

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

2da. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 948

23 DE OCTUBRE DE 2025

Presentado por la representante *Medina Calderón*

Referido a las Comisiones de los Sistemas de Retiro; y de Educación

LEY

Para establecer el “Programa de Retiro Incentivado Temprano para el Personal Docente del Departamento de Educación de Puerto Rico”, Autorizar la Compra de tiempo de servicio para aquellos que cotizaban en el Sistema de Retiro para Maestros, así como la creación del fondo para sufragar este programa; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En cualquier sociedad, la educación es la base sobre la cual se construye el desarrollo y el progreso. En el corazón del sistema educativo se encuentran los docentes y el personal docente administrativo, servidores públicos cuya labor incansable garantiza la formación de todos los profesionales que sostienen al país. Desde los médicos hasta los ingenieros, desde los científicos hasta los artistas, cada profesión encuentra su origen en las salas de clases donde estos profesionales de la educación siembran conocimiento, valores y competencias.

Los docentes no solo transmiten información, sino que modelan el pensamiento crítico, la creatividad y la ética de las futuras generaciones. Su impacto trasciende las paredes del salón de clases, moldeando ciudadanos responsables, innovadores y comprometidos con la sociedad. Por su parte, el docente administrativo desempeña un rol crucial en la gestión y organización del sistema educativo, asegurando que las escuelas y centros educativos funcionen de manera eficiente y efectiva. Su labor es el engranaje que permite que el aprendizaje fluya sin interrupciones.

A pesar de la magnitud de su responsabilidad, los docentes y el personal administrativo a menudo enfrentan desafíos relacionados con su estabilidad laboral, la carga de trabajo y, especialmente, la incertidumbre sobre su retiro. No es solo una cuestión de reconocimiento, sino de justicia. Un sistema de retiro digno no debe ser visto como un pliego, sino como una necesidad y un derecho. Estos servidores públicos han dedicado sus vidas al desarrollo de la sociedad, y es imperativo que, al finalizar su carrera, tengan garantizada una calidad de vida adecuada, sin preocupaciones económicas que empañen su retiro.

Para fortalecer el sistema de retiro de los maestros y el personal docente administrativo, es fundamental crear un fondo robusto que garantice su sostenibilidad a largo plazo. Una estrategia viable sería establecer una asignación específica en la que las dependencias gubernamentales que generan fondos propios contribuyan directamente al sistema de retiro. Asimismo, el Departamento de Hacienda debería separar una partida de los recaudos fiscales para nutrir este fondo, asegurando así su estabilidad financiera. Esta Ley permitiría que el retiro de los educadores no dependa únicamente de las aportaciones individuales, sino que cuente con un respaldo estructural que refleje el valor real de su servicio a la sociedad.

El reconocimiento de la importancia de los educadores y del personal administrativo no debe limitarse a discursos, sino traducirse en acciones concretas que aseguren su bienestar presente y futuro. Un sistema de retiro justo y sostenible es una inversión en la estabilidad del sistema educativo y en la dignificación de quienes han formado a generaciones enteras. La educación es la base de un país, y quienes la sostienen merecen la garantía de un retiro digno, acorde con su invaluable contribución al progreso de la isla.

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico, en cumplimiento de su compromiso con los maestros fomenta legislación relacionada con la pensión y retiro de estos servidores públicos. Históricamente, los maestros han contribuido al desarrollo y fortalecimiento de las comunidades. Es importante que el Estado reconozca el trabajo que realizan los maestros en beneficio de la sociedad. Esta Ley atiende las necesidades del gremio magisterial al permitir que los maestros sean elegibles para el retiro temprano.

El gremio magisterial se ha caracterizado por su dedicación en el desempeño de sus labores diarias. Sin embargo, es necesario considerar que las demandas de la comunidad a la que sirve afectan su capacidad física e intelectual con el paso del tiempo.

Con cada año escolar, una nueva generación de estudiantes reemplaza a la anterior, mientras que el maestro continúa desempeñándose en su rol, enfrentando los cambios y cumpliendo con sus responsabilidades asignadas.

Esta Ley busca motivar al maestro en su labor en las aulas, ofreciéndole alternativas viables por su esfuerzo acumulado a lo largo de los años de servicio, especialmente a medida que se acerca su retiro o jubilación.

El personal docente del Departamento de Educación de Puerto Rico ha desempeñado un rol fundamental en la formación de generaciones de estudiantes, enfrentando cambios y retos significativos a lo largo de los años. Sin embargo, las reformas en el sistema de retiro han afectado adversamente su seguridad financiera, aumentando años de servicios requeridos y reduciendo los beneficios pensionarios.

