

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1160

26 de marzo de 2026

Presentado por el señor *Matías Rosario* (*Por Petición*)

Referido a

LEY

Para enmendar el inciso (1)(a) del Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, a fin de incluir a los empleados que pertenecen al Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales del Departamento de Corrección y Rehabilitación entre los funcionarios a los que no les aplicarán sus disposiciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la administración pública a principios del siglo XX se instituyó un Sistema de Administración de Recursos Humanos que estaba regido por el principio de mérito en el proceso de selección de su personal. No obstante, debido a los cambios económicos y sociales experimentados en Puerto Rico durante los últimos años, se ha ido atemperando la legislación laboral, así como sus derechos, para atender dos intereses principales: los patronales y los de los empleados, a la luz de las distintas variantes. Entre la legislación reciente podemos mencionar la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, la cual tiene como objetivo transformar el sistema de personal del servicio público e instituir al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único para permitir la movilidad de empleados gubernamentales entre agencias y demás dependencias de acuerdo con las necesidades del servicio.

A tales efectos, la Ley Núm. 8, *supra*, garantizaría la continuidad de los empleos de los servidores públicos en el servicio de carrera promoviendo, a su vez, una estructura gubernamental justa, sensible, eficiente y efectiva en la administración pública. De igual forma, se reduciría el gasto público en atención a la crisis fiscal y presupuestaria por la que atraviesa Puerto Rico, sin perjudicar los servicios esenciales que se brindan al Pueblo. Por ello, se estableció como prioridad la implementación de cambios significativos dirigidos a reestructurar el Gobierno, con el fin de lograr un balance entre la reducción del gasto público y mejorar la calidad de los servicios esenciales que se proveen. Esto, como consecuencia de la imposición de la Junta de Supervisión y Administración Financiera (Junta), creada al amparo de la “*Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*” (PROMESA).

Entre los cambios realizados por la aprobación de la Ley Núm. 8, *supra*, se encuentra lo relacionado a la licencia de vacaciones. Bajo dicha normativa, la acumulación de esta licencia sería de dos (2) días por cada mes de servicio y de un (1) día de enfermedad por mes de servicio para los empleados contratados luego del estatuto entrar en vigor. No obstante, esta disposición sufrió cambios mediante la aprobación de la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”. Conforme a esta, exceptuando los grupos exentos de la aplicabilidad del Artículo 2.04(1)(a), se limitó la acumulación de la licencia de vacaciones de todos los empleados públicos a razón de un día y cuarto (1.25) al mes y la licencia de enfermedad a razón de uno punto cinco (1.5) días al mes, siempre que estuvieren laborando en el servicio público previo a su vigencia.

Mediante la aprobación de la Ley Núm. 176-2019, el Gobierno de Puerto Rico intentó restituir la acumulación de licencia de vacaciones a razón de dos días y medio (2.5), y acumular la licencia de enfermedad a razón de un día y medio (1.5) por cada mes de servicio. No obstante, la entonces Directora Ejecutiva de la Junta, Natalie Jaresko, cursó una comunicación al Gobierno de Puerto Rico donde se oponía a la puesta en vigor de la Ley Núm. 176, *supra*, debido a que esta entendía que disminuiría la productividad de los empleados públicos, y porque era inconsistente con el Plan Fiscal certificado y con la propia Ley PROMESA. Como consecuencia, la funcionaria le solicitó al Tribunal Federal

de Título III la paralización de la ley. En respuesta a ello, la Jueza federal Laura Taylor Swain, concedió la petición de la Junta y emitió un interdicto en contra del Gobierno, sus agencias e instrumentalidades, donde les ordenó el cese inmediato de la puesta en vigor de la referida Ley Núm. 176.

Expuesto lo anterior, no cabe duda de que la intención de restituir los beneficios marginales de todos los empleados públicos, tanto del Gobierno Central como de sus corporaciones públicas, ha sido el norte de esta Asamblea Legislativa. Sin embargo, el augusto Cuerpo entiende que se cometió una injusticia contra los empleados que pertenecen al Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales del Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR). Lo anterior cobra mayor relevancia al considerar que tales empleados realizan diversas y esenciales gestiones para el funcionamiento adecuado del sistema correccional. Sus labores son de gran complejidad y responsabilidad, incluyendo la dirección, coordinación, planificación, supervisión y evaluación de las actividades que se desarrollan en las instituciones del DCR. Además, estos tienen contacto directo con la población correccional lo que, ciertamente, pudiera poner en peligro su integridad física o la de sus familiares.

Por los motivos que anteceden, es pertinente y meritorio incluir a los empleados del Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales entre los funcionarios excluidos de la aplicación de las disposiciones del Artículo 2.04(1)(a) de la “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”. A esos efectos, se aprueba la presente Ley.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el inciso (1)(a) del Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-2017,
2 según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Artículo 2.04.- Beneficios Marginales

4 El Gobierno de Puerto Rico es responsable de velar por el disfrute de los beneficios
5 marginales que se les otorgan a los empleados y que **[los mismos se disfruten]** ello se
6 realice conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las necesidades de

servicio, las necesidades del empleado y la utilización responsable de los recursos disponibles. A fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa, se establecen a continuación los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados, del Gobierno, incluyendo las corporaciones públicas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 2.03 de esta Ley.

Los beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva serán los siguientes:

1. Licencia de vacaciones

a. A partir de la vigencia de esta Ley, todo empleado público tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de uno y un cuarto ($1 \frac{1}{4}$) días por cada mes de servicio. Esta disposición no **[será de aplicación]** *aplicará* a los empleados docentes y directores escolares, a excepción del personal gerencial y administrativo del Departamento de Educación, a los empleados docentes de cualquier entidad educativa del Gobierno de Puerto Rico, a los maestros certificados del Departamento de Corrección y Rehabilitación, y de la Administración de Rehabilitación Vocacional, *a los empleados que integran el Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales y Rehabilitación del Departamento de Corrección y Rehabilitación*, a los agentes del orden público **[del Negociado]** de la Policía de Puerto Rico, a los empleados que pertenecen al Cuerpo de Oficiales de Custodia del Departamento de Corrección y Rehabilitación, a los empleados que prestan servicios en el sistema de rango del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, los empleados que integran el Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales y a los empleados que prestan servicios

operacionales del Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico, que seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban antes de aprobarse la presente ley.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un periodo de veinticuatro (24) días laborables durante cada año natural. De esos veinticuatro (24) días laborales, el empleado estará obligado a agotar nueve (9) días anualmente debido a que si no los agota los perderá y no se contabilizarán para efectos de su acumulación.

b. ...

..."

Sección 2.- Esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2026.