



CERTIFICACIÓN NÚMERO 20-48

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión extraordinaria celebrada en la sesión del viernes, 19 de junio de 2020, este organismo **APROBÓ** la siguiente **RESOLUCIÓN RELACIONADA CON EL INFORME DEL COMITÉ AD HOC PARA RECABAR LAS OPINIONES DEL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DEL RECINTO UNIVERSITARIO DE MAYAGÜEZ SOBRE LAS PROPUESTAS ENMIENDAS AL SISTEMA DE RETIRO DE LOS EMPLEADOS DE LA UPR:**

Conforme a las Certificaciones del SA 20-27 y 20-28, el Senado Académico luego de recibir y discutir el informe del Comité Ad Hoc para recabar las opiniones del personal docente y no docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los Empleados de la UPR exige lo siguiente:

1. Que el Sistema de Retiro basado en beneficios definidos continúe siendo el modelo de sistema de retiro a seguir para los empleados activos y jubilados de la Universidad de Puerto Rico.
2. Que se reconozca que las principales razones para que el Sistema de Retiro se encuentre en la situación actual son:
 - a. La Universidad de Puerto Rico ha acumulado una deuda actuarial al Sistema de Retiro debido al déficit en las aportaciones anuales.
 - b. Se continúan asignado fondos a la Administración Central de la UPR aun cuando hay reducciones anuales en el presupuesto de la UPR.
 - c. Se han reducido las aportaciones de los participantes al Fideicomiso de Retiro debido a la política institucional de cero-reclutamiento de empleados nuevos.
3. Que se reitere que el retiro es un derecho adquirido por el empleado y pagado por los participantes del Sistema de Retiro, por lo cual tienen derecho a ser consultados en los cambios propuestos en el Sistema de Retiro. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en la Carta de Derechos del Ciudadano varios asuntos que parafraseamos:
 - a. (Art. II sec. 4) ...el derecho al individuo a reclamar ante las instancias del Gobierno de Puerto Rico frente a cualquier agravio percibido en su contra.
 - b. (Art. II sec. 7) ...el reconocimiento y la protección de la propiedad privada de cada ciudadano, y el reconocimiento y la protección de las obligaciones contractuales.
 - c. (Art. II sec. 17) ...protege el derecho de los empleados de una agencia o instrumentalidad del gobierno a negociar colectivamente por representantes de su propia selección, con su patrono, para promover o preservar el bienestar de los empleados.

JPC

- d. (Art. II sec. 20, párrafo 4to) ...establece el derecho de toda persona a la protección social en la vejez, y toda vez más cuando es pagada con sus propias aportaciones.
4. Que se realicen los cambios y ajustes pertinentes al Sistema de Retiro de Beneficios Definidos para asegurar su sostenibilidad y perpetuidad. Estos cambios y ajustes deberán basarse en análisis considerando suposiciones actuariales y metodología de común acuerdo entre la Junta de Retiro, la Junta de Gobierno y un actuario de carácter independiente, en consulta y acuerdo con los participantes. Se podrían estudiar los siguientes cambios:
- a. Revisión de los términos de jubilación por incapacidad.
 - b. Consideración de escenarios de aumento en la edad de jubilación para los participantes (2, 4, 6 u 8 años).
 - c. Revisión de los años de servicio requeridos para la jubilación (2, 4, 6 u 8 años).
 - d. Consideración de escenarios para reducir porcentualmente (1%, 2%, 4%, o 6%) el beneficio de la jubilación.
5. Que se hagan las aportaciones anuales y se pague la deuda actual al Sistema de Retiro.

A tenor con las disposiciones del Reglamento General de la UPR, del cual citamos,

Artículo 19.9 - Acuerdos de la junta administrativa o del senado académico

“El Rector, en el ejercicio de sus funciones como máxima autoridad académica y administrativa de su unidad institucional, al elevar los acuerdos de la Junta Administrativa y del Senado Académico al Presidente, a la Junta Universitaria o a la Junta de Gobierno, podrá acompañarlos con sus recomendaciones.”

Artículo 21.11.4 - Acuerdos del Senado

“Como Presidente del Senado Académico, el Rector hará cumplir sus acuerdos o los elevará a los organismos y funcionarios superiores, según sea el caso.”

el Senado reclama el cumplimiento de los mismos.

A tenor con las disposiciones del Reglamento Interno de la Junta de Gobierno, del que citamos en particular,

Artículo 3 - Deberes, responsabilidades y obligaciones de los miembros de la Junta de Gobierno: inciso 22 (“Mantenerse informado(a) sobre los asuntos de interés institucional y los retos que enfrenta la educación universitaria”)

Artículo 7- El Secretario Ejecutivo:

inciso 4 – (“Obtener y poner a la disposición de los miembros de la Junta información relevante a los asuntos que están ante la consideración del organismo o de un comité.”)

inciso 12 – (“Facilitar las relaciones entre la Junta y el Presidente o Presidenta de la Universidad, así como las gestiones con los distintos integrantes del Sistema Universitario.”)

y en aras de facilitar la información disponible a los miembros de la Junta de Gobierno sobre el tema de propuestas de enmiendas al Sistema de Retiro, el Senado Académico solicita que se le haga llegar prontamente esta resolución y el Informe a todos los miembros de la Junta de Gobierno de la UPR.

Y para que así conste expido y remito la presente certificación a los miembros de la Junta Universitaria, a todos los Senados Académicos del Sistema de la UPR y a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el Sello de la Universidad de Puerto Rico a los veintidós días del mes de junio del año dos mil veinte, en Mayagüez, Puerto Rico.


Jessica Pérez Crespo
Secretaria



BVM

Anejos



16 junio 2020

A: Miembros del Senado Académico
Recinto Universitario de Mayagüez

De: Sra. Lynnette Mantilla Martín
Sra. Evelyn Rosado Pérez
Sen. Glorisel Negrón-Ríos
Sen. Carlos Pabón-Ortiz
Sen. David Sotomayor Ramírez

Miembros Comité *Ad-hoc* para recabar las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la UPR

Estimados Senadores

Conforme las Certificaciones SA 20-27 y SA 20-28, el Comité *Ad-hoc* rinde el informe para recabar las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la UPR, para su consideración.

Anejo

Informe al Senado Académico, del Comité *Ad-hoc* para recabar las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la UPR

Comité *Ad-hoc* para recabar las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la UPR

**Informe al Senado Académico
16 de junio 2020**

1. Resumen

El Senado Académico instruyó la creación de un Comité *Ad Hoc* que recoja las expresiones de la Comunidad Universitaria en torno a la propuesta de cambios a nuestro Sistema de Retiro presentada por la Junta de Gobierno de la UPR.

