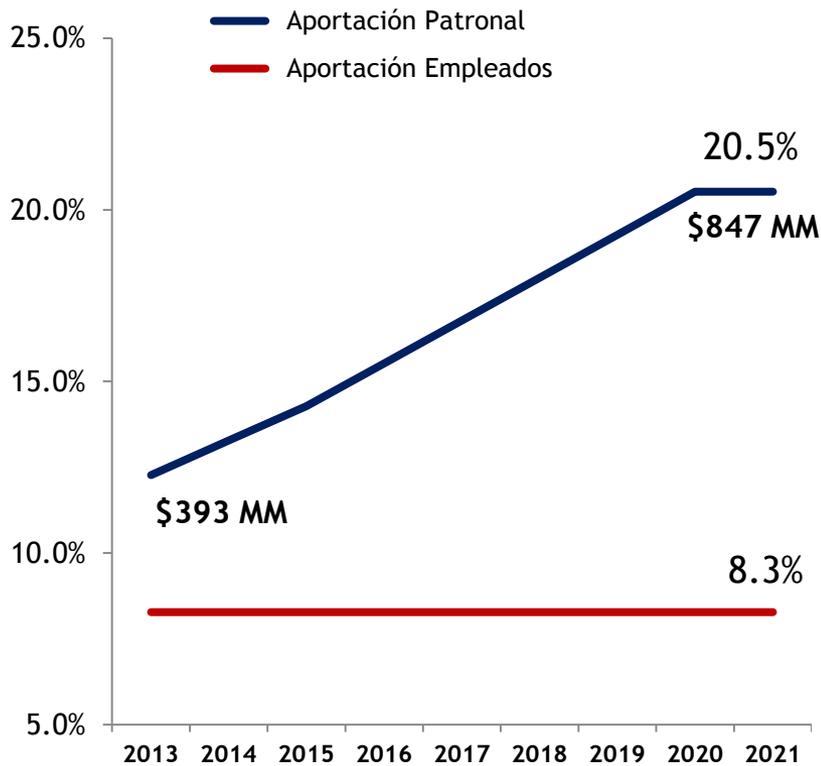


*“La falta de una reforma significativa del Sistema de Retiro y la ausencia de un calendario claro para llevar a cabo la misma,”* cita el reporte de Moody's como una de las razones de la degradación.

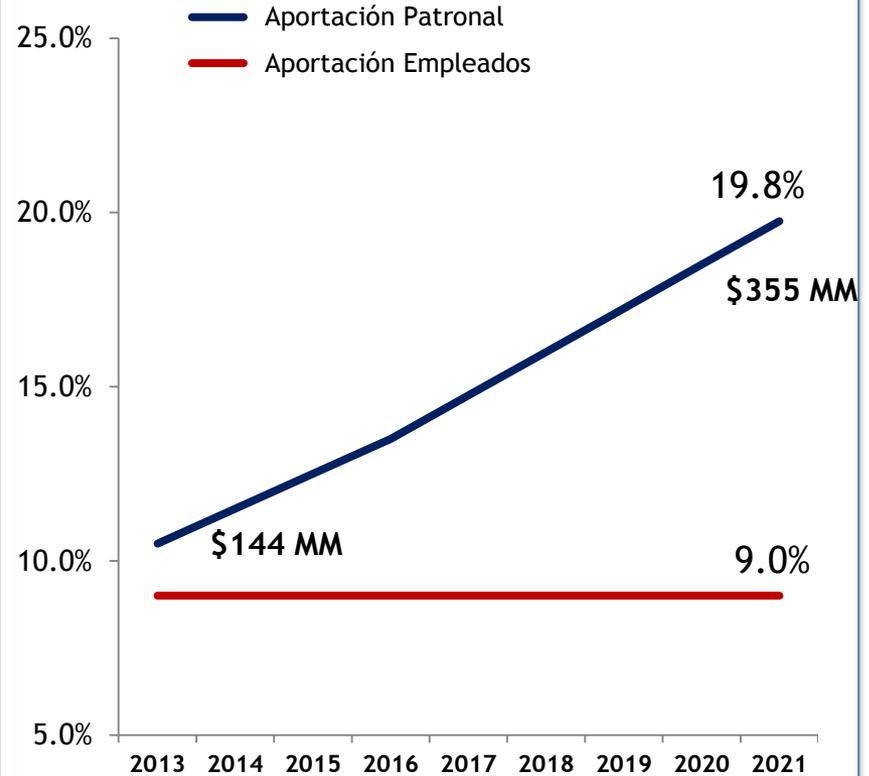
*“Una reforma del Sistema de Retiro es necesaria para evitar que se agoten los activos del Sistema y comprometer los recursos del Fondo General en el futuro,”* añadió Moody's.

