ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
Oficina de Gerencia y
Presupuesto

Hon. Alejandro García Padilla
Gobernador

Luis F. Cruz Batista
Director

27 de mayo de 2016

Hon. José R. Nadal Power
Presidente
Comisión de Haciendas y Finanzas Públicas
Senado de Puerto Ricos
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Presidente:

Presentamos los comentarios relacionados al **Proyecto del Senado Núm. 1664**. El mismo propone crear la "Ley del Programa de Preretiro Voluntario y readiestramiento", a los fines de establecer un programa mediante el cual empleados elegibles del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico puedan retirarse 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 y readiestramiento; 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.

De acuerdo a la Exposición de Motivos, es de conocimiento general que Puerto Rico atraviesa una de las mayores crisis fiscales en su historia, debido a la limitación en el acceso a los mercados financieros. Se llama la atención a que lo anterior provocó que la actual Administración evaluara la reorganización del Gobierno, de manera que se garanticen los servicios esenciales a la ciudadanía, mientras se cumple con las responsabilidades asumidas por otras administraciones ante los mercados. A esos efectos, 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 las operaciones del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y estabilizar su situación fiscal. Se arguye que es conforme a ello, que con esta legislación se busca crear un Programa de Preretiro Voluntario para los empleados cobijados bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 5 de mayo de 1951, según enmendada, conocida como la "Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

Según se explica, el Programa que se crea mediante esta Ley ofrece incentivos "para el personal que sea empleado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 [sic] y tenga más de veinte (20) años de servicio cotizados bajo la estructura de beneficios de la Ley Núm. 447, supra. Estos incentivos incluyen una compensación equivalente al sesenta por ciento (60%) de su sueldo al momento de la separación del servicio, la liquidación del pago de las licencias de vacaciones y enfermedad, considerando el tope establecido por la Ley Núm. 66-2014,

según enmendada, y la aportación patronal al plan médico por un término de dos años."[1] Más aún, este Programa 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 (Sistema de Retiro del ELA), lo que garantizará un incremento en su pensión futura.

Con ello en mente, se destaca que la implementación del Programa de Preretiro Voluntario aquí propuesto no tendrá un impacto adverso en las arcas del Sistema de Retiro del ELA ni de las entidades gubernamentales que se acojan al mismo. En particular, porque se reducen los costos sin afectar los servicios; no se afecta las finanzas del Sistema de Retiro del ELA y representa ahorros globales en nuestro presupuesto. Por todo lo anterior, se indica que esta medida propone crear el Programa de Preretiro Voluntario y readiestramiento para ofrecer una oportunidad de preretiro a ciertos empleados.

Expuesto el propósito y contenido del **Proyecto del Senado Núm. 1664**, procedemos a ofrecer nuestros comentarios sobre el mismo.

Si bien es cierto que 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, presentando medidas legislativas para atender la misma a modo de proteger el retiro de aquellos que ofrecieron servicios al Gobierno. Con esto en mente, se aprobó la Ley 3-2013, para enmendar 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 dicho sistema. Mediante la Ley 3 se estableció una serie de iniciativas dirigidas a atender la situación del déficit del Sistema de Retiro y crear estabilidad en el mismo. Entre las medidas implementadas por dicha Ley, 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 Núm. 447, *supra*, y la Ley 1 del 16 de febrero de 1990, según enmendada ("Ley 1"), entre otras.

Por otro lado, es preciso indicar que todos los cambios presentados mediante la citada Ley 3, se llevaron a cabo tomando en consideración un análisis actuarial para asegurarse que dichos cambios no perjudicarían la salud fiscal del Sistema. Así pues, dicha Ley se promulgó para "modificar razonablemente las condiciones y requisitos del Sistema de Empleados Públicos, de modo que se garantice su subsistencia".[2]

Asimismo, se aprobó la Ley 150-2015, para enmendar la Ley Núm. 447, *supra*, para disponer que los patronos envíen la información de las remesas mediante el sistema de informática que adopte la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura. Esta nueva Ley permite la imposición de multas adicionales en caso de incumplimiento con sus disposiciones.