Históricamente, los docentes han cotizado en el Sistema de Retiro para Maestros (SMR), diseñado para proporcionarles estabilidad en su retiro. No obstante, las recientes modificaciones han limitado sus opciones de jubilación. Esta Ley busca hacer justicia a estos abnegados servidores públicos mediante un Programa de Retiro Temprano Incentivado, aplicable a todo el personal docente que haya cotizado en el SRM y que cumpla con los requisitos de esta Ley antes del 31 de mayo de 2027.

Este programa garantizará una pensión equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario base y una aportación de cien dólares (\$100) mensuales para su plan médico hasta los sesenta y dos (62) años. Además, se incorpora la opción de compra de hasta dos (2) años de tiempo de servicio, permitiendo que aquellos docentes con cincuenta (50) años de edad o más puedan completar los veinticinco (25) años requeridos mediante un pago basado en su salario y expectativa actuarial.

Esta Ley no tendrá un impacto significativo en las arcas del Estado, ya que los maestros que opten por el retiro temprano incentivado no afectarán al sistema de educación pública ni generarán crisis, dado que un número mayor de maestros continuará en servicio activo. Además, el programa de retiro temprano incentivado permitirá ahorrar fondos necesarios para reclutar a nuevos maestros según sea necesario.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Artículo 1.-Esta Ley se conocerá como la “Ley de Retiro Temprano Incentivado y
- 2 Compra de Tiempo para el Personal Docente del Departamento de Educación de Puerto
- 3 Rico que Cotizaba en el Sistema de Retiro de Maestros”.

- 4 Artículo 2.- Definiciones

- 5 Para los propósitos de esta Ley. Se establecen las siguientes definiciones:

- 1 1. Personal Docente: Conforme a la Ley 85-2018, según enmendada, incluye
2 maestros, directores de escuela, bibliotecarios, orientadores, facilitadores
3 docentes, trabajadores sociales y personal con funciones técnicas,
4 administrativas y de supervisión que posean certificación docente.
- 5 2. Participante Elegible: Todo empleado docente que haya cotizado en el
6 Sistema de Retiro de Maestros (SRM) y que, al momento de acogerse al retiro,
7 cumpla con al menos veinticinco (25) años de servicio y tenga cincuenta (50)
8 años de edad o más. También serán elegibles aquellos docentes con cincuenta
9 (50) años de edad que opten por comprar hasta dos (2) años de tiempo de
10 servicio para completar el requisito de veinticinco años.
- 11 3. Fecha Límite de Elegibilidad: Este programa de retiro aplicará a todo el
12 personal docente que cumpla con los requisitos de esta Ley antes del 31 de
13 mayo de 2027.
- 14 4. Salario Base: Se define como el promedio de los últimos tres (3) años de
15 salario bruto del empleado, excluyendo compensaciones extraordinarias.
- 16 5. Plan Médico: Se refiere al seguro de salud provisto por el Gobierno de Puerto
17 Rico o cualquier plan medico privado en el que el empleado decida
18 participar.
- 19 6. Maestros: significará no solamente los maestros que enseñen en los salones de
20 clases, sino también el Secretario de Educación de Puerto Rico y sus
21 ayudantes, si poseyeren licencia válida para trabajar como maestros, los
22 supervisores, auxiliares, superintendentes, facilitadores docentes, directores

escolares, los maestros especiales, vocacionales e industriales y demás denominaciones y categorías de maestros que existan o puedan existir dentro de la nomenclatura del Departamento de Educación de Puerto Rico.

Artículo 3.-Implantación Escalonada

La Junta de Retiro para Maestros concederá el retiro por años de servicios prestados a todo maestro del Sistema que así lo solicite por escrito a dicha Junta de Retiro, después de haber ejercido por un periodo de veinticinco (25) años o más de servicio y haber cumplido cincuenta (50) años o más de edad.

Los beneficios del Programa de Retiro Temprano Incentivado dispuestos en esta Ley se implantarán de forma escalonada. Durante el primer año de vigencia de esta Ley, Solo podrán acogerse aquellos maestros con veinticuatro (24) años de servicio y cincuenta (50) años o más de edad. Finalmente, en el tercer año de vigencia, serán elegibles los maestros con veintitrés (23) años de servicio y cincuenta (50) años o más de edad, siempre que completen la compra de años de servicio si fuese necesario.

Todos los participantes que cualifiquen en cualquiera de estas fases deben solicitar acogerse al programa durante el período dispuesto.

Artículo 4-Beneficios del Retiro Temprano Incentivado

Los empleados docentes elegibles que opten por este retiro recibirán los siguientes beneficios:

1. Pensión Vitalicia del cincuenta por ciento (50%) del Salario Base, calculado conforme al promedio de los últimos tres (3) años de salario bruto.

