

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1380

30 de junio de 2026

Presentado por el señor *Ríos Santiago*

(Por petición de Asistencia Legal Puerto Rico)

Referido a

LEY

Para enmendar los Artículos 2 y 4 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de establecer una licencia para el cuidado de menores, personas adultas mayores y personas con impedimentos, y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las labores de cuidado de menores, personas adultas mayores y personas con impedimentos o diversidad funcional constituyen un trabajo no remunerado e históricamente invisibilizado. Más aún, la responsabilidad de cuidar a otra persona se percibe justificadamente como una barrera que limita el desarrollo económico y profesional de las personas trabajadoras. Quienes cuidan suelen asumir una carga desproporcionada en la atención de familiares en condiciones de vulnerabilidad, lo que le enfrenta a la difícil decisión de elegir entre participar de la fuerza trabajadora o cumplir con su responsabilidad legal y moral de cuidar. El resultado es un desplazamiento total o parcial de la fuerza laboral que impacta de forma desproporcionada a las mujeres y afecta el desarrollo económico de Puerto Rico.

Además, la limitación en la capacidad de cuidar adecuadamente a estos familiares puede redundar en situaciones de negligencia e incluso de abandono. Esta Asamblea Legislativa tiene el deber afirmativo de actuar para reconocer la importancia del cuidado como parte del andamiaje laboral puertorriqueño.

A nivel internacional se reconoce que *“los cuidados son fundamentales para el bienestar y la prosperidad de las personas, las sociedades, las economías y los ecosistemas. Sin ellos, el sistema se paraliza. Todas las personas requieren cuidados en el transcurso de la vida, así que los sistemas integrales de cuidados son fundamentales para que todas ellas, en toda su diversidad, participen en igualdad de condiciones en la sociedad y ejerzan sus derechos”*.¹ Las licencias de cuidado promueven el bienestar y el cuidado integral de las familias, al permitir que las personas responsables de menores de edad, adultos con diversidad funcional y adultos mayores alcancen un mejor balance entre su vida familiar y su vida profesional.

La Ley Núm. 251-2015 enmendó la Ley Núm. 180-1998, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de reconocer el uso de hasta cinco (5) días acumulados por concepto de licencia de enfermedad para atender situaciones de enfermedad, tratamiento o convalecencia de hijos, cónyuges, padres, menores, personas de edad avanzada o personas con impedimentos bajo el cuidado o tutela del empleado, siempre que este se reserve un mínimo de cinco (5) días por enfermedad. Esta legislación, aplicable a patronos privados con quince (15) empleados o más, tuvo como objetivo “hacerles 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”.

¹Naciones Unidas, *Transformar los Sistemas de Cuidados en el Contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de Nuestra Agenda Común*. Documento de política del sistema de las Naciones Unidas, en la pág. 4 (2024), disponible en: https://unsdg.un.org/sites/default/files/2024-07/FINAL_10-07-2024_TRANSFORMAR%20SISTEMAS%20DE%20CUIDADOS%20%28Policy%20paper%29_2024.pdf

Entre otros aspectos, la Ley 251-2015 reconoció el impacto desproporcionado que tienen las labores de cuidado sobre la economía de las mujeres en edad productiva. Según datos del informe *Kids Count* del Instituto de Desarrollo de la Juventud, el 67% de las familias monoparentales lideradas por mujeres con menores de 18 años a su cargo se encuentran bajo el nivel de pobreza.² El ingreso promedio de estas familias es de apenas doce mil novecientos catorce (12,914) dólares anuales. A su vez, cerca del 31% de estas mujeres jefas de familia permanece fuera de la fuerza trabajadora. En el universo de mujeres en Puerto Rico, solo el 35% participa del mercado laboral. Un estudio reciente, elaborado en colaboración entre ProMadres y Ayuda Legal Puerto Rico (ALPR), aporta contexto a estos datos.³ Por ejemplo, aunque muchas mujeres no reportan estar en un empleo formal, más del 49% se dedica a trabajos domésticos, entre los cuales se incluye el cuidado de menores, adultos mayores o personas con diversidad funcional. Esto significa que casi la mitad de las mujeres que podrían integrarse a la fuerza trabajadora no lo hace porque se dedica a labores de cuidado y porque no cuenta con la flexibilidad laboral necesaria para cumplir con esas responsabilidades.

Asimismo, se ha identificado que los distintos programas gubernamentales de cuidado resultan insuficientes, en particular para aquellas familias que no cualifican por sus ingresos. Cabe señalar, por ejemplo, que estadísticas recopiladas por la Asociación de Centros de Cuidado y Desarrollo del Niño (ASOCUIDA) revelan que el 60% de los centros de cuidado tiene listas de espera para el próximo año escolar y que cerca del 51% de los municipios no cuenta con servicios adecuados o suficientes de cuidado para la niñez y la niñez temprana.

No obstante, aunque la Ley 251-2015 constituyó un paso afirmativo hacia un mejor balance entre la vida familiar y la vida laboral, esta legislación dejó lagunas

² Instituto de Desarrollo de la Juventud, Puerto Rico: Centro de Datos de Familias, <https://datos.juventudpr.org/reporte/jurisdicción/puertorico?selector244id=poverly-status-by-family-structures&selector267id=2023&selector248id=family-structure%3D2%Cfamily-structure%3D1&selector26id=optionLevelPoverty>