Además de 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

---

[1] Como explicaremos más adelante, el contenido de la Exposición de Motivos no es consistente con el texto decretativo de la medida.

[2] Véase Exposición de Motivos de Ley 3-2013.

realizado el pago de la aportación adicional uniforme establecida por la Ley 3, el Fondo General ha cumplido con proveer al Sistema las distintas asignaciones que representan la fuente para sufragar algunos de sus beneficios. Además, se ha provisto de asignaciones para sufragar el aumento anual que se legisló sobre la aportación patronal y la aportación de $2,000 por cada pensionado que haya comenzado en el Servicio Público en o antes del 31 de diciembre de 1999.

En términos presupuestarios, es indispensable señalar que 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. 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. Para el próximo Año Fiscal, 2016-2017, la R. C. del S. Núm. 738, propone asignar una partida de $45,000,000 para estos fines.

A ello añadimos que desde la llegada de esta Administración, para el año fiscal 2013-2014 se asignaron a los Sistemas 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 2013-2014 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, nótese que 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 representaba 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 a los Sistemas de Retiro superan significativamente los destinados en los dos años fiscales previos.

Es necesario destacar que mediante la Carta Circular 128-16, promulgada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto el 13 de enero de 2016, se disminuyó el Presupuesto del Año Fiscal 2015-2016 para la mayoría 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 de 18 de junio de 1980, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto"[3] en cumplimiento con los lineamientos constitucionales aplicables. Es de notar

[3] 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 mencionamos el Sistema de Retiro vio aumentado los recursos dirigidos hacia ellos, contrario a la mayor parte de las agencias que vieron reducidos sus presupuestos.

que las aportaciones a los sistemas 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. Ante ello, se mantuvieron las partidas dirigidas a los sistemas de retiro, demostrando aún más el compromiso de esta Administración con nuestros pensionados.

La preparación del presupuesto del próximo Año Fiscal, 2016-2017, estuvo enmarcado en grandes retos ante el hecho incuestionable de que el estimado de recaudos era menor que las necesidades y responsabilidades identificadas. Con el fin de atender este asunto, se aprobó la Ley Núm. 21-2016, conocida como "Ley de Moratoria de Emergencia y Rehabilitación Financiera de Puerto Rico". Dicha Ley establece, entre otras cosas, un periodo de emergencia fiscal, instaura los procesos de declaración, establecimiento y condiciones de dicho periodo de emergencia, y dispone las facultades del Gobernador durante el mismo. A través de la Ley de Moratoria se le provee herramientas al Gobernador para declarar la moratoria de las obligaciones, y se provee para el pago de intereses o mínimo de deuda, según su clasificación. Una vez declarado el periodo de emergencia y su consecuente declaración de moratoria, inició un periodo en el que no se pagará el principal y en algunos casos se paga intereses o una parte de ellos, por un término que vence el 31 de enero de 2017, extensivo hasta el 31 de marzo de 2017. Esto, con el propósito de abrir espacios para la renegociación de la deuda pública que ante su volumen resulta impagable, a los fines de evitar una crisis humanitaria que socavaría aún más nuestra economía. Esta Ley ha dado paso a una declaración de estado de emergencia para el Banco Gubernamental de Fomento, la Autoridad para el Financiamiento de Infraestructura y la Autoridad de Carreteras y Transportación.

