



Ley Núm. 251 del año 2015

(P. de la C. 695); 2015, ley 251
(Conferencia)

Para enmendar la Ley Núm. 180 de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, a los fines de utilizar (5) días de enfermedad para atender enfermedad y tratamiento a los familiares.

Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015

Para añadir los nuevos incisos (l) y (m) al Artículo 4, añadir un nuevo inciso (n), enmendar y reenumerar el actual inciso (n) como inciso (o), del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de que los trabajadores en Puerto Rico, cubiertos por esta Ley, puedan disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados en su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de éstas, de sus hijos, cónyuges y de personas de edad avanzada o con impedimentos, bajo su cuidado o tutela; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las leyes laborales en Puerto Rico, en su empeño de hacer justicia social y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas, entre otros derechos, les ha reconocido el disfrute de una licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se concede a los trabajadores que por alguna condición de salud no pueden acudir a su centro de trabajo y se ven imposibilitados de realizar sus funciones adecuadamente. Hasta la aprobación de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, ese derecho estuvo limitado al estado de salud personal del empleado. La Ley 184-2004 le permite al trabajador, dentro de unos parámetros, utilizar días de su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de hijos y personas de edad avanzada bajo su cuidado

o tutela. Sin embargo, este derecho, por virtud del propio marco de acción de dicha Ley, sólo está disponible para los empleados en el servicio público.

Los miles de padres y madres trabajadores en el sector privado enfrentan, en este sentido, las mismas situaciones familiares que sus homólogos en las agencias gubernamentales. No obstante, no se les reconoce ese derecho cuando, por razón de existir alguna emergencia médica o problema de salud en su familia inmediata se ven obligados a ausentarse de su trabajo. En muchos casos, esa ausencia obligada, les afecta sus ingresos por tener que ausentarse sin derecho a recibir salario o dejándolo al arbitrio del patrono, los cuales generalmente se lo descuentan de la licencia de vacaciones, que tiene otro uso y razón de ser muy distinta a la que aquí nos referimos. La mujer obrera es la más afectada por esta limitación. Es ella la que en su mayoría carga la responsabilidad de atender en la enfermedad a sus hijos, progenitores y familiares inmediatos. Esa limitación en el disfrute de la licencia por enfermedad menoscaba sus ingresos salariales al verse obligada a recurrir a la licencia por vacaciones o a ausentarse sin derecho a paga para cumplir su responsabilidad familiar.

Esta medida de avanzada es cónsona con la guía *Employer Best Practices for Workers with Caregiving Responsibilities* promulgada por el *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*(EEOC). El EEOC dispone que la mejor práctica de un patrono cuyo empleado tenga responsabilidades de cuidador familiar, es proveerle tiempo razonable personal o por enfermedad para atender y cuidar a su ser querido, que aportará a una mayor productividad en su trabajo. Se define “cuidador familiar” como aquella persona que tiene una relación significativa de apoyo y cuidado, o le brinda una variedad de servicios no remunerados de apoyo y cuidado a un ser querido.

Con el fin de afrontar con éxito los desafíos de una creciente población de adultos mayores y otras personas que viven con enfermedades crónicas, que tienen importantes necesidades de apoyo y cuidado, esta Asamblea Legislativa entiende necesario permitir que los cuidadores familiares puedan continuar apoyando a sus seres queridos en sus hogares y en la comunidad, evitando así gastos al sistema de salud del Estado. La medida no añade una nueva licencia, ni añade días de licencia, ni muestra cargas a los patronos, sino que permite utilizar días de licencia por enfermedad que el empleado ya tenga acumulados para dedicarlos al cuidado del familiar.

Esta Asamblea Legislativa desea hacerle justicia a los trabajadores del sector privado brindándoles una herramienta para que puedan enfrentar las situaciones de enfermedad de sus seres queridos sin las preocupaciones de verse perjudicados económicamente de manera irrazonable, ni de los problemas laborales que podrían enfrentar por dichas ausencias.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se añaden los nuevos incisos (l) y (m) al Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 4.-Definiciones

- (a) ...
- ...
- (k) ...
- (l) “Personas de Edad Avanzada”: significa toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
- (m) “Persona con Impedimentos”: significa toda aquella persona que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.”

Artículo 2.-Se añade un nuevo inciso (n), y se enmienda y reenumera el actual inciso (n) como inciso (o), del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 6.-Disposiciones sobre vacaciones y licencias por enfermedad

- (a) Todos los...
- (b) El tiempo...
- (c) El tiempo de...
- (d) La licencia...
- (e) De establecerse...
- (f) El disfrute...
- (g) Las vacaciones...
- (h) Mediante...
- (i) A solicitud...

- (j) En caso de...
- (k) A solicitud...
- (l) La licencia por enfermedad...
- (m) Salvo en...
- (n) Los empleados podrán disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días y siempre que mantenga un balance de cinco (5) días, para atender:
 - (1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre;
 - (2) El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.

Se dispone que lo dispuesto en este inciso (n) que antecede no aplicará a negocios con quince (15) empleados o menos.

- (o) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley.”

Artículo 3.-Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.