

ORIGINAL

RECIBIDO JUN 26 26PM 2:28

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. de la C. 600

INFORME NEGATIVO CONJUNTO

26 de junio de 2026

AL SENADO DE PUERTO RICO:

La Comisión de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano, y la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración del P. de la C. 600, recomiendan a este Alto Cuerpo la no aprobación de la medida.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 600 propone "enmendar el Artículo 2-104 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, a los fines de autorizar que los miembros de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos puedan optar de forma voluntaria, por extender su servicio activo hasta un máximo de sesenta y seis (66) años de edad; y para disponer la adopción de normas reglamentarias necesarias para su implantación".

INTRODUCCIÓN

Según reza la parte expositiva de la medida, "[l]a protección de la vida, la propiedad y el orden social constituye una de las funciones esenciales del Estado. En este contexto, los miembros de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos representan la primera línea de respuesta ante situaciones que ponen en riesgo la vida, la propiedad y la paz social. Su labor no solo requiere valentía, sino también experiencia, rigurosidad evaluativa y disciplina, cualidades que se desarrollan y consolidan luego de múltiples años de servicio activo.

El ordenamiento jurídico vigente dispone que aquellos servidores públicos adscritos a los cuerpos de seguridad pueden acogerse al retiro una vez alcanzan los cincuenta y ocho (58) años de edad y los treinta (30) años de servicio. Recientemente, la Ley 83-2025 enmendó la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, para permitir que los miembros de la policía puedan continuar de manera voluntaria la extensión de su permanencia en el servicio activo, hasta la edad máxima de sesenta y dos (62) años. Sin embargo, existe un número significativo de miembros de nuestra fuerza policiaca así como bomberos que, encontrándose en plena facultad mental y física, y con un deseo genuino de continuar aportando a sus respectivas agencias, se ven forzados a retirarse ante la ausencia de un mecanismo legal que les permita prolongar su servicio de manera estructurada.

Esta Ley propone enmendar el Artículo 2-104 de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, a los fines de permitir que miembros de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos que hayan alcanzado los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicio, puedan optar por extender su servicio activo hasta un máximo de sesenta y seis (66) años de edad. En estos casos, la autoridad nominadora requerirá la aprobación de un examen médico y una prueba de aptitud física, entre otros requisitos.

Lo propuesto en la presente Ley se fundamenta en estudios y prácticas reconocidas que evidencian la necesidad de permitir que policías y bomberos que hayan cumplido con los requisitos de edad y años de servicio para acogerse al retiro puedan extender su permanencia en el servicio activo por un periodo adicional. Diversas fuentes coinciden en: (A) la retención de personal experimentado como estrategia para mitigar la pérdida de conocimiento institucional en agencias de seguridad pública; (B) la adopción de esquemas flexibles de retiro escalonado; (C) la implantación de evaluaciones médicas y de desempeño que garanticen que los funcionarios que permanezcan en funciones exhiban condiciones óptimas para ejercer sus funciones y responsabilidades.

Uno de los retos más apremiantes que enfrentan las agencias de seguridad pública en Estados Unidos y sus jurisdicciones es la pérdida acelerada de personal experimentado en un contexto de una disminución sostenida en el número nuevos reclutas. Así lo plantea el informe *Police Recruitment and Retention for the New Millennium*<sup>1</sup>, publicado por la entidad sin fines de lucro, RAND Corporation, al señalar que "Police agencies face a threefold challenge in meeting the demand for officers: attrition is increasing, sources of new recruits might be decreasing, and the demand for their work is expanding" (Wilson, Dalton, Scheer & Grammich, 2010, p. 26).

---

<sup>1</sup> [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND\\_MG959.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2010/RAND_MG959.pdf)

Lo anterior significa que las agencias enfrentan un triple desafío: la tasa de renuncias y personal acogiéndose al retiro está aumentando, el número de candidatos idóneos dispuestos a ingresar a las agencias de seguridad ha ido disminuyendo, y la carga de trabajo, así como las exigencias sobre los miembros de la fuerza policiaca continúan aumentando.

El retiro forzoso de oficiales con décadas de experiencia genera un vacío de conocimiento organizacional que no puede ser fácilmente reemplazado. El informe adicionalmente consigna: "...turnover inhibits effective decision making. It diminishes the strength and cohesion a department gains by having experienced staff, and that cannot be replaced over time." (Wilson et al., *Police Recruitment and Retention for the New Millennium*, RAND Corporation, 2010, p. 31)

Desde el punto de vista de política pública, promover la extensión voluntaria de servicio del personal experimentado tanto en la Policía de Puerto Rico como en el Negociado del Cuerpo de Bomberos responde directamente a las recomendaciones consignadas por el *Bureau of Justice Assistance* y el *Office of Community Oriented Policing Services* contenidas en el informe titulado *Recruitment and Retention for the Modern Law Enforcement Agency*<sup>2</sup> (United States Department Of Justice, 2023) donde expresamente se advierte que "Agencies should consider current retirement options to determine whether they meet the needs of the current workforce." (DOJ, 2023, p. 12). Es decir, se recomienda que las agencias revisen sus opciones de retiro vigentes para determinar si responden a las necesidades reales de su fuerza laboral.

