GOBIERNO DE PUERTO RICO

20 ma. Asamblea Legislativa — 4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1551

28 DE OCTUBRE DE 2026

Presentado el representante *López Román*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 2.04 (1)(a) y el de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como la "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", a los fines de incluir a los empleados que labora en el Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (NMEAD) dentro de las exclusiones de las disposiciones de este Artículo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La adopción de la Ley 26-2017, denominada como la "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", introdujo una profunda transformación en la administración pública al uniformar las condiciones del capital humano estatal bajo estrictos criterios de austeridad fiscal. Una de las directrices fundamentales de dicho estatuto fue la contracción del beneficio del descanso anual, limitando el cómputo de la licencia de vacaciones a una tasa mensual de un día y cuarto (1.25). Esta determinación restrictiva se fundamentó en el escenario de vulnerabilidad financiera que atravesaba el erario y en el imperativo de mitigar el impacto fiscal derivado de las liquidaciones por balances acumulados.

No obstante, el propio andamiaje legal contempló distinciones razonables basadas en la particularidad de las funciones gubernamentales. De esta forma, los integrantes del componente de Seguridad Pública integrados en la Policía de Puerto Rico mantuvieron inalterado su régimen histórico de descanso, computando dos días y medio (2.5) al mes. Por el contrario, el resto de las dependencias operativas del

Departamento de Seguridad Pública quedaron sujetas a los parámetros del sector central. Este marco regulatorio supuso la supresión de un beneficio laboral consolidado que, más allá de una prerrogativa, constituía una justa retribución a la complejidad de sus tareas diarias, afectando singularmente a quienes componen el Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres (NMEAD).

La naturaleza de este organismo de primera respuesta dista significativamente de los esquemas ordinarios de la administración central. Las exigencias que pesan sobre este componente imponen una dinámica de polivalencia funcional: al desencadenarse eventos catastróficos o decretarse estados de crisis climatológica, el personal del área técnico-administrativa asume tareas operativas de primera línea de forma conjunta con los especialistas de campo. Durante los periodos críticos de activación institucional, estos trabajadores cubren guardias extendidas de doce (12) horas consecutivas por lapsos prolongados, asumiendo la coordinación de la logística interagencial, el despliegue en áreas de desastre y la mitigación de escenarios de alto riesgo que comprometen la vida de la ciudadanía.

Esta realidad del entorno de trabajo genera un agravio evidente. Debido a su inmersión total en las labores de salvamento y estabilización comunitaria, estos servidores públicos se ven materialmente impedidos de ejercer su derecho al descanso periódico bajo los términos regulatorios de la ley actual. El efecto inmediato de este impedimento es la caducidad forzosa de los balances acumulados que sobrepasan el límite permitido, traduciéndose en una pérdida de tiempo acumulado sin compensación alguna, tras haber brindado un servicio crítico al país. Dicho desfase ha obligado de forma recurrente a la promulgación de decretos ejecutivos excepcionales para salvaguardar de forma temporera los excesos de vacaciones de este grupo laboral.

El desgaste biopsicosocial que provocan estas misiones de primera respuesta requiere, por estricta justicia social, un espacio más amplio de renovación física y mental. Las extensas jornadas de trabajo durante incidentes críticos y la continua confrontación con escenarios de devastación generan niveles severos de fatiga. Conceder un margen superior de acumulación vacacional provee el tiempo necesario para la descompresión emocional de estos funcionarios, garantizando que su retorno al servicio se efectúe en óptimas condiciones, lo cual incide positivamente en la efectividad del aparato de respuesta del Estado y en la preservación de su salud ocupacional.

Bajo este análisis, debe destacarse la escala institucional de esta entidad pública, cuya plantilla total apenas roza los doscientos cincuenta (250) trabajadores, ubicándose sus retribuciones económicas entre los renglones más desaventajados del servicio público. De este modo, restituir el cómputo mensual de 2.5 días actúa como

una medida equilibrada de justicia laboral para un colectivo cuya compensación monetaria no guarda proporción con el nivel de exposición y deber exigido. Vista la limitada cantidad de trabajadores cubiertos por esta exención, se proyecta que el impacto presupuestario de la enmienda será marginal y perfectamente sostenible dentro de las proyecciones hacendarias.

Por tales consideraciones, esta Asamblea Legislativa estima impostergable vindicar la gestión vital y el compromiso irrestricto de la fuerza laboral del Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres. A tales efectos, se modifica el Artículo 2.04(1)(a) de la Ley 26-2017 a fin de incorporar a este organismo dentro de los regímenes especiales de acumulación, fijando su beneficio vacacional en dos días y medio (2.5) por cada mes de servicio y erradicando los mecanismos transitorios de extensiones por vía ejecutiva.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

"Artículo 2.04. — Beneficios Marginales.

El Gobierno de Puerto Rico es responsable de velar por el disfrute de los beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se disfruten 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 de Puerto Rico, 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 ¼) días por cada mes de servicio. Esta disposición no será de aplicación 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 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, *los empleados del Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres,* que seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban antes de aprobarse la presente Ley *; es decir, dos y medio (2.5) días por cada mes de servicio*.

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. *En el caso de los empleados a los que le aplique acumular dos y medio (2.5) días por cada mes de servicio, tendrán derecho a disfrutar por un periodo de treinta (30) días laborables durante cada año natural. De esos treinta (30) días laborables, el empleado estará obligado a agotar quince (15) días anualmente debido a que si no los agota los perderá y no se contabilizarán para efectos de su acumulación.*"

Sección 2.- Neutralidad Fiscal y Eficiencia Operacional.

El Negociado para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres vendrá obligado a estructurar los planes de vacaciones anuales de su personal de forma escalonada, asegurando la continuidad del servicio institucional sin activar el pago de horas extras ni la contratación de personal sustituto. El aumento regulado en la acumulación de la licencia de vacaciones no constituirá base ni justificación legal para solicitar asignaciones presupuestarias adicionales al Fondo General del Gobierno de Puerto Rico.

Sección 3.- Certificación y Disponibilidad de Fondos.

La aplicabilidad y vigencia de las tasas de acumulación dispuestas en el Artículo 2.04(1)(a) de esta Ley quedarán condicionadas a que la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) emita una certificación formal de impacto neutral. Dicha certificación validará que el costo fiscal proyectado será cubierto en su totalidad

mediante ahorros internos identificados en la partida de Servicios Contratados u operaciones generales de la propia agencia.

Sección 4.- Vigencia. Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.