# Incremento en aportaciones patronales legislado en el 2011<sup>1</sup> representa una carga sustancial para el Gobierno

## Incremento en aportación patronal proyectado como % de nómina - Empleados públicos



## Incremento en aportación patronal proyectado como % de nómina - Maestros

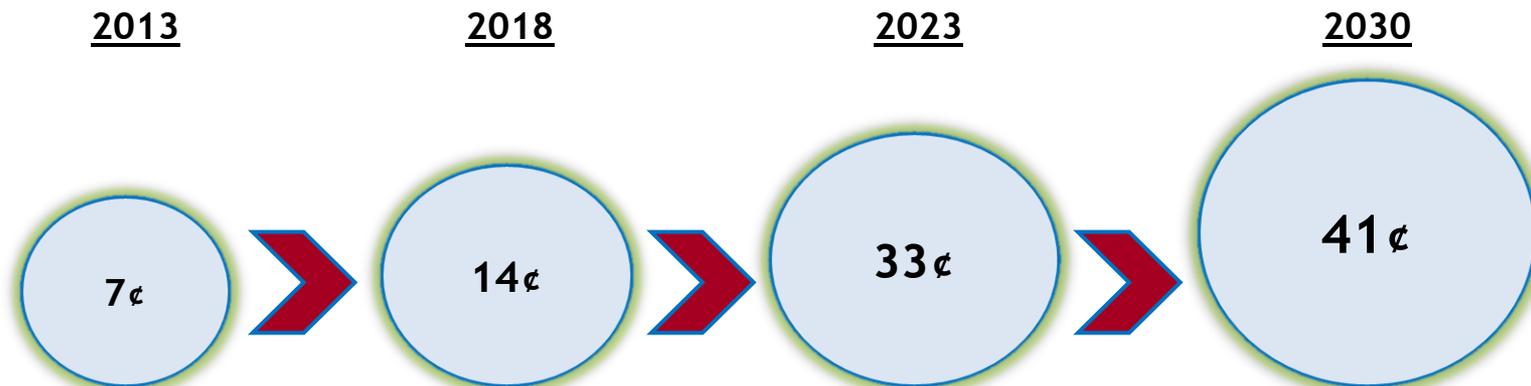


<sup>1</sup> Incremento en aportación patronal según legislado bajo la Ley 116 de 2011 para el SRE y la Ley 114 de 2011 para el SRM.

## De no tomarse medidas contundentes ahora, la crisis de los Sistemas continuará agravándose

- Actualmente, por cada dólar de recaudos que recibe el Fondo General, se separan 7¢ para pagar pensiones.
- Si no se implantan medidas drásticas para atender la deficiencia de flujo de caja en los Sistemas, el Gobierno tendrá que desviar recursos que normalmente utiliza para atender servicios esenciales de la ciudadanía para pagar las pensiones de los retirados.
- Los servicios esenciales podrían verse afectados: En tan sólo 10 años, por cada dólar de recaudo que el Fondo General reciba se tendrán que asignar 33¢ para pagar pensiones.