Además, el informe sugiere facilitar la participación de oficiales retirados o próximos al retiro en funciones administrativas claves como la mentoría, la investigación de antecedentes y la revisión de políticas. El informe federal señala: "Governments should consider providing support and funding for training and retaining these officials." (DOJ, et al., 2023, p. 3). Esta recomendación plantea que los gobiernos deben considerar brindar apoyo y financiamiento para el adiestramiento y retención de estos funcionarios.

Más allá del patrullaje activo, muchos de estos oficiales pueden desempeñar funciones administrativas, de supervisión o adiestramiento, donde su experiencia continúa siendo un recurso valioso. Tal como indica el informe de RAND, "Peer mentorship can promote a wide variety of long-term goals, including collegial relationships among employees, professional development and on-the-job skill retention, employee engagement, occupational socialization, and positive morale, loyalty, and job

---

<sup>2</sup> <https://www.govinfo.gov/content/pkg/GOVPUB-J26-PURL-gpo222118/pdf/GOVPUB-J26-PURL-gpo222118.pdf>

satisfaction." (Wilson et al., *Police Recruitment and Retention for the New Millennium*, RAND Corporation, 2010, p. 60)

Es decir, la mentoría entre pares puede fomentar relaciones de compañerismo, desarrollo profesional, continuidad institucional de destrezas adquiridas en el trabajo, motivación, lealtad y satisfacción laboral.

Esta continuidad en el servicio debe ir acompañada de controles de salud que garanticen el bienestar del empleado y la seguridad pública. Por ello, se establece el requisito de la aprobación de un examen médico y una prueba de aptitud física, entre otros.

Además, la Ley aquí propuesta respeta la autonomía del servidor público al tratarse de un proceso voluntario. Lejos de imponer una obligación, amplía las alternativas disponibles para quienes aún desean continuar sirviendo al pueblo de Puerto Rico. Esta flexibilidad encuentra respaldo en el Informe del Departamento de Justicia, que reconoce que muchos oficiales enfrentan con incertidumbre el proceso de retiro y recomienda que las agencias desarrollen programas para apoyarles antes y después de su salida: "The prospect of retirement can be both exciting and frightening. Many law enforcement retirees express difficulty in shifting to a life without the camaraderie of their peers and the day-to-day structure provided by the job" (DOJ, et al., 2023, p. 19).

En síntesis, las fuentes citadas avalan con claridad la necesidad de una política pública que permita la continuidad voluntaria de servidores públicos capacitados más allá de la edad reglamentaria de retiro. Esta alternativa promueve la sostenibilidad institucional, protege el capital humano, y responde de forma efectiva a una crisis reconocida a nivel nacional".

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA MEDIDA

La Comisión de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano, atendiendo su responsabilidad y deber ministerial en el estudio y evaluación del P. de la C. 600, llevó a cabo una Vista Pública el miércoles 6 de mayo de 2026 a las 10:00 de la mañana, en el Salón de Audiencias Miguel García Méndez, donde compareció la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico (JRGPR), la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF), el Departamento de Salud (DS), la Policía de Puerto Rico (PPR), el Departamento de Seguridad Pública (DSP), el Frente Unido de Policías Organizados (FUPO), la Asociación de Policías Organizados (APO) y el Sindicato de Bomberos de Puerto Rico (SBPR). Cabe señalar que la Comisión de Gobierno se excusó de participar en segunda instancia de la Vista Pública por conflictos en su calendario.

A continuación, presentamos de forma sintetizada las expresiones de las agencias y entidades comparecientes, señalando particularmente las recomendaciones de estas.

### **Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico (JRPR)**

El Lcdo. Arnaldo Ortiz Miranda, Director Ejecutivo de la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico, compareció a la Vista Pública para emitir sus comentarios en torno al Proyecto de la Cámara 600. La Junta de Retiro expone que evaluó el referido proyecto y reconoce que su objetivo primordial es reconocer la capacidad de los miembros del sistema de rango de la Policía de Puerto Rico y del Cuerpo de Bomberos para continuar trabajando luego de alcanzar los cincuenta y ocho (58) años de edad y, a su vez, ofrecerles una alternativa para mejorar su situación económica al momento de llegar a la edad de retiro.

Asimismo, señala que el tema relacionado con la edad de retiro obligatoria de policías y bomberos ha sido objeto de discusión y análisis jurídico durante décadas, incluyendo determinaciones del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, específicamente en el caso *Equal Employment Opportunity Commission v. Wyoming*, 460 U.S. 226 (1983), controversia que llevó al Congreso de los Estados Unidos a enmendar el *Age Discrimination in Employment Act* para excluir a policías y bomberos de ciertas disposiciones relacionadas con el retiro obligatorio.



La Junta destaca que, en la actualidad, muchas personas mayores de cincuenta y cinco (55) años continúan activas y en plenitud de facultades físicas y mentales, indicando que la mayor longevidad y las mejores condiciones de salud han permitido que numerosos servidores públicos continúen aportando significativamente a la fuerza laboral y a la sociedad. Añade que los años de experiencia y conocimiento acumulados por estos funcionarios representan un recurso valioso para las agencias de seguridad pública.