El Comité se constituyó por las siguientes personas:

Miembro comité	Función
Sra. Lynnette Mantilla Martín	Representante no-docente y gerencia académica UPRM ante la Junta de Retiro
Sra. Evelyn Rosado Pérez Sen. Glorisel Negrón-Ríos	Representante no-docente y gerencia académica UPRM Senadora Académico del Servicio de Extensión Agrícola y representante ante la Junta de Retiro
Sen. Carlos Pabón-Ortiz	Senador Académico de la Facultad de Artes y Ciencias
Sen. David Sotomayor Ramírez	Senador Académico de la Facultad de Ciencias Agrícolas

Las actividades del Comité consistieron en:

1. Realizar una encuesta a empleados y jubilados de la Universidad de Puerto Rico, RUM.
2. Solicitar el insumo a gremios sobre el conocimiento que tiene cada organización de las distintas enmiendas propuestas al Sistema de Retiro y sobre el impacto que tendrán para los empleados, jubilados y la institución.
3. Recibir opiniones formales no-solicitadas de individuos

Los hallazgos principales de los resultados de la encuesta a empleados y jubilados son:

En la encuesta participaron 159 personas donde la mayoría eran mujeres. Más del 80% de los encuestados fueron empleados activos. La mayoría de los encuestados (37%) están en la categoría de entre los 45 a 54 años de edad, seguido por un 18% en la categoría de 55 a 59 años y un 15% en la categoría de 35 a 44 años. Hubo igual participación entre docentes y no-docentes (activos y jubilados) con un 48% y 49%, respectivamente. La mayoría de los encuestados (un 75%) laboran o laboraron en alguna de las facultades y/o oficinas del Campus. La mayoría (entre un 23% y 25%) de los encuestados tienen o tuvieron entre 21 y 25 años y 30 o más años de servicio. Entre los empleados activos, el 57% tenían 20 años o más de servicio y el 31% tenía 26 años o más de servicio. La mayoría (67%) de los encuestados cuentan con un solo plan de retiro (el de UPR), siendo un 69% para los empleados activos y un 50% para los jubilados. Un 39% de los encuestados manifestó no estar seguro cual era la certificación aplicable a su programa de retiro. No obstante, los encuestados aparentan estar bien informado sobre la situación actual del Sistema de Retiro UPR, se han preocupado por buscar información y han participado en los foros de la Junta

de Retiro. Cerca de la mitad de los encuestados manifestaron conocimiento sobre las ventajas y desventajas de un sistema de retiro basado en contribuciones definidas. El 90% de los encuestados manifestaron que se afectará su calidad de vida durante la jubilación si se implementa el plan de retiro propuesto por la Junta de Gobierno, pero esa proporción varió entre empleados activos y jubilados con un 93% y 61%, respectivamente. El 89% de los encuestados manifestaron que no están de acuerdo con la Junta de Gobierno y el plan de contribuciones definidas que este cuerpo propone, y la proporción fue similar entre empleados activos y jubilados. El 95% de los encuestados manifestaron que la capacidad para reclutar y retener personal talentoso y capacitado para sostener la misión de la Universidad con las enmiendas propuestas por la Junta de Gobierno al Plan de Retiro estaría muy (mucho) o severamente afectada.

Basado en la encuesta realizada, el insumo de gremios, opiniones de individuos en la encuesta y opiniones formales no-solicitadas, el Comité recomienda al Senado Académico adoptar las siguientes recomendaciones.

1. Que el Sistema de Retiro basado en beneficios definidos continúe siendo el modelo de sistema de retiro a seguir para los empleados activos y jubilados de la Universidad de Puerto Rico.
2. Reconocer que las principales razones para que el Sistema de Retiro se encuentre en la situación actual son:
 - a. La Universidad de Puerto Rico ha acumulado una deuda actuarial al Sistema de Retiro debido al déficit en las aportaciones anuales.
 - b. Se continúan asignando fondos a la Administración Central de la UPR aun cuando hay reducciones anuales en el presupuesto de la UPR.
 - c. Se han reducido las aportaciones de los participantes al Fideicomiso de Retiro debido a la política institucional de cero-reclutamiento de empleados nuevos.
3. Reiterar que el retiro es un derecho adquirido por el empleado y pagado por los participantes del Sistema de Retiro, por lo cual tienen derecho a ser consultados en los cambios propuestos en el Sistema de Retiro. La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en la Carta de Derechos del Ciudadano varios asuntos que parafraseamos:
 - a. (Art. II sec. 4) ...el derecho al individuo a reclamar ante las instancias del Gobierno de Puerto Rico frente a cualquier agravio percibido en su contra.
 - b. (Art. II sec. 7) ...el reconocimiento y la protección de la propiedad privada de cada ciudadano, y el reconocimiento y la protección de las obligaciones contractuales.
 - c. (Art. II sec. 17) ...protege el derecho de los empleados de una agencia o instrumentalidad del gobierno a negociar colectivamente por representantes de su propia selección, con su patrono, para promover o preservar el bienestar de los empleados.
 - d. (Art. II sec. 20, párrafo 4to) ...establece el derecho de toda persona a la protección social en la vejez, y toda vez más cuando es pagada con sus propias aportaciones.

4. Que se realicen los cambios y ajustes pertinentes al Sistema de Retiro de Beneficios Definidos para asegurar su sostenibilidad y perpetuidad. Estos cambios y ajustes deberán basarse en análisis considerando suposiciones actuariales y metodología de común acuerdo entre la Junta de Retiro, la Junta de Gobierno y un actuario de carácter independiente, en consulta y acuerdo con los participantes. Se podrían estudiar los siguientes cambios:
 - a. Revisión de los términos de jubilación por incapacidad.
 - b. Consideración de escenarios de aumento en la edad de jubilación para los participantes (2, 4, 6 u 8 años).
 - c. Revisión de los años de servicio requeridos para la jubilación (2, 4, 6 u 8 años).
 - d. Consideración de escenarios para reducir porcentualmente (1%, 2%, 4%, o 6%) el beneficio de la jubilación.

2. Resumen de la encuesta realizada a empleados y jubilados de la Universidad de Puerto Rico, RUM; Preguntas #1 a #16

El cuestionario/encuesta se ensambló en la plataforma *Google Form* por el personal del CTI-RUM. La encuesta se envió a todos los empleados del RUM y los ex-empleados de los que el CTI-RUM tiene en sus cuentas institucionales en el registro de correo masivo. El recipiente no podía contestar dos veces. La encuesta pudo haberse compartido a otros en el sistema @UPR, antes de haber sido contestada. El enlace para acceder a la encuesta fue enviada mediante correo electrónico el 28 de mayo 2020 y cerró el viernes 5 de junio 2020.

La encuesta consistió de 17 preguntas; 3 de carácter general, 13 específicas y una de contestación abierta. Las observaciones de los resultados de las primeras 16 preguntas de la encuesta son:

Pregunta 1. Participaron 159 personas en la encuesta, donde el 58% eran mujeres, 40% eran hombres, y el resto prefirieron no indicar o no especificaron (Cuadro 1). Los resultados sugieren que a las mujeres les preocupa más el asunto del sistema de retiro o que fueron más activas en la participación.

Cuadro 1. Pregunta 1 – Género

Categoría	% del total
Femenino	57.86%
Masculino	39.62%
No especifica	1.26%
Prefiero no indicar	1.26%

Pregunta 2. El 86% (137 personas) de los encuestados fueron empleados activos y el 11.3% (18 personas) fueron jubilados (Cuadro 2). La poca participación de los jubilados puede deberse a que no tuvieron acceso a la encuesta porque no manejan la tecnología, no tienen correo (@UPR) o no están pendiente a sus correos (@UPR). También, puede ser que los empleados activos que están más cercanos a la jubilación estén preocupados por los posibles cambios al sistema de retiro.