### Evolución partida del Fondo General destinada a pagar pensiones por cada dólar recaudado\*



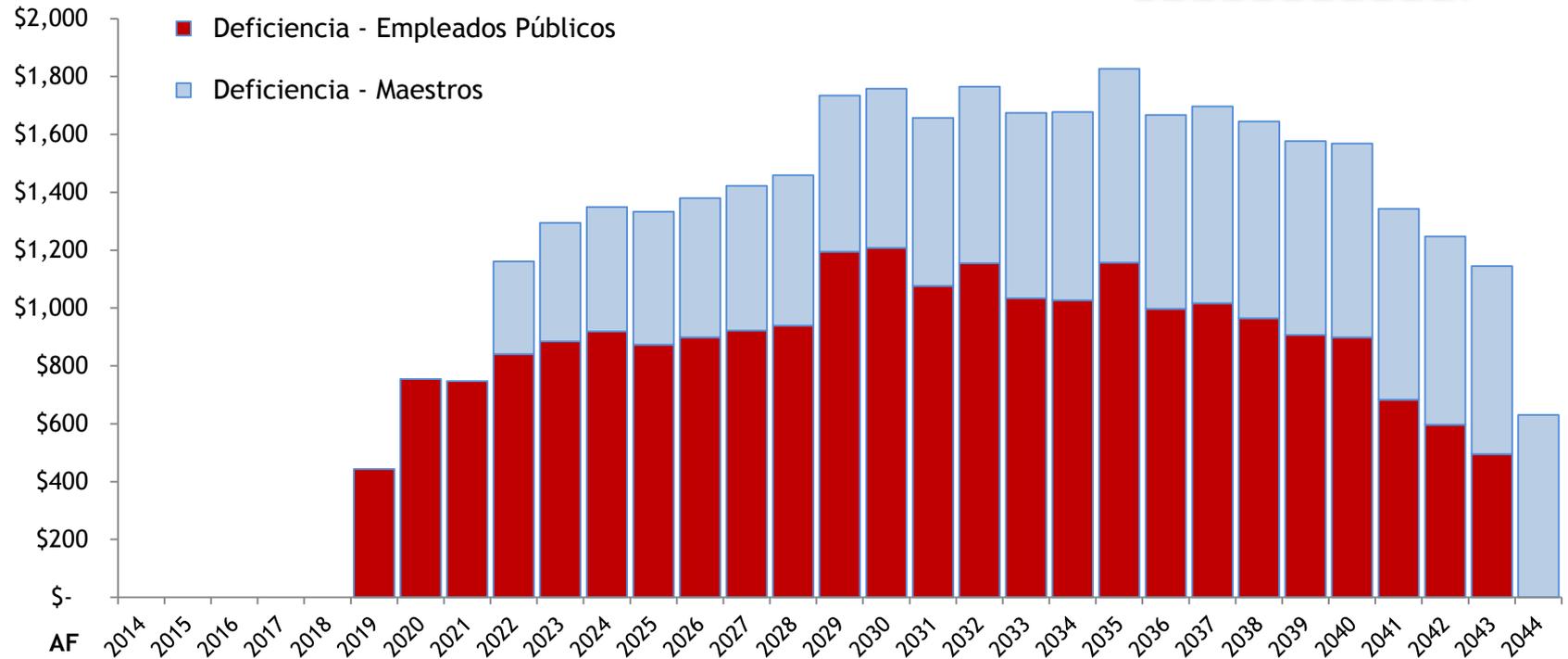
\* Análisis asume una base de recaudos en el Fondo General constante con la cantidad de recaudos presupuestados para el AF-2012-2013 (\$8,750 millones) y una nómina basada en una población actual y futura de 134,566 empleados. La partida del Fondo General incluye: la aportación del patrono, la aportación por concepto de Ley 70, la partida de Leyes Especiales y el déficit anual de flujo de caja.

## La situación en nuestros Sistemas es crítica

### Deficiencia en flujo de caja anual de los Sistemas de Retiro (proyectado en \$ millones)

DEFICIT ANUAL PROMEDIO:

\$1,383 millones



La cantidad del déficit anual promedio acentúa la urgencia de llevar a cabo una reforma abarcadora