Explica además que, bajo el marco legal vigente, los miembros de la Policía y Bomberos pueden acogerse voluntariamente al retiro luego de alcanzar los cincuenta y cinco (55) años y treinta (30) años de servicio, siendo obligatorio el retiro al cumplir los treinta (30) años de servicio y cincuenta y ocho (58) años de edad. No obstante, señala que la autoridad nominadora puede conceder dispensas para extender el servicio hasta los sesenta y dos (62) años de edad.

La Junta entiende que el Proyecto de la Cámara 600 constituye una medida viable y razonable, debido a que no altera las edades actuales de retiro para los miembros de la Uniformada y del Cuerpo de Bomberos, sino que les permite continuar laborando voluntariamente hasta los sesenta y seis (66) años sin necesidad de solicitar dispensas,

simplificando procesos administrativos y ampliando las opciones disponibles para estos servidores públicos.

De igual forma, destaca que la medida requiere la realización de exámenes médicos cada dos años y pruebas de aptitud física anuales. En ese sentido, la Junta coincide en que el envejecimiento puede afectar la capacidad física y mental necesaria para realizar funciones de alto riesgo, por lo que entiende indispensable que los policías y bomberos que permanezcan en servicio activo estén sujetos a evaluaciones médicas, físicas y funcionales rigurosas para garantizar que las tareas asignadas sean compatibles con sus condiciones y con los estándares de seguridad pública.

La Junta también reconoce que la medida podría tener consecuencias administrativas y presupuestarias, incluyendo limitaciones en la movilidad ascendente y la retención prolongada de plazas críticas que podrían ser ocupadas por personal de nuevo ingreso. No obstante, considera que la medida puede atender la realidad que enfrentan actualmente las agencias de seguridad pública, particularmente el aumento de personal acogiéndose al retiro y la disminución en el reclutamiento de nuevos miembros.

Añade que la experiencia acumulada por policías y bomberos podría continuar siendo aprovechada mediante funciones administrativas, de supervisión o adiestramiento, destacando que estos servidores públicos poseen conocimiento organizacional y operacional esencial para la formación de nuevas generaciones dentro de las agencias de seguridad pública.

Finalmente, la Junta de Retiro señala que laborar años adicionales permitiría a estos funcionarios acumular mayores aportaciones al sistema de retiro y más créditos para beneficios relacionados con el Seguro Social. En consecuencia, favorece la aprobación de la medida, siempre que se mantengan controles adecuados dirigidos a salvaguardar la salud, capacidad funcional y seguridad pública.

#### **Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF)**

El Lcdo. Luis R. Rivera Cruz, en representación de la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico, compareció a la Vista Pública para presentar sus comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 600. La AAFAF expone que fue creada mediante la Ley 2-2017 como el ente gubernamental encargado de actuar como agente fiscal, asesor financiero y agente informativo del Gobierno de Puerto Rico, además de fungir como organismo de coordinación entre el Gobierno y la Junta de Supervisión y Administración Financiera bajo PROMESA. Asimismo, explica que tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento del Plan Fiscal certificado, el presupuesto

balanceado y los asuntos relacionados con la reestructuración de obligaciones financieras del Estado.

En su análisis, la AAFAF sostiene que el examen de la medida debe concentrarse principalmente en su impacto fiscal y en su compatibilidad con PROMESA, el Plan Fiscal, el Plan de Ajuste de la Deuda y el principio de neutralidad fiscal. No obstante, reconoce que la medida también incide sobre asuntos operacionales, administrativos, médicos y actuariales relacionados con las agencias de seguridad pública, por lo que entiende necesario otorgar deferencia a los comentarios emitidos por las entidades con competencia técnica y operacional sobre la materia, particularmente la Junta de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

La AAFAF explica que el proyecto mantiene el marco general vigente para servidores públicos de alto riesgo, quienes actualmente pueden acogerse voluntariamente al retiro luego de alcanzar cincuenta y cinco (55) años y treinta (30) años de servicio, siendo obligatorio el retiro al alcanzar treinta (30) años de servicio y cincuenta y ocho (58) años de edad, sujeto a las dispensas aplicables. La medida, sin embargo, crea una excepción específica para miembros de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos, permitiéndoles permanecer voluntariamente en servicio activo hasta los sesenta y seis (66) años sin necesidad de dispensa.



Desde la perspectiva fiscal, la AAFAF sostiene que la medida no aumenta el monto de las pensiones, no crea nuevos beneficios de retiro, no altera fórmulas de cálculo de beneficios ni concede aumentos a pensionados. Indica además que la medida no ordena erogaciones directas del Fondo General, sino que se limita a modificar la fecha hasta la cual ciertos servidores públicos pueden permanecer en servicio activo de forma voluntaria y sujeto a requisitos médicos y físicos.