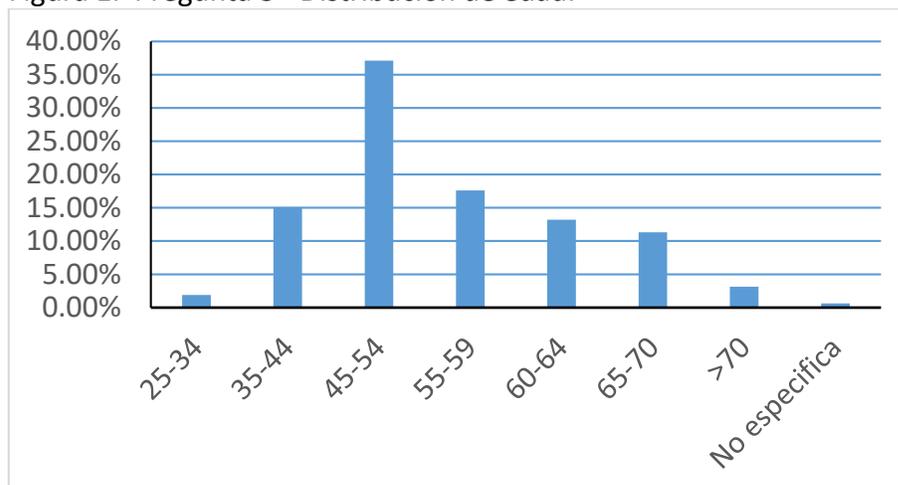
Cuadro 2. Pregunta 2 – Estatus.

Categoría	% del total
Empleado activo	86.16%
Jubilado	11.32%
No especifica	2.52%

Pregunta 3. La mayoría de los encuestados (37%) están entre los 45 a 54 años de edad (Figura 1). El 18% de los encuestados están entre los 55 a 59 años, el 15% están entre los 35 a 44 años, el 13% están entre los 60 a 64 años y el 11% están entre los 65 y 70 años. La distribución observada en las respuestas entre jubilados y empleados activos puede

deberse al interés o preocupación por los posibles cambios en el sistema de retiro o podría representar la distribución poblacional de los empleados, los cuales fueron los que más respondieron. La gran mayoría de los encuestados (82%) tienen 45 años o más. Entre los empleados activos, el 7.8% de los docentes tiene 45 años o menos, mientras que el 31% de los no-docentes tienen 45 años o menos.

Figura 1. Pregunta 3 - Distribución de edad.



Pregunta 4. Hubo igual participación entre docentes y no-docentes (activos y jubilados) con un 48 y 49%, respectivamente (Cuadro 3). De los docentes que respondieron, el 83% eran empleados activos y el 16% eran jubilados. De los no-docentes que respondieron, el 91% eran empleados activos y el 8% eran jubilados.

Cuadro 3. Pregunta 4 – Clasificación actual (o al momento de jubilación).

Categoría	% del total
Docente	48.43%
No especifica	2.52%
No-docente	49.06%

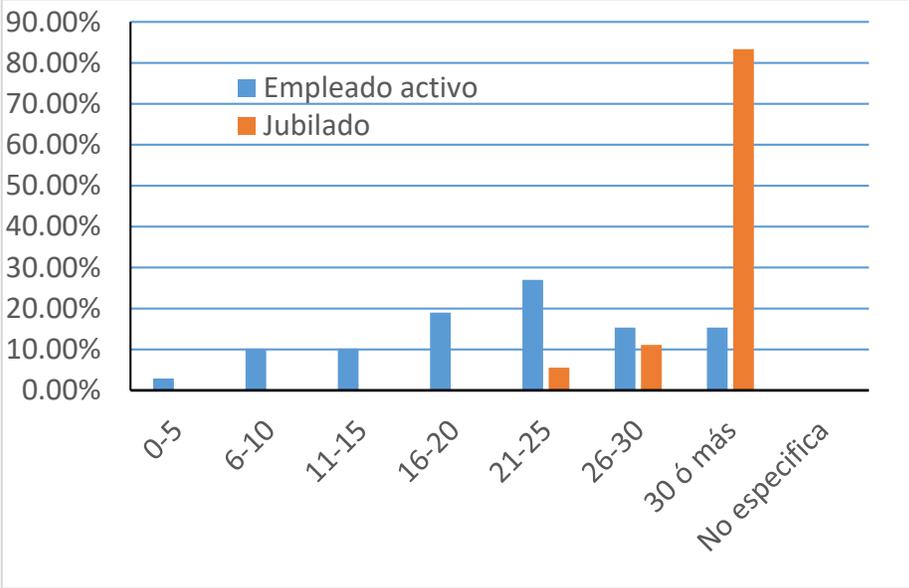
Pregunta 5. La mayoría de los encuestados (un 75%) laboran o laboraron en alguna de las facultades y/o oficinas del Campus y un 11% y 5% eran del Servicio de Extensión Agrícola o de la Estación Experimental Agrícola, respectivamente (Cuadro 4).

Cuadro 4. Pregunta 5 – Agencia que labora en el RUM (o laboró antes de jubilarse).

Categoría	% del total
Campus	74.84%
EEA	5.03%
No especifica	2.52%
Otros (CID, etc...)	6.92%
SEA	10.69%

Pregunta 6. La mayoría (entre un 23% y 25%) de los encuestados tienen o tuvieron entre 21 a 25 años y 30 ó más años de servicio (Figura 2). Entre un 15% y 16% de los encuestados tienen o tuvieron entre 16 a 20 y 26 a 30 años de servicio, respectivamente. Entre los empleados activos, el 57% tenían 20 años o más de servicio y el 31% tenía 26 años o más de servicio. Entre los jubilados, el 83% y el 11% de los encuestados tenían 30 o más y 26 a 30 años de servicio, respectivamente. La distribución de la edad de los encuestados sugiere que los trabajadores del RUM son personas acercándose a la edad de jubilación.

Figura 2. Pregunta 6 – Distribución de años de servicio que cotiza (o cotizó) al Sistema de Retiro de la UPR.



Pregunta 7. Un 39% de los encuestados no estaban seguro cual era la certificación aplicable a su programa de retiro (Cuadro 5). El 30%, 22% y 11% de los encuestados estaban bajo las Certificaciones 139 (2002), 55 (1989) y 94 (1998), respectivamente. Entre los jubilados, el 33%, 33% y 22% estaban bajo las Certificaciones 139 (2002), 55 (1989) o no estaban seguro, respectivamente. Entre los empleados activos, el 31%, 20%, 12% y 25% estaban bajo las Certificaciones 139 (2002), 55 (1989), 94 (1998) o no estaban seguro, respectivamente.

Cuadro 5. Pregunta 7 – Certificación aplicable a su programa de retiro.

Categoría	% del total
Certificación 102 (2015)	0.63%
Certificación 139 (2002)	30.82%
Certificación 140 (2015)	4.40%
Certificación 37 (1979)	3.77%
Certificación 55 (1989)	22.01%
Certificación 7 (1973)	1.26%
Certificación 70 (2014)	0.63%

Categoría	% del total
Certificación 94 (1998)	11.32%
No especifica	0.63%
No estoy seguro cual es	24.53%

Pregunta 8. La mayoría (67%) de los encuestados cuentan con un solo plan de retiro (el de UPR) y el 18% tienen algún otro plan de retiro. El 69% de los empleados activos y el 50% de los jubilados cuentan solamente con el plan de retiro UPR para sustentarse durante la jubilación (Cuadro 6).