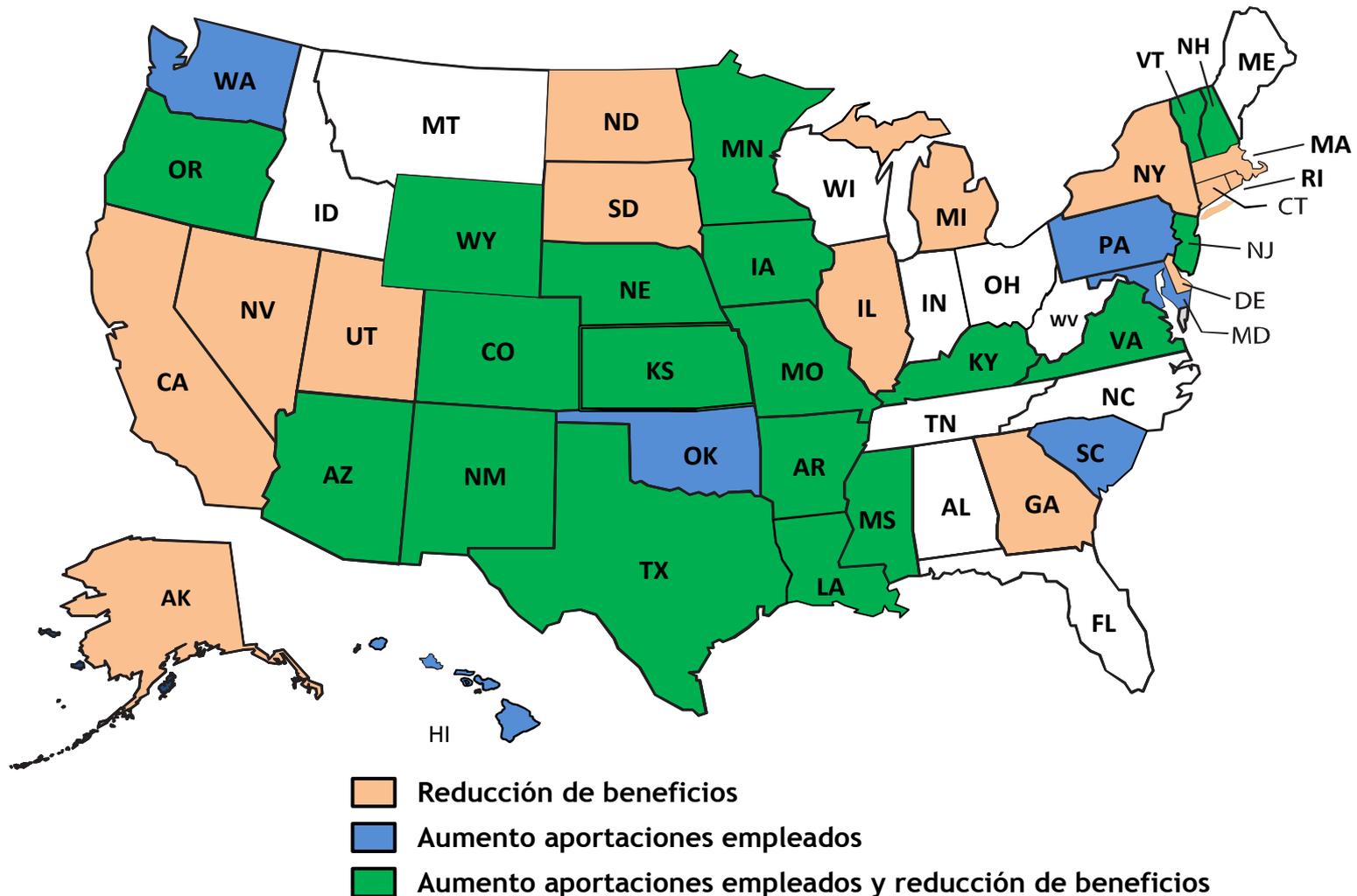
**El problema no es sólo de Puerto Rico**