La AAFAF destaca que la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL), mediante el Informe 2025-209, concluyó que el Proyecto de la Cámara 600 no tiene impacto fiscal, al entender que la permanencia voluntaria en servicio activo evitaría el desembolso simultáneo de pensiones y salarios para reclutas de reemplazo.

No obstante, la Autoridad recalca que el análisis operacional, actuarial y administrativo debe ser evaluado cuidadosamente por las entidades concernidas, especialmente debido a las implicaciones que la medida podría tener sobre la administración del personal y la operación de las agencias de seguridad pública. En consecuencia, la AAFAF reconoce que la medida aparenta ser consistente con los parámetros de neutralidad fiscal, siempre sujeto a los análisis técnicos correspondientes y al cumplimiento con PROMESA y el Plan Fiscal vigente.

### **Departamento de Salud (DS)**

El Sr. Eric Rivera, gerontólogo del Departamento de Salud, compareció a la Vista Pública para presentar sus comentarios en torno Proyecto de la Cámara 600. El Departamento expone que, como principal entidad gubernamental responsable de velar por la salud pública en Puerto Rico, posee la obligación constitucional y ministerial de promover políticas dirigidas a proteger el bienestar físico y mental de la ciudadanía y de los servidores públicos. Asimismo, señala que sus funciones incluyen el desarrollo de estrategias para prevenir riesgos de salud y promover condiciones adecuadas para el desempeño laboral seguro.

En su análisis, el Departamento sostiene que el Proyecto de la Cámara 600 representa una reforma significativa en el sistema de retiro aplicable a servidores públicos de alto riesgo, al introducir un modelo más flexible y adaptado a las realidades contemporáneas de las agencias de seguridad pública. Explica que la medida desplaza el modelo tradicional de retiro obligatorio hacia un esquema voluntario condicionado a criterios objetivos de aptitud física y salud.

  
 El Departamento de Salud reconoce que la experiencia acumulada por policías y bomberos constituye un recurso estratégico importante para la capacidad operacional y la estabilidad institucional de las agencias de seguridad pública. En ese sentido, entiende que permitir la permanencia voluntaria de funcionarios experimentados podría contribuir a fortalecer la supervisión, la capacitación y la transferencia intergeneracional de conocimiento dentro de dichas agencias.

Asimismo, señala que la medida se alinea con tendencias modernas de administración pública y manejo de recursos humanos que buscan retener talento y evitar la pérdida acelerada de conocimiento institucional en contextos donde existe disminución sostenida en el reclutamiento de nuevos miembros. Destaca que esta realidad resulta particularmente relevante en cuerpos de seguridad pública, donde la experiencia práctica adquirida en el campo no puede sustituirse de forma inmediata mediante nuevos reclutamientos.

El Departamento expresa además que el proyecto establece un balance adecuado entre la facultad discrecional del Estado como patrono y los derechos individuales de los servidores públicos, particularmente al mantener controles relacionados con evaluaciones médicas bienales y pruebas de aptitud física anuales. A juicio de la agencia, dichas evaluaciones constituyen salvaguardas razonables dirigidas a garantizar tanto la protección de la salud del empleado como la seguridad pública.

Añade que la eliminación del requisito de dispensas para la extensión del servicio en el caso específico de policías y bomberos simplifica procesos administrativos y reduce cargas burocráticas, sin eliminar mecanismos de control esenciales relacionados con la capacidad física y funcional del empleado. De igual forma, entiende que los requisitos de notificación previa permiten una planificación institucional más ordenada y reducen posibles disrupciones en la administración del recurso humano.

Finalmente, el Departamento concluye que la propuesta no solo atiende una necesidad inmediata relacionada con la retención de personal experimentado, sino que también establece las bases para un modelo más resiliente y sostenible de administración del recurso humano dentro del servicio público de seguridad.

### **Departamento de Seguridad Pública (DSP)**



La Lcda. Omara Arias Nieves del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico compareció a la Vista Pública para presentar sus comentarios respecto al Proyecto de la Cámara 600. El Departamento expone que la medida responde a la realidad que enfrentan actualmente las agencias de seguridad pública, caracterizada por un aumento en la cantidad de servidores públicos acogiendo al retiro, disminución en el número de nuevos reclutas y un incremento continuo en la carga operacional y las exigencias sobre el personal de seguridad pública.

En ese contexto, el DSP señala que la experiencia acumulada por policías y bomberos constituye un activo institucional valioso que fortalece la continuidad operacional, la mentoría y la cohesión organizacional. Asimismo, destaca que informes de entidades como RAND Corporation y el Departamento de Justicia Federal han identificado la extensión voluntaria de la vida laboral como una estrategia útil para enfrentar retos relacionados con reclutamiento y retención de personal.

El Departamento también enfatiza que la medida contempla controles dirigidos a proteger tanto la salud del empleado como la seguridad pública, incluyendo evaluaciones médicas y pruebas de aptitud física. Además, resalta que la permanencia en servicio activo sería de naturaleza voluntaria y no compulsoria.