Cuadro 6. Pregunta 8 - ¿Además del plan de retiro UPR, tiene otro plan de retiro (ejemplo IRA, cuentas de ahorros, inversiones, otros)?

Categoría	% del total
No	66.67%
No especifica	0.63%
Prefiero no indicar	15.09%
Sí	17.61%

Pregunta 9. Un 95% de los encuestados han buscado información (aunque sea en forma parcial) sobre la situación actual del sistema de Retiro UPR (Cuadro 7). Los encuestados aparentan estar bien informados sobre la situación actual del Sistema de Retiro UPR.

Cuadro 7. Pregunta 9 - ¿Ha buscado información sobre la situación actual del Sistema de Retiro de UPR?

Categoría	% del total
(blank)	0.63%
No	3.14%
No especifica	0.63%
Parcialmente	45.91%
Sí	49.69%

Pregunta 10. El 71% de los encuestados conocían sobre los beneficios del sistema actual de retiro UPR, mientras que el 27% conocían poco (Cuadro 8).

Cuadro 8. Pregunta 10 - ¿Conocía sobre los beneficios del sistema actual de retiro de UPR?

Categoría	% del total
No	1.89%
No especifica	0.63%
Poco	27.04%
Sí	70.44%

Pregunta 11. Solamente el 52% de los encuestados conocen sobre las ventajas y desventajas de un sistema de retiro basado en contribuciones definidas; el restante manifestó tener poco o ningún conocimiento (Cuadro 9).

Cuadro 9. Pregunta 11 - ¿Conoce usted sobre las ventajas y desventajas de un sistema de retiro basado en contribuciones definidas?

Categoría	% del total
No	11.95%
Poco	36.48%
Sí	51.57%

Pregunta 12. El 77% ha participado (aunque sea parcialmente) de los foros ofrecidos por la Junta de Retiro sobre las enmiendas que propone la Junta de Gobierno al Sistema de Retiro de UPR (Cuadro 10). La participación varió un poco entre empleados activos y jubilados, donde un 79% de los empleados activos y un 67% de los jubilados han participado (aunque sea parcialmente) de los foros ofrecidos por la Junta de Retiro.

Cuadro 10. Pregunta 12. ¿Ha participado en los foros ofrecidos por la Junta de Retiro sobre sobre las enmiendas que propone la Junta de Gobierno al Sistema de Retiro de UPR?

Categoría	% del total
No	22.01%
No específica	0.63%
Parcialmente	28.93%
Sí	48.43%

Pregunta 13. El 71% de los encuestados se ha informado o ha visitado (aunque sea parcialmente) el portal de la Junta de Gobierno sobre las propuestas enmiendas al Plan de Retiro de UPR (Cuadro 11). La proporción fue igual (72%) entre jubilados y empleados activos. A pesar de que la gente se ha preocupado por buscar información en la página informativa de la Junta de Gobierno, todavía no conocen suficiente de lo que es un sistema de contribuciones definidas.

Cuadro 11. Pregunta 13 - ¿Se ha informado o ha visitado el portal de la Junta de Gobierno sobre las propuestas enmiendas al Plan de Retiro de UPR?

Categoría	% del total
No	28.30%
Parcialmente	37.74%
Sí	33.96%

Pregunta 14. El 90% de los encuestados manifestaron que se afectará su calidad de vida durante la jubilación si se implementa el plan de retiro propuesto por la Junta de Gobierno (Cuadro 12). Al desglosar los resultados dentro de jubilados y empleados activos,

el 39% de los jubilados manifestaron que el plan de retiro propuesto les afectaría poco o nada, mientras que el 93% de los empleados activos manifestaron que el plan de retiro propuesto les afectará severamente o mucho.

Cuadro 12. Pregunta 14 - ¿Cómo se afectará su calidad de vida durante la jubilación si se implementa el plan de retiro propuesto por la Junta de Gobierno?

Categoría	% Empleado activo	% Jubilado	% Todos
Muy poco o nada	2.19%	22.22%	4.40%
Poco	2.92%	16.67%	4.40%
Mucho	43.80%	27.78%	41.51%
Severamente afectado	49.64%	33.33%	48.43%
No especifica	0.73%	0.00%	0.63%

Pregunta 15. El 89% de los encuestados manifestaron que no están de acuerdo con la Junta de Gobierno y el plan de contribuciones definidas que este cuerpo propone, y la proporción fue similar entre empleados activos y jubilados (Cuadro 13).

Cuadro 13. Pregunta 15 - ¿Está de acuerdo con la Junta de Gobierno y el plan de contribuciones definidas que proponen?

Categoría	% del total
No	89.94%
No especifica	0.63%
No tengo opinión	5.03%
Parcialmente	3.14%
Sí	1.26%

Pregunta 16. El 95% de los encuestados manifestaron que la capacidad para reclutar y retener personal talentoso y capacitado para sostener la misión de la Universidad con las enmiendas propuestas por la Junta de Gobierno al Plan de Retiro estaría muy (mucho) o severamente afectada (Cuadro 14). La opinión fue muy similar entre jubilados y empleados activos.

Cuadro 14. Pregunta 16 - ¿Cómo se afecta la capacidad para reclutar y retener personal talentoso y capacitado para sostener la misión de la Universidad con las enmiendas propuestas por la Junta de Gobierno al Plan de Retiro?

Categoría	% del total
Mucho	30.82%
Muy poco	1.26%
No especifica	1.26%
Poco	2.52%
Severamente afectado	64.15%

3. Resumen de sugerencias y opiniones de los encuestados sobre las enmiendas al Sistema de Retiro de la UPR (Pregunta #17)

La pregunta #17 de la encuesta era:

Provea sus opiniones adicionales sobre el proceso de enmiendas, sobre su percepción del plan de retiro actual, o sobre las acciones que deben tomar los empleados y jubilados de la UPR. De necesitar espacio adicional, puede enviar sus documentos a los siguientes correos electrónicos.

Se recibieron 46 opiniones o comentarios escritos en la encuesta, los cuales se clasificaron en seis categorías: (A) Rol apropiado de la Junta de Gobierno (JG) de la UPR; (B) Rol de la Administración Central de la UPR (AC) respecto al Sistema de Retiro (SR); (C) Propuestas de (o a) la Junta de Retiro (JR); (D) Perjuicios al participante del Sistema de Retiro de la UPR de las posibles enmiendas; (E) Impresiones del jubilado de la UPR; (F) Comentarios diversos. Estas opiniones se resumen a continuación.

A- Rol apropiado de la Junta de Gobierno (JG) de la UPR

1- La composición de la JG no representa a los trabajadores de la UPR, ni a los jubilados, ni parece representar al bienestar de los anteriores, pero toman decisiones que afectan a todos.

2- Los participantes del Sistema de Retiro de la UPR (SR-UPR) han cumplido, generación tras generación, con cada ajuste a los porcentajes de aportación al Fondo de Retiro, según impuestos unilateralmente por la JG a lo largo de décadas, sin que ello implicara un cambio en las características esenciales del Plan de Retiro. Sin embargo, ahora la JG quiere cambiar la estructura y la esencia del Plan de Retiro que los trabajadores de la UPR han sostenido. Para los empleados de la UPR no es aceptable esa intención de la JG.