2. Aportación de cien dólares (\$100) mensuales para el Plan Médico hasta que el beneficiario alcance los sesenta y dos (62) años de edad.
3. Exoneración de Penalidades por Retiro Temprano, eliminando cualquier reducción en la pensión por edad temprana.
4. Pago de Liquidación de Licencias Acumuladas (vacaciones y enfermedad) conforme a lo dispuesto en la Ley 26-2017.
5. Opción de Compra de Tiempo de Servicio, permitiendo que los empleados docentes que tengan cincuenta (50) años de edad puedan comprar hasta dos (2) años adicionales para completar los veinticinco (25) años requeridos.

Artículo 5.-Compra de Tiempo de Servicio

1. Elegibilidad: Todo docente que tenga cincuenta (50) años de edad y al menos veintitrés (23) años de servicio en el sistema público podrá optar por compra hasta dos (2) años adicionales para completar los veinticinco (25) años requeridos.
2. Cálculo del Costo: El costo de cada año adicional de servicio será determinado por la Administración de los Sistemas de Retiro, utilizando una formula basada en el salario base y la expectativa actuarial del participante. El pago podrá realizarse en un solo pago o en plazos mensuales durante un período de hasta veinticuatro (24) meses.
3. Método de Pago: Se permitirá el uso de ahorros personales, cuentas de retiro 401(k), IRA o compensaciones por licencias acumuladas para financiar la compra de tiempo de servicio. Se autoriza a los participantes a utilizar el

balance de días de vacaciones y enfermedad acumulados para el pago parcial o total del tiempo de servicio que deseen comprar. Se permitirá el uso del dinero acumulado en la cuenta del Plan 106 como fuente de pago para la compra de tiempo de servicio.

Artículo 6.-Creación del Fondo para el Programa de Retiro Incentivado

1. Establecimiento del Fondo

Se crea el Fondo Especial para el Programa de Retiro Incentivado del Personal Docente, que será administrado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF).

2. Fuentes de Financiamiento

Para garantizar la viabilidad financiera del programa. El Fondo Especial se nutrirá de las siguientes fuentes:

- a. Reducción en la Nómina del Departamento de Educación: Los ahorros generados por la reducción de la nómina activa debido al retiro de los docentes participantes serán reasignados a este Fondo.
- b. Asignaciones del Fondo General: Se autoriza la asignación de fondos estatales dentro del presupuesto del Departamento de Educación para sufragar los costos del retiro.
- c. Fondos Federales Disponibles: Se investigará la viabilidad de utilizar fondos federales de programas educativos para compensar parte del impacto fiscal.

- d. Venta de Propiedades en Desuso del Departamento de Educación: Se dispondrá la venta o cesión de planteles escolares en desuso para inyectar fondos a este programa.
- e. Recaudos por Concepto de Multas y Penalidades Administrativas: Se destinará un porcentaje de los recaudos por multas impuestas por agencias gubernamentales a este Fondo.
- f. Emisión de Bonos Especiales o Instrumentos de Deuda de Bajo Riesgo: Se evaluará la posibilidad de emitir bonos a largo plazo garantizados con ahorros en nóminas y reducción de costos operacionales.
- g. Aportaciones Voluntarias y Donaciones: Se permitirá la participación de organizaciones sin fines de lucro y entidades privadas que deseen contribuir al Fondo.
- h. Reasignación de Fondos No Utilizados en Programas de Incentivos a Maestros: Se autoriza a la Oficina de Gerencia y Presupuesto a identificar partidas presupuestarias subutilizadas y redirigirlas a este programa.

Artículo 7.- Legislación Relacionada

Este programa de retiro incentivado se implementará en conformidad con las siguientes leyes:

- Ley 85-2018, según enmendada (Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico)
- Ley 26-2017, según enmendada (Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal)

- Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada (Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico)
- Ley 160-2013, según enmendada (Ley de Reforma del Sistema de Retiro de Maestros)
- Ley 44-2000, según enmendada (Ley del Programa de Retiro Temprano para Maestros)
- Ley Pública 114-187 (Ley de Supervisión, Administración y Estabilidad Económica de Puerto Rico)

Artículo 8.- Procedimiento para Acogerse al Retiro Incentivado

1. Período de Solicitud: Los empleados interesados deberán presentar su solicitud dentro de los noventa (90) días posteriores a la aprobación de esta Ley.
2. Fecha Efectiva del Retiro: Los empleados aprobados cesarán funciones en un período no mayor de ciento veinte (120) días luego de la aprobación de su solicitud.

Artículo 9.-Financiamiento y Sostenibilidad Fiscal

1. No Impacto Adverso en el Sistema de Retiro: Los fondos para este retiro incentivado provendrán de los ahorros generados por la reducción en la nómina activa del Departamento de Educación y de la reasignación de fondos estatales.

1 2. Reducción en Costos de Nómina: La sustitución de docentes retirados por
2 empleados de menor escala salarial generará ahorros suficientes para
3 sostener este programa sin impacto negativo en las finanzas del gobierno.

4 Artículo 10.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su
5 aprobación.