

# ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

7<sup>ma.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1413

23 de enero de 2024

Presentado por el señor *Matías Rosario*

*Referido a la Comisión de Seguridad Pública y Asuntos del Veterano*

#### 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 los fines de aclarar que el beneficio marginal de licencia de vacaciones para los empleados que pertenecen al Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales del Departamento de Corrección y Rehabilitación será el que disfrutaban antes de aprobarse dicha Ley.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico declara el derecho de los trabajadores de recibir igual paga por igual trabajo, así como tener un salario mínimo que sea razonable y ocho (8) horas de trabajo diarias. Indicándose además, que si los patronos requiriesen el trabajo fuera del término de ocho (8) horas de trabajo se tendría que compensar de forma extraordinaria a un mínimo de tiempo y medio (1.5 horas) de su sueldo normal.

En la esfera pública a principios del siglo XX se constituyó un Sistema de Administración de Recursos Humanos que estaba regido por el principio de mérito en el proceso de selección de su personal. Debido a los cambios económicos y sociales habidos en Puerto Rico, se ha ido modificando la legislación laboral, así como sus derechos, para atender ambos intereses, los patronales y de los empleados a la luz de las

variantes suscitadas. Dentro de las legislaciones más recientes se encuentra 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”. En virtud de los preceptos adoptados por la Ley Núm. 8, *supra*, se instituyó el principio del empleador único para facilitar la movilidad del personal entre la Rama Ejecutiva y las Corporaciones Públicas.

Notamos que con los parámetros dispuestos en la Ley Núm. 8, *supra*, se tenía el fin de brindar continuidad de empleo a los trabajadores de carrera de dicha Rama y corporaciones públicas, a la misma vez que se proveía un mecanismo de administración gubernamental más justo, eficiente y efectivo, pues se reduciría el gasto público, atendiendo así la crisis fiscal. Lo anterior, sin perjudicar los servicios públicos y esenciales que se brindan al Pueblo. Incluso, dentro de los elementos prioritarios para adoptar esta legislación fue modernizar la administración gubernamental, y que, con esta, se pudiere reducir el gasto público, logrando propulsar la transparencia en las actuaciones del Gobierno y de sus empleados. Todo lo antes expresado surge como consecuencia del establecimiento de la Junta de Control Fiscal, en virtud de la Ley Púb. Núm. 114-187 de 30 de junio de 2016, conocida como “Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act (PROMESA)”.

Cabe señalar que dentro de las modificaciones realizadas al aprobarse la Ley Núm. 8, *supra*, se encuentra lo dispuesto a cerca de la acumulación de licencias de vacaciones. Bajo la nueva 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 que se contrataren una vez estuviere vigente dicha Ley. Ahora bien, esta disposición sufrió cambios al aprobarse la Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal,” en la cual se uniformó la acumulación de todos los empleados públicos a un día y cuarto (1.25) por concepto de vacaciones y a razón de uno punto cinco (1.5) días la de enfermedad a los empleados contratados previo a la vigencia de la Ley Núm. 8, *supra*.

Observamos que el Gobierno de Puerto Rico intentó reponer los términos de las licencias a su estado original, con la aprobación de la Ley Núm. 176-2019, legislación que enmendó la Ley Núm. 8, *supra*, pero la entonces Directora Ejecutiva de la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (JSAF), Natalie Jaresko, cursó una carta al liderato del Gobierno de Puerto Rico donde argumentaba su oposición a la vigencia de la Ley Núm. 176, *supra*, debido a que entendía reduciría la productividad de los empleados públicos, además de ser inconsistente con el plan fiscal y la Ley PROMESA. Como consecuencia a este planteamiento, cursó una comunicación oficial con el Tribunal Federal, en particular, con la Jueza Laura Taylor Swain, la que concedió la petición de la JSAF, y la Ley Núm. 176, *supra*, no fue puesta en vigor.

Una vez relatada el trayecto legislativo de la acumulación de licencias de los empleados públicos, podemos relatar que se tuvo la intención de uniformar los beneficios marginales de todos los empleados públicos, tanto del Gobierno Central (Rama Ejecutiva) como sus Corporaciones Públicas. No empecé a ello, la Asamblea Legislativa entiende que se creó una injusticia con los empleados que pertenecen al Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales del Departamento de Corrección y Rehabilitación (DCR). Razón por la cual, se quiere dejar claro que este grupo de empleados públicos acumularán el beneficio marginal de licencia de vacaciones que disfrutaban antes de aprobarse la Ley Núm. 26, *supra*.

#### **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  
5 beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se  
6 disfruten conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las

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

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

9 1. Licencia de vacaciones

- 10 a. A partir de la vigencia de esta Ley, todo empleado público tendrá derecho a  
11 acumular licencia de vacaciones, a razón de dos (2) días por cada mes de  
12 servicio. Esta disposición no será de aplicación a los empleados docentes y  
13 directores escolares, a excepción del personal gerencial y administrativo del  
14 Departamento de Educación, a los empleados docentes de cualquier entidad  
15 educativa del Gobierno de Puerto Rico, a los maestros certificados del  
16 Departamento de Corrección y Rehabilitación, y de la Administración de  
17 Rehabilitación Vocacional, a los agentes del orden público del Negociado de la  
18 Policía de Puerto Rico, a los empleados que pertenecen al Cuerpo de Oficiales  
19 de Custodia del Departamento de Corrección y Rehabilitación, *a los empleados*  
20 *que integran el Cuerpo de Superintendentes de Instituciones Correccionales y*  
21 *Rehabilitación del Departamento de Corrección y Rehabilitación*, a los empleados que  
22 prestan servicios en el sistema de rango del Cuerpo de Bomberos de Puerto

1 Rico, los empleados que integran el Cuerpo de Vigilantes del Departamento de  
2 Recursos Naturales y Ambientales y a los empleados que prestan servicios  
3 operacionales del Negociado del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto  
4 Rico, que seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban antes  
5 de aprobarse la presente Ley.

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

11 b. ...

12 c. ...

13 d. ...

14 e. ...

15 f. ...

16 g. ...

17 h. ...

18 i. ...

19 j. ...

20 k. ...

21 l. ...

22 m. ...

1 2. ...

2 ...”

3 Sección 2.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.