Con ello en mente, para el Año Fiscal 2016-2017, se preparó un presupuesto balanceado, tomando además en consideración una disminución en la proyección de recaudaos estimados. El total de recaudos proyectados para el Año Fiscal 2016-2017, asciende a $9,100 millones. A tales efectos, este presupuesto fue preparado de forma tal que la ciudadanía pueda constatar a qué renglones se destinan los recursos públicos. Conforme con ello, vemos que en el renglón de recursos destinados a los sistemas de retiro se incluyeron varias partidas presupuestarias las cuales en total ascienden a $598,462,000, lo que representa un siete por ciento (7%) del presupuesto total recomendado del Fondo General para el Año Fiscal 2016-2017. A tales efectos, sugerimos que se tome en consideración que este Presupuesto se encuentra actualmente bajo evaluación de la Asamblea Legislativa, por lo que cualquier medida que pudiera tener algún impacto presupuestario debe ser considerada dentro de las limitaciones que atraviesa el Fondo General.[4]

Ahora bien, por otro lado, desde el punto de vista gerencial nos corresponde explicar que la Ley Núm. 447, *supra*, crea el sistema de retiro y beneficios denominado "Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" (Sistema), como un fideicomiso. Por ende, los fondos del Sistema se utilizan y aplican, según lo dispuesto en dicha 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.[5] Sin embargo, debido a la situación fiscal que

---

[4] Véase, Resolución Conjunta del Senado núm. 738, presentada el 23 de mayo de 2016.

[5] 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*.

explicamos anteriormente, se promulgó la Ley 3 para introducir enmiendas necesarias a la Ley Núm. 447, de manera que se asegurara la preservación de 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.[6]

Como mencionáramos previamente, con este fin, la Ley 3 establece 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 lo menos 25 años de servicio, el retiro será opcional cuando cumplan los siguientes requisitos de edad y servicio:[7]

- 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.

En el contexto anterior, donde se han tomado medidas significativas para atender las finanzas públicas, incluyendo la condición del Sistema de retiro, se aprobó la Ley 211-2015, conocida como "Ley del Programa de Preretiro Voluntario". Mediante esta Ley se ofrece la oportunidad de participar de dicho Programa a los empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 y que tengan un mínimo de veinte (20) años de servicio cotizados bajo la estructura de beneficios de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada. Asimismo, la Ley 211-2015, dispone que será responsabilidad del patrono el pago del sesenta por ciento (60%) de la retribución promedio al 31 de diciembre de 2015 del empleado que se acoja al programa, hasta tanto el empleado cumpla sus 61 años de edad o sea elegible al retiro, lo que ocurra primero.

Ahora bien, al evaluar la medida ante nuestra consideración a la luz de la Ley 211, *supra,* que reseñamos, notamos que la presente pieza legislativa es esencialmente igual a la Ley 211, con ciertas diferencias que entendemos implican un impacto presupuestario que debe ser considerado cuidadosamente. En lo subsiguiente, incluimos un análisis de las diferencias que encontramos.

En primera instancia, notamos que el lenguaje utilizado en la Exposición de Motivos de la medida, dispone que el propósito de la misma está dirigido a ofrecer la oportunidad de participar del programa propuesto a empleados que hayan comenzado a cotizar al sistema de retiro en o antes del 1 de abril de 1990. Nótese

---

[6] Véase, Artículo 5-103. — Beneficios Acumulados. de la Ley Núm. 447, *supra*.

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

que, la parte dispositiva de la medida establece que el Programa de Preretiro Voluntario propuesto, está dirigido a empleados que hayan comenzado a cotizar en o antes del 30 de septiembre de 1992. Sugerimos que se evalúe el lenguaje utilizado en la medida, de manera que la parte expositiva y dispositiva de este Proyecto de Ley, sean cónsonos el uno con el otro. Ante esta discrepancia preparamos nuestros comentarios utilizando la fecha de 30 de septiembre de 1992, ya que de otra forma la medida sería casi idéntica a la ya aprobada Ley 211, *supra*.

Así pues vemos que la medida que nos ocupa, va dirigida a crear un Programa de Preretiro Voluntario y Readiestramiento para ofrecer una oportunidad de preretiro a aquellos empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que hayan comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 30 de septiembre de 1992 y tengan más de veinte (20) años de servicio cotizados. Según propuesto en la presente pieza legislativa, en caso de cumplir con estos requisitos, el empleado podrá solicitar participar del Programa con los siguientes beneficios: sesenta por ciento (60%) de su sueldo permanentes al momento de acogerse al programa, liquidación del pago de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas al momento en que se acoja al programa y según los topes establecidos por Ley o Reglamento, y no ser considerado como servidor público activo para los efectos de la aplicación de la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como Ley de Ética Gubernamental, entre otros.