No obstante, el DSP reconoce que, tras la aprobación de la Ley 83-2025, la Policía de Puerto Rico recuperó su autonomía administrativa y fiscal, por lo que corresponde a dicha agencia emitir sus propios criterios operacionales respecto a la implantación de la medida. En consecuencia, el Departamento expresa que otorga deferencia a la posición institucional de la Policía de Puerto Rico en cuanto al análisis operacional y administrativo del proyecto.

El Departamento recuerda además que, mientras la Policía formó parte del DSP, se adoptó la Carta Circular DSP-2021-CC-003, mediante la cual se estableció un mecanismo para otorgar dispensas por razón de edad a policías que no deseaban acogerse al retiro obligatorio. Explica que dicha política respondió a la difícil situación económica y al impacto de la Ley 3-2013 sobre los beneficios de retiro de miembros de la Uniformada.

Asimismo, el DSP indica que bajo dicha normativa las dispensas podían concederse hasta los sesenta y dos (62) años de edad, sujetas al cumplimiento de requisitos físicos, mentales y disciplinarios, además de evaluaciones médicas o psicológicas ordenadas por el entonces Comisionado de la Policía.

En conclusión, el Departamento de Seguridad Pública reconoce que el Proyecto de la Cámara 600 procura atender problemas reales de retención y reclutamiento dentro de los cuerpos de seguridad pública, favoreciendo mecanismos flexibles que permitan aprovechar la experiencia de servidores públicos aptos para continuar laborando voluntariamente.



#### **Policía de Puerto Rico (PPR)**



El Lcdo. José C. Vázquez Rivera compareció a la Vista Pública en representación de la Policía de Puerto Rico para someter sus comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 600. La Policía reconoce que la medida persigue un propósito legítimo relacionado con la retención de personal experimentado dentro de las agencias de seguridad pública. Sin embargo, la agencia manifiesta expresamente que no favorece la aprobación del proyecto, al entender que el mismo no resulta operacionalmente viable, es administrativamente oneroso y no responde a la realidad actual del recurso humano dentro de la institución.

La Policía expone que la mayoría de los agentes adscritos a precintos y cuarteles se encuentran constantemente expuestos a escenarios de alto riesgo, incluyendo intervenciones violentas, manejo de emergencias y situaciones de peligro inminente, lo cual provoca un alto desgaste físico y emocional durante el transcurso de la carrera policial. En consecuencia, entiende que el sistema debe facilitar una transición ordenada hacia el retiro una vez el agente ha completado su ciclo de servicio.

La agencia sostiene además que extender el tiempo en servicio activo no necesariamente se traduce en un aumento real en la disponibilidad de personal operacional. Señala que la experiencia institucional demuestra que los miembros con mayor exposición a escenarios de alto riesgo no suelen acogerse a periodos adicionales de servicio en funciones de campo, y que imponer requisitos adicionales en etapas avanzadas de la carrera podría incluso desincentivar la permanencia operacional.

Desde el punto de vista administrativo, la Policía advierte que la medida requeriría evaluaciones médicas adicionales en un sistema que actualmente ya enfrenta limitaciones relacionadas con la disponibilidad de profesionales de la salud y retrasos en procesos evaluativos existentes. Añade que la estructura administrativa actual no posee la capacidad para absorber nuevas evaluaciones a gran escala sin afectar otros procesos esenciales.

Asimismo, la Policía sostiene que la medida podría generar conflictos con los procedimientos actuales del Sistema de Retiro, particularmente aquellos relacionados con la necesidad de someter documentación con noventa (90) días de anticipación para garantizar continuidad en el trámite de pensiones. Según la agencia, la implantación de la medida podría generar dilaciones innecesarias en procesos administrativos críticos.

La Policía también expresa preocupación sobre el impacto fiscal y estructural de la permanencia prolongada de empleados de alto rango dentro de la institución, indicando que ello podría afectar la movilidad ascendente y limitar la disponibilidad de plazas para ascensos, reduciendo incentivos profesionales para miembros más jóvenes de la Uniformada.

Finalmente, la Policía concluye que la medida no representa un beneficio sustancial para los miembros de la Uniformada, debido a que los cálculos de pensión permanecen congelados desde el año 2013, mientras que la extensión del tiempo en servicio implicaría mayores exigencias físicas, emocionales y administrativas para los agentes. Por consiguiente, la Policía de Puerto Rico no favorece la aprobación de la medida en su forma actual.

#### **Frente Unido de Policías Organizados (FUPO)**

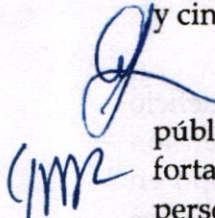
El Frente Unido de Policías Organizados (FUPO), Inc., compareció a la Vista Pública por voz del Capitán Retirado José Rodríguez Ramos para expresar sus comentarios en torno al Proyecto de la Cámara 600. El FUPO señala que, aunque la Ley 83-2025 ya había permitido que miembros de la Policía de Puerto Rico pudieran extender voluntariamente su permanencia en el servicio activo hasta los sesenta y dos (62) años de edad, el Proyecto de la Cámara 600 pretende ampliar dicho mecanismo hasta los sesenta y seis (66) años.