3- El proceso de las enmiendas propuestas por la JG al SR-UPR ha sido unilateral (i.e., no se consulta a quienes son los contribuyentes reales al SR-UPR), leonino (i.e., la JG aprovecha el encerramiento de la ciudadanía causado por la epidemia del covid-19 para adelantar su agenda, lo que dificulta o imposibilita el poderse informar y presentar sus opiniones sobre el SR-UPR que los empleados subvencionan) e injusto para la clase trabajadora de la UPR.

4- La JG, el PresUPR y toda la Administración de la UPR tienen que defender el SR-UPR; no hacerlo es incumplir con su deber fiduciario.

5- La JG debe prestar atención cuidadosa a la información y análisis provisto por los expertos universitarios en planes de retiro y por la JR sobre nuestro SR-UPR.

6- Los estimados de expertos sobre las propuestas de la JG identifican que estas aniquilarían el Fondo del SR-UPR en unos 5 años. Por esa razón solamente, esas propuestas no son aceptables ni se pueden permitir.

7- La propuesta de la JG no es realista para los empleados de carrera de la UPR. Si fueren a implantar las propuestas de la JG, entonces deberían bajar lo requerido en aportaciones del empleado, de manera que este pueda escoger otras alternativas de inversión no atadas a la UPR. El dinero de ahorro y de retiro ya es retenido forzosamente

(por disposición de ley) y atado a la UPR o AEELA, pero con la intención actual de mantener el SR-UPR con las aportaciones del empleado, ya que según reconocido por todas las partes involucradas, la Institución no paga sus deudas al SR.

8- Un plan de retiro tipo 401K sólo debe aplicar a las nuevas contrataciones.

9- Los informes sobre las inversiones, la cobertura y las contribuciones individuales al SR-UPR ha sido siempre poco transparente. Ahora que un nuevo sistema podría ser activado, no hay información fidedigna en ningún rincón de la UPR.

10- Debemos ir contra las acciones de la JG para impedir más atropellos.

B- Rol de la Administración Central de la UPR (AC) respecto al Sistema de Retiro

1- Las medidas de austeridad y la congelación de plazas docentes y del personal de apoyo ha mermado significativamente las aportaciones al SR-UPR.

2- La AC-UPR debe recortar sus sueldos extravagantes y el número de posiciones administrativas que tienen, las que han seguido en aumento, mientras las unidades no pueden tan siquiera reemplazar a sus docentes.

3- La contratación de personal en la AC con salarios jugosos o exorbitantes engasta los fondos de la UPR, pero no abona a la deuda de la Universidad con su SR-UPR.

4- No se sustituyen a los docentes que se jubilan, pero sí se contratan funcionarios para la AC.

5- Se debe contratar un nuevo empleado en las unidades de la UPR por cada compañero que se jubila o sale del servicio.

6- Los empleados docentes y de apoyo son el motor que mantiene en funciones a la UPR. No podemos ser los que siempre pagan los platos rotos.

C- Propuestas de (o a) la Junta de Retiro (JR)

Aspectos positivos

1- La JR insiste y debe seguir insistiendo en que la UPR pague la deuda actuarial con el SR,

pero la JCF no autoriza el asignar los fondos necesarios en el Plan Fiscal de la UPR.

2- La JR y los empleados deben presionar a la JG para que postergue las enmiendas al SR-UPR, ahora que la JCF aguantó los recortes a la UPR por un año.

3- La salud fiscal del SR-UPR actual requiere de las aportaciones del empleado, las aportaciones patronales, pago de la deuda actuarial de la UPR y las ganancias de las inversiones. Los empleados y los jubilados deben insistir y requerir que se cumplan y sean productivas esas líneas de ingresos.

4- Considerar un Plan de Transición paulatina desde el SR actual al Sistema de un 401K, pero en donde la edad de jubilación aumenta escalonadamente, para los empleados con menos años de servicio.

5- La propuesta de la JR para aumentar la edad de retiro a 65 y garantizar una pensión mensual de \$2500, para los empleados que llevan 10 años o menos en el Sistema UPR, es una manera de proteger el SR-UPR de beneficios definidos, y es ciertamente mejor que un 401K.

6- La JR debe considerar el aumento al tiempo mínimo de aportaciones para que un empleado pueda acogerse a una pensión por incapacidad.

7- Se debe preparar una tabla sencilla para comparar un par de casos, en cuanto a cómo les afectaría la implantación del Plan de Retiro actual, la propuesta de la JG, la de la JR y la propuesta de la JCF.

8- La tabla comparará también el estimado según cada propuesta sobre la expectativa de vida del SR-UPR.

9- Debemos avalar y defender las propuestas de la JR pues atienden mejor la salud fiscal del Fideicomiso del SR-UPR.

Aspectos negativos

10- El SR-UPR actual no es viable, pues tiene una deuda actuarial muy grande, y la situación fiscal del País no podría implicar una solución desde el Gobierno Central.

11- El Plan de la JR no alivia sustancialmente la deuda actuarial.

12- El Plan de la JG mantiene el derecho de los empleados a las pensiones que han alcanzado.

13- El Plan de la JR no ofrece alternativas para atraer profesores jóvenes, que superen lo que se establece en el Plan de la JG.

14- Los que llevan menos de 10 años en el Sistema UPR entraron bajo las mismas premisas en cuanto al SR-UPR que todos los demás empleados, y no podemos ser discriminados por edad o por antigüedad en el empleo.

15- El Plan Propuesto por la JR es injusto con los empleados más jóvenes del Sistema. Tengo casi 10 años de servicio y trabajo 12-13 horas cada día, casi los 7 días de la semana. El salario que gano me da para vivir de cheque a cheque. Cuando me dicen que el dinero aportado al retiro, ahorro y seguro social no será suficiente para eventualmente proveer una jubilación digna, ello es indignante y frustrante. Ciertamente es injusto. Me levanta la pregunta de si el Sistema UPR se merece mi trabajo y esfuerzos.

16- Para los que hemos participado en los foros sobre el SR-UPR, las explicaciones nos resultan incompletas y confusas.

D- Perjuicios al participante del Sistema de Retiro de la UPR de las posibles enmiendas

1- Los empleados que están cercano a jubilarse, puede que ya no tengan maneras efectivas para reaccionar ante los cambios a las reglas de jubilación, pues

a- tienen una edad avanzada,

b- no es sencillo el conseguir un trabajo post-jubilación para compensar por una pensión reducida

c- no es sencillo el conseguir un trabajo adicional para acumular dinero para el retiro, como un mecanismo personal secundario o terciario, previo a la jubilación

2- El retiro es el producto de mi trabajo de muchos años, de muchos años de servirle leal y abnegadamente a la UPR. Con ese retiro no se juega.

3- Los empleados de apoyo aceptamos venir a trabajar en la UPR con salarios más bajos de lo que paga la industria por tareas similares, a cambio de tener disponibles los beneficios marginales que nos ofrecieron. El SR-UPR es uno de las disposiciones en la transacción.

4- Como empleado de la UPR durante 25 años estoy cercano a la jubilación. Podría esperar 3 años adicionales, pero no 10 para jubilarme.

