



SISTEMA DE RETIRO  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
JUNTA DE RETIRO

PO BOX 21769  
SAN JUAN PR 00931-1769

CARTA INFORMATIVA DE LA JUNTA DE RETIRO  
A LOS PARTICIPANTES DEL SISTEMA DE RETIRO DE LA  
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

En esta ocasión nos dirigimos a todos/as los participantes del Sistema de Retiro, activos y retirados, como parte de nuestro compromiso y disposiciones reglamentarias de mantenerlos informados de nuestro trabajo y nuestras decisiones. Como Junta nos hemos comunicado con ustedes directamente en dos ocasiones previas. En septiembre y noviembre de 2013, mediante foros informativos en todos los Recintos para concienciar sobre nuestro Sistema de Retiro de beneficios definidos y las decisiones que había tomado el Gobierno sobre los otros sistemas de retiro públicos. Alertamos sobre la necesidad de hacer cambios a tiempo para fortalecer nuestro Sistema y evitar su debilitamiento que justificara cualquier acción de la Junta de Gobierno para hacer con nuestro Retiro lo que hicieron con los otros. Alrededor de 7,000 participantes del Sistema asistieron a los foros y acogieron nuestro propósito.

La segunda ocasión de comunicación directa fue durante los meses de noviembre y diciembre del 2014, para informar los cambios que la Junta de Retiro aprobamos por unanimidad para cumplir el propósito de fortalecer nuestro Sistema de Retiro de beneficios definidos. Los representantes docentes de los Recintos de Mayagüez, Ciencias Médicas y Río Piedras también rindieron sus informes a los respectivos Senados Académicos. Estos Recintos por su tamaño tienen dos representantes en la Junta, un docente y un no docente. Los demás Recintos y la Administración Central tienen un representante electo por cada unidad. Los jubilados tienen dos representantes electos por sus pares.

Los cambios aprobados por la Junta de Retiro fueron producto de mucho análisis y ponderación. Utilizamos un programa de computadoras, preparado por un actuario anterior del Sistema, que nos permitió medir el impacto en el fondo, el *funded ratio* de Retiro y la deuda actuarial de cada cambio propuesto. Solicitamos y obtuvimos un estudio de experiencia de nuestro Sistema. En las evaluaciones y análisis que hicimos participó el actuario contratado por la Junta de Gobierno, Sr. José Fernández de la firma Cavanaugh Macdonald. Presentamos nuestras recomendaciones de ajustes y cambio al Comité de Asuntos Financieros y de Retiro mediante la Resolución del 24 de octubre de 2014. Estas recomendaciones debían ir en conjunto con las recomendaciones que ya habíamos hecho sobre cambios a las premisas actuariales y la necesidad de adoptar una amortización cerrada a 30 años. Celebramos 14 reuniones de orientación en los once recintos y en la Administración Central para compartir con la comunidad universitaria los ajustes y cambios propuestos.

De la misma manera que le comunicamos a los participantes, le comunicamos a la Junta de Gobierno que los cambios propuestos había que considerarlos en bloque. No se trata de unos cambios sí y otros no, porque el análisis se hizo en conjunto y si se separan, los resultados serían diferentes. El conjunto de esas propuestas fortalece el Sistema y en un plazo de 30 años se podría eliminar la deuda. Cuando nos reunimos con el Comité de Asuntos Financieros y Retiro de la Junta de Gobierno expresaron satisfacción con nuestro trabajo. Sin embargo, en una reunión posterior, anunciaron su deseo de que en la Junta de Retiro consideráramos otros escenarios.

Los escenarios adicionales que solicitaron incluyeron dos propuestas de amortización de solo el 65% de la deuda en 30 años. Para los empleados nuevos solicitaron escenarios de aumento en la edad en coordinación con la requerida por el Seguro Social, reducción de beneficios, la creación de un sistema híbrido (combinación de beneficio definido y contribución definida) y un plan individual 401K. Posteriormente dicho Comité le volvió a solicitar al actuario otros escenarios para el pago de la amortización del 100 % en 40, 45 y hasta 50 años.

En resumen, de nuestras recomendaciones, el Comité está renuente a aprobar la amortización cerrada a 30 años de la deuda actuarial, que es medular en nuestras propuestas. Si no se establece un plan de pago para amortizar la deuda actuarial a 30 años y se mantiene la amortización abierta, podría repetirse lo ocurrido en el pasado, el patrono no se comprometía con la aportación patronal establecida por el actuario y muchas veces la aportación patronal no cubría ni siquiera los intereses de la deuda. La pregunta importante es si es onerosa para el patrono la amortización cerrada a 30 años. Veamos cuál sería el aumento en la aportación patronal hasta el 2020.

#### Costo anual para la UPR (en millones \$) de la amortización cerrada a 30 años

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
\$88.0	\$86.4	\$86.1	\$86.8	\$88.8	\$90.5	\$93.5

Estos datos surgen del estudio actuarial utilizados para la evaluación de la propuesta de la Junta de Retiro, la cual incluye los ajustes recomendados y discutidos con la comunidad universitaria. Los mismos evidencian que la propuesta de la Junta de Retiro conlleva solamente un aumento total de 5.5 millones en un periodo de 6 años, del 2014 al 2020. Además en los próximos dos años (2015 y 2016) la aportación patronal se reduce \$2 millones cada año en comparación a la aportación patronal del 2013.

¿Cuáles son nuestras próximas acciones? En nuestro deseo por mantener un dialogo franco y responsable hemos solicitado una reunión con la Junta de Gobierno en pleno para exponer la razonabilidad de nuestras propuestas e insistir que deben ser aprobadas en su conjunto y sin dilación. Los miembros electos de la Junta nos reunimos con las organizaciones sindicales para trazar un plan de acción común en caso de que la Junta de Gobierno trate de imponer medidas que atenten contra nuestro Sistema de Retiro de beneficios definidos. En la Junta de Retiro no aprobaremos medidas que pongan en riesgo nuestro Sistema de Retiro ni para los empleados activos, ni para los jubilados ni para los empleados nuevos. Para estos últimos ya hemos recomendado una aportación del 12% de su sueldo mensual. Nuestro compromiso con la comunidad universitaria continua inalterable: fortalecer y mantener el Sistema de Retiro de beneficios definidos para beneficio de todos/as.

Aprobado por la Junta de Retiro en su reunión ordinaria del 27 de marzo de 2015.

  
Diana Rivera Viera  
Presidenta