La organización expresa oposición a la medida al entender que la permanencia prolongada de oficiales de mayor antigüedad en posiciones de mando impediría el ascenso y desarrollo profesional de miembros más jóvenes de la Uniformada, creando una estructura institucional envejecida y limitando las oportunidades de progreso dentro de la Policía de Puerto Rico.

Asimismo, el FUPU sostiene que, aun cuando la extensión propuesta sea de naturaleza voluntaria, los policías que permanezcan en servicio activo podrían continuar siendo asignados a labores peligrosas de patrullaje y otras funciones operacionales de alto riesgo, lo que pondría en riesgo tanto la seguridad del funcionario como la del personal más joven que labora junto a ellos.

La organización también manifiesta preocupación respecto al impacto presupuestario de mantener en servicio activo a oficiales de mayor rango y antigüedad, indicando que el salario de dichos funcionarios suele ser sustancialmente más elevado que el de miembros de nuevo ingreso. Según expone el FUPU, ello podría comprometer asignaciones presupuestarias dirigidas al fortalecimiento de áreas operacionales y reclutamiento de nuevo personal.

Del mismo modo, el FUPU expresa que la mayoría del personal entrevistado por la organización no favorece el aumento de la edad de retiro hasta los sesenta y seis (66) años. Por el contrario, sostiene que el principal reclamo de los miembros de la Uniformada consiste en lograr un retiro digno y seguro luego de alcanzar los cincuenta y cinco (55) años de edad y completar su carrera dentro del servicio público.

 Finalmente, el Frente Unido de Policías Organizados concluye que la política pública relacionada con los miembros de la Policía de Puerto Rico debe enfocarse en fortalecer las condiciones de retiro y en promover medidas que incentiven el ingreso de personal joven a la Uniformada, en lugar de extender la permanencia de funcionarios en etapas avanzadas de su carrera profesional.

#### **Asociación de Policías Organizados (APO)**

La Asociación de Policías Organizados (APO), Inc., compareció a la Vista Pública por voz de su Presidente, el Inspector José González Montañez, y además, en representación del Sr. Gabriel Hernández de la Asociación de Policías Unidos Luchando (APUL), para expresar su firme oposición al Proyecto de la Cámara 600. Las organizaciones sostienen que la labor policial constituye una función de alto riesgo que requiere condiciones físicas óptimas, capacidad de respuesta inmediata y un alto rendimiento operacional para atender emergencias y situaciones de peligro constantes. En ese sentido, argumentan que pretender extender la vida laboral de policías hasta los sesenta y seis (66) años ignora la realidad fisiológica y médica que enfrentan muchos miembros de la Uniformada en edades avanzadas.

La APO y APUL enumeran múltiples condiciones médicas que, según indican, afectan frecuentemente a policías entre las edades de sesenta y dos (62) y sesenta y seis (66) años, incluyendo hipertensión arterial, insuficiencia cardíaca, colesterol elevado,

diabetes tipo 2, osteoartritis, osteoporosis, enfermedades respiratorias, deterioro visual y auditivo, así como condiciones relacionadas con salud mental, ansiedad, depresión y riesgos asociados a enfermedades neurodegenerativas.

Asimismo, las organizaciones expresan que la medida constituye una actuación cruel e injusta contra los miembros de la Policía de Puerto Rico, debido a que, aunque se presenta como una extensión voluntaria, la realidad económica y la precariedad de los beneficios de retiro podrían obligar indirectamente a muchos policías a continuar trabajando más allá de sus límites físicos para poder sostenerse económicamente.

Las entidades sostienen además que el Estado no ha atendido adecuadamente las verdaderas necesidades de los miembros de la Uniformada, particularmente en lo relacionado con la mejora del sistema de retiro establecido bajo la Ley 3-2013, así como en cuanto a salarios, condiciones laborales y beneficios dirigidos a garantizar un retiro digno para los policías de Puerto Rico.

A juicio de la APO y APUL, extender la permanencia en servicio activo de policías en edades avanzadas no resuelve los problemas estructurales que enfrenta la Uniformada y, por el contrario, podría poner en riesgo tanto la seguridad de los agentes como la seguridad de los ciudadanos que dependen de la capacidad de respuesta de dichos funcionarios.



En consecuencia, ambas organizaciones reiteran su rechazo absoluto al Proyecto de la Cámara 600 y solicitan que, en lugar de extender la edad de retiro, se impulsen medidas dirigidas a fortalecer el sistema de retiro, mejorar salarios y garantizar condiciones dignas para los miembros de la Policía de Puerto Rico.

#### **Sindicato de Bomberos de Puerto Rico (SBPR)**

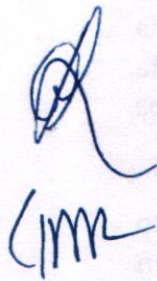
El Sindicato de Bomberos Unidos de Puerto Rico compareció a la Vista Pública para expresar su posición respecto al Proyecto de la Cámara 600. El Sindicato expone que las funciones desempeñadas por los miembros del Negociado del Cuerpo de Bomberos requieren una combinación de destrezas físicas, técnicas y de respuesta inmediata ante situaciones de emergencia que ponen en riesgo la vida y la propiedad. Entre dichas funciones menciona el combate de incendios estructurales y forestales, rescates en estructuras colapsadas, manejo de sustancias peligrosas, operaciones de búsqueda y rescate, evacuación de civiles y manejo de equipos especializados.