5- El Plan de Retiro actual es el único que garantiza una jubilación digna. Perderlo según propuesto, es perder una jubilación digna.

6- Los empleados universitarios han perdido o han visto la degradación de muchos beneficios marginales en años recientes (e.g., se degradó la exención total o parcial del precio de la matrícula para los dependientes, se perdió la obvención docente, hubo recientemente una reducción en la cobertura del plan médico, se perdió la devolución del dinero por tiempo acumulado y no usado de enfermedad). Las enmiendas propuestas al SR-UPR es otra reducción a los incentivos para reclutar en la UPR.

7- El sueldo base para calcular las aportaciones al SR-UPR, para muchas clasificaciones de empleo en la UPR, no ha cambiado en varias décadas. Al haber menos empleados activos en la UPR, eso implica una reducción en los ingresos al Fondo del SR-UPR con el pasar del tiempo, mientras que hay un aumento en el número de pensionados del SR-UPR.

8- Para el empleado de apoyo como para el empleado docente, los beneficios marginales son un aliciente para quedarse a trabajar en la UPR y no migrar a la empresa privada u otras agencias.

9- Los matrimonios que trabajan ambos en la UPR, quienes pudieran tener igual o distintos esquemas de jubilación, dependiendo de los años de servicio y edades, sin embargo, están afectados simultáneamente por la salud fiscal del SR-UPR.

E- Impresiones del jubilado de la UPR

1- El SR-UPR actual es excelente.

2- El SR-UPR ha sido uno de los mejor manejados en las esferas gubernamentales de PR.

3- Una pensión reducida implica el tener menos recursos para costear un plan médico durante los años del intervalo hasta recibir los beneficios del Medicare.

4- Una pensión reducida tiene un impacto sobre el jubilado y su familia inmediata.

5- Se deben reducir las pensiones Cadillac que se pagan actualmente desde el SR-UPR.

6- Según el Plan Propuesto, no hay garantía de que los jubilados sigan recibiendo su pensión por lo que les quede de vida.

7- Los empleados del Área de Nómina del SR-UPR tardan mucho tiempo en procesar las peticiones, y no responden eficazmente a las llamadas o correos electrónicos.

F- Comentarios diversos

1- Exigir que la Gobernadora destituya a los miembros de la JG.

2- Extender beneficios y obligación de aportaciones al SR-UPR para todos los empleados de tarea completa en la UPR (i.e., empleados de carrera, temporeros, contratados por fondos externos, jornaleros, servicios profesionales, etc.)

3- El número de jóvenes en edad universitaria está disminuyendo en PR.

4- Agradezco que haya compañeros universitarios mirando este problema.

5- La Estación Experimental Agrícola necesita personal docente para sus

investigaciones.

6- Se debe sacar a la JCF de Puerto Rico y dar marcha atrás a las leyes aprobadas por ese organismo. Se debe velar por el desarrollo de la Isla y del trabajador de clase media; darle más espacio a la educación universitaria, por lo que implica en el desarrollo de nuestro País.

7- El Gobierno tiene dinero para contratos y compras fatulas, pero no tiene para cumplir sus obligaciones contractuales con los empleados y ciudadanos del País.

8- ¡Qué pena que los políticos no tienen esa mirada positiva para adelantar a Puerto Rico, un país que tiene tanto para ofrecer a sus ciudadanos en educación, agricultura, arte, turismo, salud, etc.!

9- Algunos funcionarios de alto nivel en la jerarquía de la UPR buscan descalabrar a la Institución para privatizarla eventualmente. Si se identifican sus intereses pecuniarios, se logrará entender las decisiones que propulsan y toman.

10- Retener y reclutar personal universitario son dos cosas distintas. Aún el retener tiene connotaciones diferentes para personas en edad de jubilarse vs aquellos con menos años de servicio. Por ejemplo, para algunos de edad avanzada el seguro médico pagado por la UPR es una ventaja que no tendrían si estuvieran jubilados. Para ellos el retiro no es ventajoso.

11- Cuando entré al servicio no tuve alternativa en términos de un Plan de Retiro. De haberla tenido, hubiera escogido el tipo 401K.

12- No autorizo ningún cambio al SR-UPR al cual aporté durante los 32 años de servicio que le dediqué a la Institución.

4. Resumen de sugerencias y opiniones de los gremios sobre las enmiendas al Sistema de Retiro de la UPR

- a. Hermandad de Empleados Exentos No-Docentes de la Universidad de Puerto Rico
En su escrito expresan que la propuesta de la Junta de Gobierno causará la extinción del Fideicomiso de Retiro, destruirá la Universidad y el derecho a un retiro digno. Tales acciones de la gerencia universitaria demuestran una atención al beneficio personal y una falta de compromiso con la Institución y la comunidad universitaria. Por esto, rechazan cualquier propuesta que destruya el Sistema de Retiro de Beneficios Definidos y promueven ir sobre el veto de la Gobernadora a la Resolución Conjunta de la Cámara 655.
- b. Asociación Supervisores Gerenciales de la Universidad de Puerto Rico (ASGUPR)
La Sra. Migdalia González, Presidenta de la ASGUPR, indica que la asociación respalda la propuesta de la Junta de Retiro, según presentada por el Dr. Eduardo Berríos. Además, proponen que se ausculte con los jubilados su disposición a aportar al Fideicomiso de Retiro, entre un 0.5% a 1% de su pensión para mantener los beneficios que el mismo ofrece.

5. Resumen de las cartas y otras comunicaciones recibidas.

a. Ángel M. López Berríos, PhD; Departamento de Física – Catedrático jubilado

Indica el Sr. López, que su escrito es en su carácter personal, y no en representación de la Asociación de Claustrales Jubilados de UPRM (ACJ-UPRM) de la que es su actual Tesorero. Menciona que, en dos asambleas debidamente convocadas, se discutió la situación de la UPR y en cada una, hubo un pronunciamiento. El primero fue expresar por escrito en los foros pertinentes su oposición a los recortes de las aportaciones del gobierno a la UPR. El segundo incluyó dos escritos, uno dirigido a los foros universitarios pertinentes, en el cual se solicitó que se declarara a la UPR como servicio esencial y otro escrito dirigido al entonces Gobernador para expresar su apoyo a su política de cero recortes a las pensiones. Indica que la matrícula de la ACJ-RUM se mantiene informada pero no se ha manifestado en contra de ninguno de los dos planes. Opina el Dr. López que le preocupa que la voz universitaria estuvo silente cuando se cambió a un plan de contribución definida el sistema de retiro de los empleados gubernamentales, por lo que será difícil obtener su apoyo en este momento.