# Muchos estados han tenido que reformar sus sistemas de retiro

	Casos más recientes	Puerto Rico
Cambio de Plan para Futuros Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Michigan (contribución definida)</li> <li>• Virginia (plan híbrido)</li> <li>• Utah (opción de híbrido o contribución definida)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforma 2000</li> </ul>
Cambio de Plan para Empleados Actuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhode Island (híbrido)</li> <li>• Michigan (híbrido opcional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N/A</li> </ul>
Cambio en COLAs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhode Island (suspendió todos los COLAs hasta que el sistema llegue a 80% de cobertura; futuros COLAs basados en rendimiento de inversión)</li> <li>• Maryland (máximo de 1%, si no se cumple con el rendimiento de inversión esperado)</li> <li>• Oklahoma (prohíbe COLAs sin asignación paralela de fondos)</li> <li>• Kansas (eliminado totalmente excepto para esos que se retiran antes del 12/31/13)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• COLA de 3% trienal tiene que ser aprobado por legislación; no se han aprobado desde el 2007</li> </ul>
Reducción del Multiplicador de Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhode Island (1%; 2% para empleados de seguridad pública)</li> <li>• Atlanta (nuevos empleados al 1%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.5% y 2.0% en Ley 447 y 1.5% en Ley 1</li> </ul>
Calculo de Salario Promedio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhode Island (últimos 5 años)</li> <li>• South Carolina (últimos 5 años para nuevos empleados)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36 meses de salario más alto bajo Ley 447 y 5 años de salarios más altos bajo Ley 1</li> </ul>
Edad de Elegibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhode Island (67 años igual a Seguro Social; excepto para empleados de seguridad pública)</li> <li>• South Carolina (65 años para empleados no policías)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 55 años bajo Ley 447; 65 años bajo Ley 1 y 60 años bajo Ley 305</li> </ul>
Contribución del Empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atlanta (entre 8% a 13%)</li> <li>• California (entre 6% a 12%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8.275%</li> </ul>

# Muchos estados han reducido beneficios a empleados existentes y empleados nuevos

## Reformas durante la última década



## El modelo de Rhode Island

---

**Rhode Island es un ejemplo reciente de una reforma de pensiones abarcadora y contundente**

### **Rhode Island -- Estado de situación previo a reforma:**

- Rhode Island tenía un déficit actuarial de \$6,833 millones y una tasa de cobertura de 48.4% al cierre del AF 2010
- La contribución actuarial requerida se esperaba que subiera de \$303 millones en AF 210 a sobre \$600 millones en AF 2013 y hasta \$1,000 millones en 2022

---

### **La reforma de pensión legislada en el 2011:**

- Reduce la obligación actuarial del Estado de \$6,833 millones por más de \$3,000 millones
- Rhode Island transfirió a TODOS sus empleados de un sistema de beneficio definido a uno híbrido de contribución definida en el 2012
- Reduce por 42% las aportaciones patronales proyectadas para el AF-2013
- Preserva los beneficios obtenidos hasta 30 de junio de 2012 - plan híbrido para el futuro
- Suspensión de beneficios por ajuste de costo de vida (COLA) hasta que el “funding ratio” supere 80%
- Incrementa edad mínima de retiro a 67 años para empleados nuevos

# Medidas correctivas

# Se tendrá que modificar la estructura de beneficios actual

## Sistema de Retiro Empleados Públicos

Plan de Beneficio Definido		Plan de Contribución Definida
Ley 447 de 1951	Ley 1 de 1990	Ley 305 de 1999
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensión por mérito de 75% (30 años de servicio y 55 años de edad) o 65% (30 años de servicio y menos de 55 años de edad)</li> <li>• Beneficio: 1.5% del salario promedio durante los primeros 20 años de servicio y 2.0% del salario promedio durante años subsiguientes</li> <li>• Salario promedio calculado en base a los salarios más altos durante cualesquiera 36 meses</li> <li>• Beneficio mínimo: \$400/mes</li> <li>• Edad de Retiro<sup>(a)</sup>: 58 años</li> <li>• Miembros activos: 22,866</li> <li>• Retirados<sup>(b)</sup>: 109,097</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redujo la estructura de beneficios</li> <li>• Beneficio: 1.5% del salario promedio durante los años de servicio</li> <li>• Salario promedio calculado en base a los últimos 5 años de servicio</li> <li>• Beneficio mínimo: \$400/mes</li> <li>• Edad de Retiro: 65 años</li> <li>• Miembros activos: 46,452</li> <li>• Retirados<sup>(b)</sup>: 7,540</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerró el Plan de Beneficio Definido para nuevos empleados</li> <li>• Beneficio: No hay beneficio definido. Pensión depende de aportación del empleado más rendimiento de inversión</li> <li>• Al momento de retiro, se desembolsa la totalidad del valor acumulado en la cuenta del miembro</li> <li>• Beneficio mínimo: N/A</li> <li>• Edad de Retiro: 60 años</li> <li>• Miembros activos: 62,043</li> <li>• Retirados<sup>(b)</sup>: 21</li> </ul>

(a) Excepto pensión por mérito y pensión reducida al retirarse antes de cumplir 55 años de edad.