La organización sostiene que las labores realizadas por los bomberos constituyen funciones esenciales y de alto riesgo que requieren una condición física óptima, alta resistencia y capacidad de respuesta inmediata. En consecuencia, argumenta que

cualquier limitación física podría comprometer no solo la seguridad del propio bombero, sino también la seguridad de sus compañeros y de la ciudadanía en general.

Asimismo, el Sindicato explica que los bomberos se encuentran constantemente expuestos a químicos, humo, lesiones físicas y desgaste emocional producto de la naturaleza de su trabajo, lo que provoca una mayor incidencia de problemas respiratorios, cáncer, lesiones corporales y condiciones emocionales o psicológicas. Según expone la organización, muchas de estas condiciones comienzan a reflejarse precisamente cuando los empleados alcanzan edades cercanas al retiro.

El Sindicato de Bomberos Unidos de Puerto Rico manifiesta oposición a la medida al entender que la misma resulta contraria a la realidad operacional del servicio de bomberos, peligrosa para la seguridad pública y perjudicial para el desarrollo institucional del Negociado. Señala además que la medida podría afectar el relevo generacional y obstaculizar nuevos reclutamientos, limitando la integración de nuevas tecnologías y métodos operacionales dentro de la agencia.



La organización sostiene que pretender que un bombero de sesenta y seis (66) años pueda ejecutar funciones operacionales de emergencia con la misma capacidad física que un bombero más joven no resulta realista. Además, expresa preocupación sobre el aumento en riesgos de lesiones físicas, fatiga extrema y eventos cardiovasculares durante escenas de emergencia.

El Sindicato enfatiza que aprobar una prueba física o médica no necesariamente equivale a estar apto para enfrentar una emergencia real y recuerda que el propio ordenamiento jurídico reconoce a los bomberos como servidores públicos de alto riesgo. Por ello, argumenta que el retiro temprano no constituye un privilegio, sino una protección ocupacional dirigida a reconocer el desgaste físico acelerado y la constante exposición al peligro que enfrentan estos funcionarios.

Finalmente, el Sindicato concluye que extender la edad máxima para permanecer en servicio activo contradice la realidad operacional y física que enfrentan los miembros del Cuerpo de Bomberos, reiterando así su oposición al Proyecto de la Cámara 600.

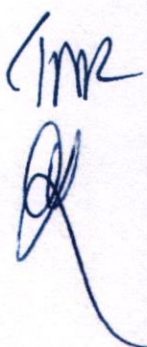
### CONCLUSIÓN

Las Comisiones de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano, y de Gobierno, luego de evaluar detenidamente el Proyecto de la Cámara 600, así como las ponencias y comentarios sometidos por las agencias gubernamentales y las organizaciones gremiales, concluyen que la medida, aunque persigue un propósito legítimo relacionado con la

retención de personal experimentado dentro de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos, no resulta conveniente ni recomendable en su forma actual.

Durante el proceso de evaluación legislativa quedó claramente evidenciado que existe una marcada preocupación operacional, física, administrativa y humana respecto a la posibilidad de extender hasta los sesenta y seis (66) años la permanencia en servicio activo de servidores públicos cuyas funciones son catalogadas por ley como funciones de alto riesgo. Aun cuando la medida establece que dicha extensión sería de naturaleza voluntaria y condicionada al cumplimiento de evaluaciones médicas y de desempeño, las Comisiones entienden que el proyecto no logra atender adecuadamente las realidades prácticas y estructurales que enfrentan actualmente ambos cuerpos de seguridad pública.

De los memoriales recibidos surge un consenso amplio en cuanto a la naturaleza físicamente exigente, emocionalmente desgastante y operacionalmente riesgosa de las funciones realizadas por policías y bomberos. Tanto la Policía de Puerto Rico como las organizaciones gremiales comparecientes expusieron que los miembros de la Uniformada y del Cuerpo de Bomberos se encuentran constantemente expuestos a escenarios de violencia, intervenciones de alto riesgo, incendios, sustancias tóxicas, accidentes graves, eventos traumáticos y otras situaciones que producen desgaste físico y mental acelerado. A juicio de estas Comisiones, tales planteamientos no pueden ser ignorados, particularmente cuando provienen directamente de los sectores que diariamente enfrentan las exigencias reales del servicio público de seguridad.

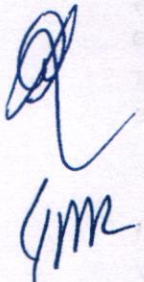


Asimismo, durante la Vista Pública celebrada el 6 de mayo de 2026 surgieron planteamientos significativos por parte de organizaciones representativas de policías y bomberos, quienes manifestaron que ninguno de sus afiliados les había solicitado promover legislación para extender la edad máxima de permanencia en servicio activo hasta los sesenta y seis (66) años. Por el contrario, expresaron que el reclamo recurrente de sus matrículas se concentra en garantizar un retiro digno, mejorar las condiciones salariales y fortalecer los beneficios de retiro actualmente existentes. Dichos planteamientos resultan particularmente importantes para estas Comisiones, ya que reflejan el sentir predominante de sectores directamente impactados por la medida.