Esta carta incluye el escrito “Cambios al sistema de retiro de la UPR” donde presenta un análisis que llevó a cabo utilizando estudios actuariales de 2016 y 2017, aunque admite que la realidad económica puede haber variado. Luego evaluar la situación fiscal de la UPR y las propuestas de la Junta de Retiro (JR) y de la Junta de Gobierno (JG), concluye que la propuesta de la JR es demasiado optimista, que el sistema de retiro actual no es sostenible y que la propuesta de la JG debe aumentar la aportación patronal a un 5% si interesa mantener alguna competitividad. Finalmente indica que no tiene prejuicios a favor ni en contra de las propuestas de la JR y de la JG y entiende que la solución está en que ambas Juntas dialoguen, negocien y lleguen a un acuerdo.

b. Nidia S. López, Presidenta de Asociación de Claustrales Jubilados del RUM (ACJ-RUM)

La Presidenta de la ACJ-RUM, Sra. Nidia López, indicó que han discutido ampliamente el tema de retiro en reuniones de la directiva y en reuniones plenas con su matrícula, lo que quedó demostrado en su tabla “Gestiones hechas por ACJ relacionadas a sistema de retiro, 2019-2020”. Además, aún durante la pandemia, mantienen informados (de forma virtual) a sus socios sobre los acontecimientos relacionados al retiro y les han notificado sobre las reuniones virtuales llevadas a cabo por la Junta de Retiro. Para atender la petición del Comité Ad hoc del Senado Académico sobre asuntos de Retiro, determinaron colaborar reenviando el enlace del cuestionario a su matrícula y les exhortaron a completarlo y a expresarse en el mismo. También, el 8 de junio, crearon un Comité Ad hoc responsable de responder las preguntas planteadas por el Comité Ad hoc del Senado Académico sobre asuntos de Retiro.

c. Dr. Carlos U. Pabón Ortiz, PhD
Catedrático en Física y Senador Académico RUM

El Dr. Pabón Ortiz enumera sus comentarios “sobre los derechos de los suscribientes o participantes al Sistema de Retiro de la UPR que son violentados por las autoridades (Junta de Gobierno de la UPR y Junta de Control Fiscal), quienes imponen enmiendas en la estructura y cobertura del Plan de Retiro, éstos son:

Derechos de los suscribientes al Sistema de Retiro de la UPR que merecen atención

1-junio-2020

1- Los empleados de la UPR son suscribientes obligados por ley al Sistema de Retiro de la UPR.

2- El monto de las aportaciones de cada empleado de la UPR al Fondo del Sistema de Retiro están obligadas por certificaciones del patrono, y no por determinación voluntaria del suscribiente. El empleado no puede decir no quiero invertir en el Fondo de Retiro, ni puede decir quiero aportar menos de lo que la certificación X me obliga.

3- Es un hecho repetido históricamente en el Fondo de Retiro, que el agente fiduciario ha cambiado la regla de aportaciones del empleado e impuesto una aportación mayor a los suscribientes del Sistema de Retiro, sin preguntarle a los suscribientes su parecer. Las tasas de aportaciones del empleado y el pareo correspondiente del patrono sólo han aumentado en toda la historia del Fondo de Retiro, nunca se han reducido.

4- El dinero aportado por el empleado y el dinero aportado por la UPR al Fondo de Retiro, por acuerdo contractual entre el empleado y el patrono, es propiedad del empleado, bajo la regla de pasados los 10 años de servicio a la Institución y de aportaciones al Fondo de Retiro. El dinero es propiedad del empleado suscribiente con el objetivo y limitaciones de ser usado para su jubilación.

5- El objetivo fundamental de obligar la subscripción del empleado al Sistema de Retiro y de que aporte porciones de su salario, según fijadas por el fiduciario, es la garantía institucional de que la pensión de jubilado será vitalicia y será alimentada por las aportaciones de los empleados en servicio activo. Es decir, como empleado debo vivir con un salario reducido según lo especifica el patrono a cambio de que la pensión de jubilación será vitalicia.

6- La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en la Carta de Derechos del ciudadano (Art. II sec. 4), que yo tengo el derecho de reclamar ante las instancias del Gobierno de Puerto Rico frente a cualquier agravio que yo perciba que se realiza en mi contra. La redefinición de un contrato, cuyos pormenores no pudieron ser definidos por mí, y en contravención a mis mejores intereses, es un agravio, independiente al hecho de que la conversión del Plan de Retiro de la UPR no se haya concretizado aún. Más todavía, si la conversión ocurriera y se degradara

el Sistema de Retiro o el Fondo del Sistema, el daño sería permanente e irreversible, y sin que en ello mediara mi autorización como participante, contribuyente y suscriptor del Sistema de Retiro.

7- La Constitución del ELA de Puerto Rico establece en la Carta de Derechos (Art. II sec. 7) el reconocimiento y la protección de la propiedad privada de cada ciudadano, y el reconocimiento y la protección de las obligaciones contractuales. El ciudadano tiene el derecho de proteger su propiedad privada y más aún aquella que le fue impuesta en carácter y con reglas que no pudo examinar, modificar o rechazar previo a su aprobación.

8- La Constitución del ELA de Puerto Rico (Art. II sec. 17) protege el derecho de los empleados de una agencia o instrumentalidad del gobierno a negociar colectivamente por representantes de su propia selección, con su patrono, para promover o preservar el bienestar de los empleados.

9- La Constitución del ELA de Puerto Rico (Art. II sec. 20 párrafo 4to) establece el derecho de toda persona a la protección social en la vejez, y toda vez más cuando es pagada con sus propias aportaciones y su propiedad. El actual fideicomisario no tiene potestad para poner en riesgo nuestros fondos, ni la estructura del Sistema de Retiro, ni para violentar los acuerdos contractuales de la UPR con sus empleados.

Me parece que la Junta de Retiro o una agrupación de los participantes del Sistema de Retiro de la UPR debemos plantear estas reclamaciones en las cortes, de ser necesario, previo a que la conversión del Sistema de Retiro malogre lo que hemos acumulado en décadas de labor.

Apéndices

- a. Carta de la Hermandad de Empleados Exentos No-Docentes de la Universidad de Puerto Rico
- b. Carta de la Asociación Supervisores Gerenciales de la Universidad de Puerto Rico
- c. Carta de la Asociación de Claustrales Jubilados



9 de junio de 2020

Estimado doctor Sotomayor,

Agradecemos su comunicación del 4 de junio en la cual solicita nuestro insumo sobre el conocimiento que nuestra organización y nuestros socios tenemos acerca de la situación actual y futura del Sistema de Retiro de la UPR, así como su impacto en nosotros los docentes jubilados y los demás miembros de la comunidad universitaria. El 8 de junio la Directiva de la Asociación de Claustrales Jubilados (ACJ) se reunió de forma virtual y se estableció un comité *ad hoc* para sugerir una contestación adecuada a su pregunta, ya que no pudimos celebrar nuestra asamblea ordinaria de mayo y no sabemos cuándo nos vamos a poder reunir nuevamente. El comité estuvo compuesto por los siguientes compañeros: Dra. Mildred Chaparro (pasada presidenta), Dr. Ángel López (pasado presidente), Dr. Duane Kolterman (coordinador del Comité de Legislación) y Dra. María Aponte (secretaria).

El tema del Retiro se ha tratado en siete de nueve reuniones de la Directiva y en cinco de cinco asambleas (una de ellas extraordinaria para atender el tema) de la ACJ durante el pasado año. Se incluye una tabla que recoge las instancias en las que se ha tratado el tema del Retiro en la ACJ, según nuestras actas entre enero de 2019 y enero de 2020. Luego, por los temblores y la pandemia, el tema no se ha podido discutir en asamblea hasta el presente. Sin embargo, desde el primero de febrero, la ACJ ha enviado 23 mensajes a la matrícula, informando de todo lo ocurrido relacionado al Sistema de Retiro. Esto incluye mensajes oficiales de la Junta de Retiro y de la Junta de Gobierno, describiendo sus propuestas para enmiendas al Sistema. También incluye copias de los planes fiscales oficiales de la UPR, noticias de acciones de parte de la Gobernadora y de la Legislatura e información acerca de reuniones virtuales de la Junta de Retiro que los socios han podido asistir.