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

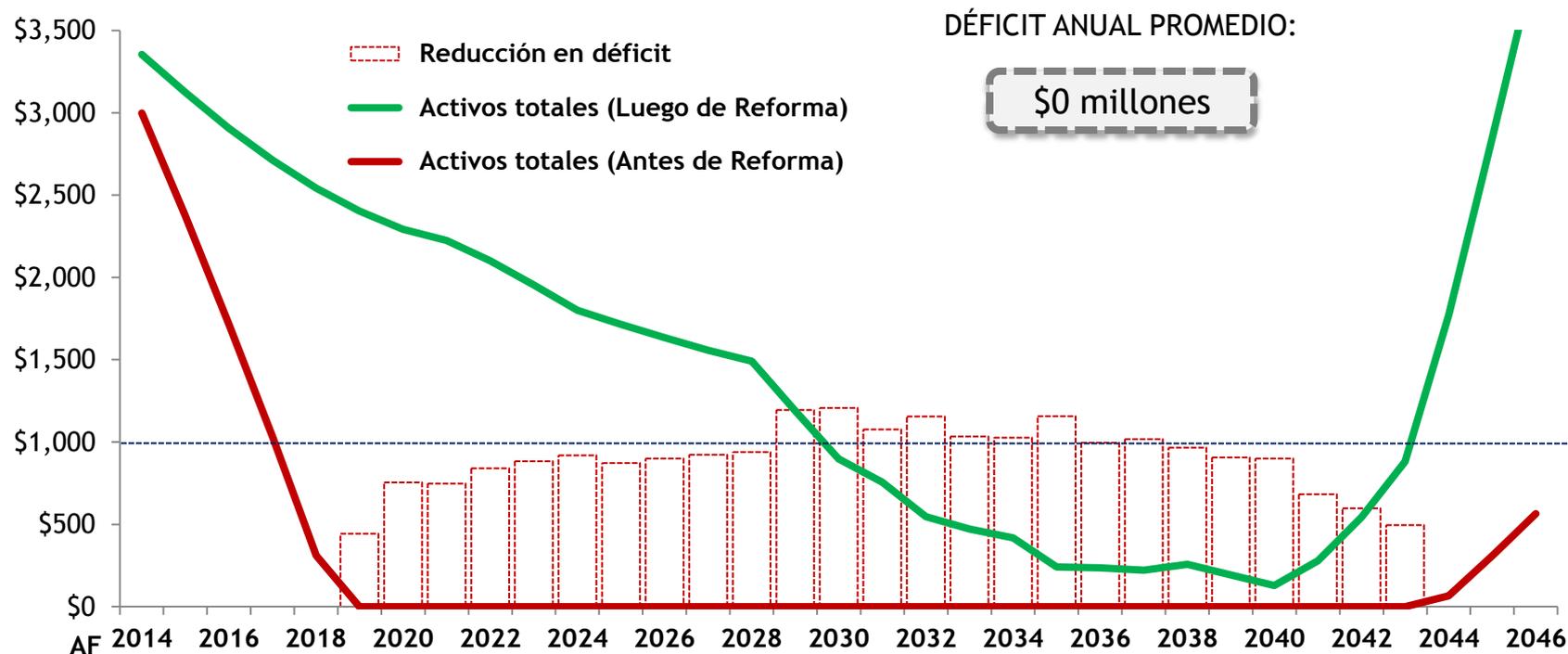
## Resumen de las medidas correctivas

Medidas	Sistema de Empleados Públicos	
1) Cambios en beneficios a futuros retirados	✓	Todos los participantes bajo Ley 447 y Ley 1 serán movidos prospectivamente a un plan de contribución definida
2) Elimina pensión de mérito	✓	Sólo aquellos participantes elegibles para retirarse con una pensión por mérito en o antes del 30 de junio de 2013 podrán retirarse con una pensión por mérito
3) Incrementa la edad de retiro	✓	Incremento escalonado en edad de elegibilidad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 447: de 58 a 65 años de edad</li> <li>• Ley 1: de 65 a 67 años de edad</li> <li>• Reforma 2000: de 60 a 67 años de edad</li> <li>• Policías y Bomberos: de 50 años (Ley 447 y Reforma 2000), o cualquier edad con 30 años de servicio (Ley 1), a 58 años de edad</li> </ul>
4) Incrementa la contribución del empleado	✓	Incremento de la contribución del empleado de 8.275% a un mínimo de 10%
5) Cambios a los Beneficios por Leyes Especiales	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción en bono de Navidad y en aportación al plan medico, eliminación de bono de verano, incremento en bono de medicina (“Beneficios de Leyes Especiales”) para los retirados</li> <li>• Eliminación de Beneficios de Leyes Especiales para futuros retirados</li> </ul>
6) Convierte los beneficios de Reforma 2000 en anualidad	✓	Los participantes de Reforma 2000 recibirán sus beneficios en forma de anualidad vitalicia calculada en base a sus contribuciones acumuladas y cualquier rendimiento recibido, en vez de una cantidad global al retirarse
7) Aumento en Pensión Mínima	✓	Incrementa la pensión mínima de \$400 mensuales a \$500 mensuales.

## Aún implantando todas las medidas discutidas, el Sistema de Empleados Públicos necesitará una contribución anual multimillonaria para cumplir con sus obligaciones

- Enmiendas consisten en mover a los participantes de Ley 447 y Ley 1 a un Nuevo Plan Híbrido, aumentar edad de retiro a 65 y 67 años para empleados regulares y a 58 años para policías y bomberos, convertir los beneficios de Reforma 2000 en una anualidad, incremento en aportación de todos los empleados a un 10%, modificar Beneficios de Leyes Especiales, e inyectar anualmente una cantidad multimillonaria (de sobre \$100 millones) por las próximas décadas.