Las Comisiones también toman conocimiento de los señalamientos realizados respecto al impacto que la medida podría tener sobre el relevo generacional y la movilidad ascendente dentro de las agencias de seguridad pública. Diversos deponentes advirtieron que mantener en servicio activo a funcionarios de mayor antigüedad por periodos prolongados podría limitar ascensos, reducir oportunidades para miembros más jóvenes y afectar procesos de reclutamiento y renovación institucional. Estas preocupaciones adquieren relevancia en el contexto actual que enfrentan las agencias de seguridad pública, donde resulta indispensable promover tanto la retención de

experiencia como la integración de nuevas generaciones y nuevas capacidades operacionales.

Igualmente, estas Comisiones consideran particularmente importante el señalamiento realizado durante la Vista Pública respecto a que, dentro de la estructura operacional de la Policía de Puerto Rico, no existen verdaderos puestos administrativos completamente desligados de las obligaciones inherentes al deber ministerial de proteger vidas y propiedades. En ese sentido, se destacó que aun miembros asignados a funciones aparentemente administrativas continúan sujetos a intervenciones y responsabilidades operacionales derivadas de su condición de agentes del orden público. Como parte de dicha discusión, se presentó evidencia fotográfica de un miembro de la Policía realizando labores operacionales mientras utilizaba muletas, situación que ilustra las complejidades reales que enfrenta la Uniformada y los riesgos asociados a prolongar la permanencia en servicio activo de funcionarios con limitaciones físicas relacionadas con la edad o desgaste ocupacional.



Las Comisiones reconocen que entidades como la Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa (OPAL) y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF) concluyeron que la medida aparenta ser fiscalmente neutral y no crea nuevos beneficios de pensión ni altera las fórmulas existentes de retiro. Sin embargo, estas Comisiones entienden que la ausencia de impacto fiscal directo no constituye, por sí sola, fundamento suficiente para justificar la aprobación de una medida que incide directamente sobre la seguridad pública, la capacidad operacional y el bienestar físico y emocional de los miembros de los cuerpos de seguridad pública.

Del mismo modo, aun cuando algunas entidades reconocieron que la experiencia acumulada por policías y bomberos puede resultar valiosa para funciones de mentoría, supervisión o adiestramiento, las Comisiones concluyen que el proyecto carece de mecanismos claros y específicos que delimiten adecuadamente el tipo de funciones que podrían desempeñar los empleados acogidos a esta extensión. La medida tampoco establece parámetros suficientemente precisos para evitar que miembros de edad avanzada continúen siendo expuestos a funciones operacionales incompatibles con las exigencias físicas inherentes a dichos puestos.

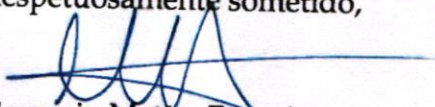
Las Comisiones igualmente consideran que el proyecto atiende de manera insuficiente el problema estructural de fondo que enfrentan actualmente los cuerpos de seguridad pública. La evidencia recibida demuestra que las preocupaciones principales del personal activo giran alrededor de la necesidad de fortalecer el sistema de retiro, mejorar salarios, atender condiciones laborales y promover incentivos efectivos para el reclutamiento y retención de nuevos miembros. En consecuencia, extender la permanencia en servicio activo hasta los sesenta y seis (66) años no resuelve las

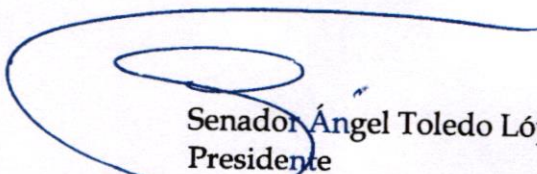
deficiencias estructurales existentes y podría incluso agravar problemas relacionados con desgaste ocupacional, agotamiento físico y desmotivación institucional.

Así las cosas, estas Comisiones concluyen que, aunque el Proyecto de la Cámara 600 persigue objetivos legítimos relacionados con la retención de personal experimentado, la medida no logra armonizar adecuadamente dichos propósitos con la realidad operacional, física y humana que enfrentan los miembros de la Policía de Puerto Rico y del Negociado del Cuerpo de Bomberos. En consecuencia, las Comisiones de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano, y de Gobierno, recomiendan la no aprobación del Proyecto de la Cámara 600.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano, y la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico, previo estudio y consideración, tiene a bien presentar ante este Alto Cuerpo el Informe Negativo Conjunto del P. de la C. 600, recomendando su no aprobación.

Respetuosamente sometido,

  
Gregorio Matías Rosario  
Presidente  
Comisión de Seguridad Pública  
y Asuntos del Veterano

  
Senador Ángel Toledo López  
Presidente  
Comisión de Gobierno