En cuanto a recibir el insumo de nuestros socios respecto a este tema, en la reciente reunión de la Directiva se decidió que la mejor manera de hacer eso era enviarle a cada uno de los socios el URL de la encuesta que su Comité preparó y se envió el pasado 28 de mayo:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHJvCK8fqslGq4dlATZgCsveU45cAnScv7-His9Lj942irQ/viewform>

Junto al URL se enviará un mensaje solicitando a cada miembro llenar la encuesta incluyendo sugerencias para enmiendas al Sistema y argumentos para contestar a la Junta de Gobierno.

Entendemos que muchos de nuestros socios se jubilaron antes de la implantación del correo electrónico @UPR.EDU y por tanto no habrán recibido el mensaje del 28 de mayo, por lo cual nos comprometemos a reenviarlo a la mayor brevedad posible.

Estoy en la mejor disposición de contestar cualquier otra duda que tenga.

Atentamente,

Nidia López

Presidenta, Asociación de Claustales Jubilados (ACJ)

(787) 464-2481

Anejo: Gestiones ACJ Sistema de Retiro

Carta a Dr. Sotomayor junio 2020 rev/Mac/ACJ

28 de mayo de 2020

Comité *Ad-hoc*
Asuntos Sistema de Retiro
Recinto Universitario Mayagüez

Estimados señores/as:

Reciba un saludo de parte la Junta Directiva, Representantes y Afiliados de la Asociación de Supervisores y Gerenciales de la Universidad de Puerto Rico (ASGUPR).

Atendiendo su solicitud en cuanto a los asuntos relacionado con nuestro Sistema de Retiro, entendemos que, ante la situación presupuestaria de la UPR, el mejor escenario de ajustes a nuestro Retiro es el que presentó el Dr. Berrios en las conferencias virtuales del 12, 13 y 14 de mayo. La ASGUPR respalda la presentación del Dr. Berrios.

Lo ideal sería que el Gobierno de Puerto Rico y la Junta de Supervisión Fiscal no recortaran del presupuesto de la UPR, pero sabemos cuál es la agenda de la JSF.

Algunos empleados, tanto docente como no docente estamos aportando un (1%) porciento adicional para fomentar el Fideicomiso del Sistema de Retiro. Se podría auscultar con los jubilados si ellos estuviesen dispuestos a aportar al Fideicomiso siempre y cuando permanezca el Sistema de Retiro como esta o con los ajustes presentados por el Dr. Berrios. La aportación podría fluctuar entre un .05% a 1% de la pensión.

Gracias por su gentileza de incluir a la ASGUPR en estos asuntos. Porque todos contamos.

Atentamente;

Migdalia González-Presidente

Porque Todos Contamos

P.O. Box 6076
Aguadilla, P.R. 00604
787-690-0301
presidente.asgupr@gmail.com
upr.asg@gmail.com



Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico

1 de junio de 2020

Saludos:

Nos encontramos viviendo momentos difíciles e inciertos ante la emergencia que nos ha tocado vivir y es algo novel para todos.

Sin embargo, la Junta de Gobierno UPR, a través de su presidente y vicepresidenta, licenciados Walter Alomar y Zoraida Buxó, pretenden realizar cambios a nuestro Sistema de Retiro, trayendo efectos detrimentales para activos, jubilados y la propia Universidad. Aun cuando la propuesta inicial de la JG fue enmendada, no deja de tener el mismo efecto: congelar nuestro plan de retiro vigente y con ello la extinción del Fideicomiso de Retiro.

Esta propuesta en lugar de beneficiar a la Universidad, simplemente la destruye más y destruye nuestro derecho a un retiro digno luego de haber entregado la vida a la Universidad. Estas son las decisiones que demuestran cada día como aquellos que nos dirigen no tienen ningún compromiso por nuestra Institución y mucho menos por la comunidad universitaria.

Es triste ver cómo se ha perdido el sentido de la academia en la Universidad de Puerto Rico y como quienes administran en altas esferas solamente cuidan por su bienestar, lucro personal y beneficiar intereses de sectores ajenos a la UPR.

La Hermandad de Empleados Exentos No Docentes, rechaza toda propuesta que tenga como fin la destrucción del Sistema de Retiro. A la luz de estos acontecimientos fuimos partícipes junto con la Junta de Retiro y otras organizaciones de que en la legislatura se creara la RCC 655 con el propósito de proteger el Sistema de Retiro tal cual lo tenemos en este momento. Esta resolución conjunta fue vetada por la Gobernadora y posteriormente estuvimos en campaña para que los legisladores fueran por encima del veto.

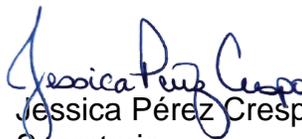


CERTIFICACIÓN NÚMERO 20-27

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión ordinaria celebrada en la sesión del martes, 5 de mayo de 2020, este organismo **APROBÓ** la siguiente **MOCIÓN**:

“El SA conforma un Comité Ad-hoc para recabar las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la UPR. El Comité estará constituido por 3 senadores claustrales y 2 no-docentes, y la Gerencia Académica del Recinto colaborará para promover los trabajos del Comité. El Comité podrá contactar a los empleados del Recinto sobre el tema, recopilar las opiniones y consolidarlas en un documento que exprese las preocupaciones y preguntas de la comunidad. La fecha de entrega del documento es el 8 de junio de 2020”.

Y para que así conste, expido y remito la presente a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico a los siete días del mes de mayo del año dos mil veinte, en Mayagüez, Puerto Rico.


Jessica Pérez Crespo
Secretaria

LPM





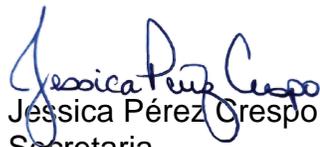
CERTIFICACIÓN NÚMERO 20-28

La que suscribe, Secretaria del Senado Académico del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, **CERTIFICA** que, en la reunión ordinaria celebrada en la sesión del martes, 5 de mayo de 2020, este organismo **APROBÓ** el siguiente Comité Ad-hoc el cual recabará las opiniones del personal docente y no-docente del RUM sobre las propuestas de enmiendas al Sistema de Retiro de los empleados de la Universidad de Puerto Rico.

El mismo quedó constituido por los siguientes senadores claustrales:
DR. DAVID R. SOTOMAYOR RAMÍREZ, DR. CARLOS U. PABÓN ORTIZ Y PROF. GLORISELLE NEGRÓN RÍOS.

El Decano de Administración consultará con los gremios del personal no-docente existentes en el RUM y reportará el resultado en una semana.

Y para que así conste, expido y remito la presente a las autoridades universitarias correspondientes, bajo el sello de la Universidad de Puerto Rico a los siete días del mes de mayo del año dos mil veinte, en Mayagüez, Puerto Rico.


Jessica Pérez Crespo
Secretaria