### Recomendación (en \$ millones)



Nota: Las cantidades presentadas son estimados, y están sujetos a cambios. Esta gráfica toma en consideración una tasa de rendimiento de inversión de 6% pero excluye el aumento en la pensión mínima a \$500. La cantidad de déficit anual promedio incluye solamente el SRE.

## Consecuencias de no implantar estas medidas

---

1. El retiro de más de 240,000 empleados gubernamentales, bomberos y policías estaría en juego
  - Cuando se acaben los activos de los Sistemas, no habría dinero para pagarle a los pensionados, y el Fondo General tendría que asumir el pago y la condición del Fondo General es frágil
2. Ponemos en riesgo los servicios esenciales de nuestro país. Si comprometemos más fondos del Fondo General, habrían menos fondos para:
  - Educar a nuestros niños
  - Proteger nuestros hogares
  - Cuidar nuestra salud
  - Mejorar la infraestructura que utilizamos
3. El crédito de Puerto Rico sería degradado a chatarra desatando un sinnúmero de consecuencias nefastas

## La Reforma propuesta es razonable, justa y sensible

---

- 1) Honra los beneficios acumulados de los jubilados y de los empleados públicos activos sujetos a planes de beneficio definido
- 2) Divide el impacto económico de los cambios propuestos de manera equitativa entre todas las partes interesadas:
  - a. Patrono (los contribuyentes en general): incremento en las aportaciones patronales legisladas bajo la Ley 116 de 2011 y la inyección adicional de sobre \$100 millones anuales por las próximas décadas para el Sistema de Empleados Públicos
  - b. Retirados: reducción de los beneficios provistos bajo las Leyes Especiales.
  - c. Empleados públicos no retirados: modificación a la estructura de beneficios, el aumento en la edad de retiro de forma escalonada y el aumento en la aportación del empleado.
- 3) Es sensible a las personas más necesitadas:
  - a. Se aumenta la pensión mínima de \$400 a \$500.
  - b. Se redistribuye a aquellas personas que reciben menos pensión parte de los fondos generados por la eliminación de beneficios de las Leyes Especiales a las personas que reciben una pensión más alta
- 4) Para los participantes bajo Reforma 2000, les asegura la oportunidad de obtener una anualidad vitalicia al final de su carrera para planificar su retiro.