Es importante resaltar que la medida dispone que el sesenta por ciento (60%) del sueldo del empleado que se acoja al Programa, deberá ser pagado por la agencia que es el patrono de dicho empleado. Asimismo, la medida dispone que será responsabilidad de la agencia realizar las aportaciones patronales e individuales correspondientes al Sistema de Retiro, a base del 100% del sueldo al momento en que se convierte en preretirado. También se requiere que el patrono pague las aportaciones patronales correspondientes al plan médico; ello a pesar de que, contrario a la Ley 211, *supra,* no se incluye el beneficio de plan médico al empelado. Además, el patrono deberá descontinuar las aportaciones al Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al Fondo del Seguro del Estado. Esto será responsabilidad de la agencia desde el momento en que el empleado se acoja al programa, hasta que éste último cumpla con los requisitos para acogerse al Retiro, cuando pasara a ser pensionado del Sistema de Retiro según los beneficios que le correspondan en virtud de la Ley Núm. 447, según enmendada.

En comparación con la Ley 211, *supra*, esta medida modifica la fecha en que los empleados deben haber comenzado a aportar al Sistema de Retiro para acogerse al Programa propuesto. Esto es, se establecería que los empleados que hayan comenzado a cotizar en o antes del 30 de septiembre de 1992, podrán acogerse a este Programa, en lugar del 1 de abril de 1990 como se establece en la Ley 211. Por otro lado, la medida estudiada dispone que el patrono deberá hacerse responsable del pago de los beneficios del empleado que se acoja al Programa, hasta que éste cumpla con los requisitos para acogerse al retiro, en lugar de disponerse que la agencia será responsable del pago de los beneficios del participante en el Programa, hasta que cumpla 61 años de edad. Por último, es importante resaltar que la medida dispone que los participantes del programa propuesto, no se considerarán como empleados activos para los efectos de la Ley de Ética Gubernamental.

Sobre lo anterior debemos llamar la atención a que las disposiciones en cuanto a la fecha en que el empleado comenzó a cotizar para los sistemas de retiro, de ser aprobadas, implican una ampliación en el alcance de los empleados públicos que serán elegibles al Programa de Preretiro Voluntario y

Readiestramiento propuesto en la medida bajo análisis. Ello, al igual que la disposición que requiere que se paguen los beneficios hasta que el participante "cumpla con los requisitos necesarios para retirarse" puede implicar un impacto mayor para las entidades gubernamentales que se acojan al Programa, en la medida en que se entienda que la responsabilidad de las agencias se extendería hasta los 65 años, edad de retiro para algunos empleados, a luz del cambio en la fecha para determinar elegibilidad propuesta en la medida.

En esta línea, vemos en términos presupuestarios, debemos llamar la atención a que la Ley 3 enmendó las disposiciones legales referentes a la nueva edad para que un empleado sea elegible para acogerse a retiro, aumentando a 65 años la edad requerida. Por lo que, los beneficios de los empleados que se acojan al Programa aquí propuesto, serán responsabilidad de la agencia por una mayor cantidad de tiempo, en comparación con lo establecido en la Ley 211, *supra,* que se está implementando en estos momentos. De la misma forma, es importante considerar que la estructura de beneficios de los participantes que ingresaron al Sistema por primera vez después del 1ro de abril de 1990, es diferente que la de los participantes del Programa de Preretiro aprobado por la Ley 211. Conforme a ello, habría que determinar si requieren el mismo trato que aquellos que entraron al Sistema antes de dicha fecha.

