

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1149

19 de marzo de 2026

Presentado por el señor *González López*

Referido a la Comisión de

LEY

Para enmendar el inciso 2 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de flexibilizar el uso de la licencia por enfermedad mediante una licencia especial a ser solicitada por el empleado en situaciones de tratamiento prolongado relacionado a sus hijos o hijas, así como de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro de su núcleo familiar, personas bajo su custodia o tutela legal, o personas que convivan bajo el mismo techo; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” establece el marco general de administración de recursos humanos del servicio público en Puerto Rico y reconoce, como política pública, que los servidores públicos son el recurso más importante del Gobierno. Entre los beneficios marginales que consagra la Ley 8-2017, *supra*, se encuentra la licencia por enfermedad, la cual se acumula a razón de un día y medio (1.5) por mes, hasta un máximo de noventa (90) días al finalizar cualquier año natural.

Como parte de estos beneficios, la Ley 8-2017, *supra*, dispone que el empleado puede utilizar hasta un máximo de cinco (5) días al año, de los días acumulados por enfermedad, siempre que mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para la atención y cuidado por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, así como para la atención de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro de su núcleo familiar, personas bajo su custodia o tutela legal, o personas que convivan bajo el mismo techo.

No obstante, existen circunstancias en las que ese término de cinco (5) días resulta insuficiente, particularmente cuando se trata de condiciones de salud que requieren tratamiento prolongado, continuo o recurrente. Entre estos se encuentran, sin limitarse a, tratamientos relacionados a condiciones neurológicas, del desarrollo, enfermedades crónicas, condiciones catastróficas y procesos de rehabilitación, los cuales, por su naturaleza, exigen la presencia, asistencia o acompañamiento del empleado para atender adecuadamente a sus familiares o dependientes.

La presente medida no crea un nuevo beneficio ni aumenta el número de días de licencia de enfermedad que acumula el empleado. Más bien solo flexibiliza su uso, atendiendo una situación particular y meritoria mediante una excepción delimitada y razonable. La experiencia en distintas jurisdicciones de Estados Unidos, demuestra que flexibilizar el uso de la licencia de enfermedad para cuidado familiar no afecta la operación del patrono, de hecho, mejora la retención y el compromiso del personal.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1 – Se enmienda el inciso 2 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017,
2 según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de
3 los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para que lea como sigue:

4 “Artículos 9.- Beneficios marginales

5 Sección 9.1.- (3 L.P.R.A. § 1475)

6 ...

1 1. Licencia de vacaciones

2 ...

3 2. Licencia por enfermedad

4 a. Todo empleado tendrá derecho a acumular por enfermedad, a razón de
5 un día y medio (1.5) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada
6 regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad
7 en forma proporcional al número de horas que presten servicios
8 regularmente. Dicha licencia se utilizará cuando el empleado se encuentre
9 enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que
10 requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de
11 otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un
12 máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad,
13 siempre y cuando mantenga un balance mínimo de doce (12) días, para
14 solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

15 1. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.

16 2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con
17 impedimentos dentro del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de
18 consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el
19 mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

20 Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el
21 propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención
22 relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

1 a) "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona
2 que tenga sesenta (60) años o más;

3 b) "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene
4 un impedimento físico, mental o sensorial que limita
5 sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

6 En casos de tratamiento prolongado debidamente certificado por un profesional de
7 la salud licenciado, el empleado podrá solicitar una licencia especial de hasta un
8 máximo de quince (15) días al año de los días acumulados por enfermedad, sujeto
9 a que mantenga un balance mínimo de doce (12) días, cuando ello sea necesario
10 para asistir y acompañar a terapias físicas, terapias ocupacionales, terapias del
11 habla, hospitalización u otros tratamientos relacionados o análogos de naturaleza
12 prolongada de sus hijos o hijas, personas de edad avanzada o con impedimentos
13 dentro de su núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo
14 de afinidad, personas bajo su custodia o tutela legal o personas que vivan bajo el
15 mismo techo. La utilización de esta licencia especial no estará sujeta a su disfrute
16 de forma consecutiva, ni podrá ser combinada con la licencia especial de cinco (5)
17 días establecida previamente en este inciso.

18 3. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o
19 querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo
20 Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del
21 Gobierno de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones
22 alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o

discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

b. ...

...”

Sección 2. — Reglamentación

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) adoptará la reglamentación necesaria para la efectiva implementación de esta Ley dentro de un término de noventa (90) días a partir de su aprobación.

Sección 3. — Vigencia

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.