Asimismo, se debe tener en mente que tanto las agencias gubernamentales como el Sistema de Retiro, se encuentran ya en el proceso de certificar las personas que serán elegibles para participar del Programa de Preretiro Voluntario establecido mediante la Ley 211, *supra*, y realizan el proceso establecido para implementar tal Programa en las entidades que cumplan con los requisitos allí dispuestos. Por lo que, cualquier cambio en la política pública y en los términos de la Ley 211, tienen el potencial de afectar los esfuerzos ya encaminados.

Además, en términos gerenciales, debemos llamar la atención a que la implementación del Programa de Preretiro de la Ley 211, *supra*, liberará una serie de puestos que serán eliminados "como norma general". Para ello, las agencias o municipios deben tomar las medidas de reorganización administrativa y operacional para eliminar los puestos que queden vacantes. Las entidades podrán ocupar aquellos puestos que queden vacantes y se certifiquen como que proveen servicios esenciales para el funcionamiento de la agencia o municipio, mediante el traslado de otro empleado en el servicio público. Se permitirá el nuevo reclutamiento, preferentemente mediante convocatoria interna entre otros empleados de carrera del ELA, siempre y cuando el costo del mismo sea considerado dentro del Plan que sea entregado por la entidad, el cual tiene que mantener un mínimo de setenta por ciento (70%) del ahorro anual producto de la implantación del Programa de Preretiro Voluntario en dicha entidad. Esto, deberá tomarse en consideración al evaluar las disposiciones que establecen que los empleados que se acojan este programa serán responsabilidad de la agencia por una mayor cantidad de tiempo y que los cambios identificados implican una mayor cantidad de empleados elegibles para participar de los programas de preretiro voluntario.

Ante ello, debemos sugerir que se evalúe la capacidad financiera y organizacional de las entidades públicas para absorber el pago del salario de estos empleados y la capacidad de atender sus deberes ministeriales con la cantidad reducida de empleados.

Nótese asimismo que, la Ley 211 establece un proceso claro y definido que requiere que la entidad haga un estudio para determinar si resulta viable su participación en el programa. Este proceso requiere, entre otras cosas, que la entidad presente una solicitud ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto, incluyendo la tasación de implementación y el Plan Patronal de Preretiro. La misma será evaluada y sólo se aprobará la solicitud de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Asimismo, la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico certificará la elegibilidad de los empleados que soliciten al Programa, en cuanto a los años de servicios cotizados. A esos efectos, vemos que las entidades que no cumplan con los parámetros de ahorro establecidos no podrán participar en el Programa de Preretiro. La medida ante nuestra consideración aunque establece un parámetro de ahorro, no requiere un trámite conducente a asegurar dicho parámetro y que la entidad continúe operando adecuadamente.

En consecuencia, tomando todo lo anterior en consideración, entendemos que cualquier proceso de esta naturaleza que pueda tener impacto fiscal en los recursos en las agencia, debe ser evaluado una vez atendido y concluido el proceso de pre-retiro ya establecido y puesto en vigor por virtud de la Ley 211-2015. Es decir, si bien entendemos los méritos de la medida, la situación que atraviesa el País requiere de la mayor disciplina fiscal y gerencial.

Por último, enfatizamos como asunto de técnica legislativa, que el lenguaje utilizado en la Exposición de Motivos de la medida, dispone que el propósito de la misma está dirigido a ofrecer la oportunidad de participar del programa propuesto a empleados que hayan comenzado a cotizar al sistema de retiro en o antes del 1 de abril de 1990. Nótese que la parte dispositiva de la medida establece que el Programa de Preretiro Voluntario propuesto, está dirigido a empleados que hayan comenzado a cotizar en o antes del 30 de septiembre de 1992. Por lo que, la parte expositiva y dispositiva de este Proyecto de Ley, no son cónsonos el uno con el otro.

Por todo lo anterior, la Oficina de Gerencia y Presupuesto no endosa la presente medida. Recomendamos que se consulte con la Administración de los Sistemas de Retiro sobre la misma.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad a esta Honorable Comisión en la evaluación del **Proyecto del Senado Núm. 1664**.

Cordialmente,

Luis F. Cruz Batista