³ Ayuda Legal Puerto Rico y ProMadres. Políticas que Desplazan: Barreras para las Mujeres Trabajadoras (2024) [ALPR y ProMadres] <https://www.ayudalegalpuertorico.org/wp-content/uploads/2024/06/Políticas-que-desplazan-Barreras-para-las-mujeres-trabajadoras.pdf>

importantes en cuanto al cuidado que no requiere la existencia de una enfermedad ni conlleva tratamiento o atención médica. Tal es el caso de personas trabajadoras que necesitan tiempo para atender a un menor cuyo centro de cuidado o escuela cierra operaciones, de quienes se quedan sin el servicio de la persona cuidadora que atiende al adulto mayor a su cargo o de quienes enfrentan circunstancias que les obligan a ausentarse de sus labores para atender diligencias o asuntos relacionados con el bienestar de un menor, un adulto mayor o una persona con diversidad funcional. Estas necesidades no son hipotéticas ni meramente especulativas. Durante la crisis del COVID-19, miles de personas cuidadoras de menores, particularmente mujeres, tuvieron que desplazarse de sus empleos para atender a niños cuyos cuidados o escuelas permanecían cerrados. El resultado fue la pérdida de ingresos, un mayor empobrecimiento para estas familias y un incremento en la desigualdad laboral que enfrenta el grupo de mujeres cuidadoras. Otros escenarios igualmente preocupantes se desprenden de noticias que trascienden en los medios y que impactan a una ciudadanía que se identifica con esas realidades. Ejemplo de ello son las intervenciones con madres solteras que se ven forzadas a tomar la compleja decisión de dejar a niños solos para poder trabajar y proveerles sustento, así como las familias que tienen que dejar a personas encamadas solas durante el día o la noche para poder generar ingresos.

En el balance de intereses, esta Asamblea Legislativa reconoce la importancia de promover el desarrollo económico sin menoscabar la unidad familiar ni el cumplimiento de las responsabilidades legales y morales relacionadas al cuidado. El reconocimiento, mediante legislación, de una licencia de cuidado constituye un paso de avanzada hacia la protección integral de menores, adultos mayores y personas con diversidad funcional, así como de las personas trabajadoras que desempeñan el rol de cuidadoras.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. — Se añaden los nuevos incisos (a) y (f) al Artículo 2 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, y se reenumeran los incisos subsiguientes, para que lean como sigue:

“Artículo 2. — Definiciones.

(a) *Cuidador(a)* se refiera a persona empleada del sector privado a tiempo completo o parcial, con nombramiento permanente o temporero, con derecho a acumular licencia de enfermedad y vacaciones, que realice labores de cuidado y tenga a su cuidado o tutela a un menor de edad, persona adulta mayor o con impedimento, independientemente de si dicha responsabilidad surge de un vínculo legal, familiar o de convivencia.

[(a)] (b) “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Junta de Salario Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada o un decreto aprobado por la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo bajo la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”.

[(b)] (c) “Departamento” se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

[(c)] (d) “Emplear” significa hacer, tolerar o permitir trabajar.

[(d)] (e) “Industria” significa cualquier campo de actividad económica y abarca la agricultura, la silvicultura, y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y detal, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces,

la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y los servicios personales (excepto el doméstico), profesionales y comerciales.

[(e)] (f) “Junta” significa la Junta de Salario Mínimo, bajo la Ley 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, o la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo bajo la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”.

(g) *Labores de cuido: son las actividades necesarias para atender, supervisar o asistir a un menor de edad, persona adulta mayor o persona con impedimento que dependa total o parcialmente del empleado cuidador para su bienestar, seguridad o funcionamiento diario. Estas labores incluyen, sin limitarse a, supervisión, transportación, acompañamiento a gestiones escolares o administrativas, coordinación de servicio de cuidado, asistencia en actividades de la vida diaria o sustitución temporera de un cuidador regular.*

[(f)] (h) “Obrero(a)”, “empleado(a)” o “trabajador(a)” incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios o mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier industria. No incluye contratistas independientes.

[(g)] (i) “Patrono” incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros(as), trabajadores(as) o empleados(as) mediante cualquier clase de compensación.

[(h)] (j) “Salario” incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos.

1 **[(i)]** *(k)* “Salario mínimo” comprenderá los salarios mínimos que se establecen al
 2 amparo de la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico” para los(as) trabajadores(as) de
 3 las empresas o actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del
 4 Trabajo.

5 **[(j)]** *(l)* “Salario mínimo federal” comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley
 6 Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por
 7 el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

8 **[(k)]** *(m)* “Secretario(a)” se refiere al Secretario(a) del Departamento del Trabajo y
 9 Recursos Humanos de Puerto Rico.

10 **[(l)]** *(n)* “Personas de Edad Avanzada” significa toda aquella persona que tenga
 11 sesenta (60) años o más.

12 **[(m)]** *(o)* “Persona con Impedimentos” significa toda aquella persona que tiene
 13 impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más
 14 actividades esenciales de su vida.”

15 Sección 2. — Se enmienda los incisos (a), (b), (c), (d), (e) y (o), se añade un nuevo
 16 inciso (q) y se reenumera el actual (q) como inciso (r), del Artículo 4 de la Ley Núm.
 17 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y
 18 Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

19 “Artículo 4. — Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

20 (a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para
 21 vacaciones, **[y]** por enfermedad *y de cuido* al trabajar por lo menos ciento treinta (130)
 22 horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio

(1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuartos (3/4) de día después del primer año de servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día después de cumplir los quince (15) años de servicio. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes.

No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima para la licencia por vacaciones será medio (1/2) día al mes. Esta excepción estará disponible para el patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y cesará al año calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos. La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de estos patronos será de un (1) día por cada mes. *La acumulación mensual mínima de licencia de cuido para los empleados de estos patronos será igualmente de medio (1/2) día por cada mes calendario, hasta un máximo de seis (6) días al año.*

El uso de licencias por vacaciones, [y] enfermedad y *cuido* se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

(b) El tiempo de licencia por vacaciones, [y] enfermedad y *cuido* se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los

1 empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de
2 días de ocho (8) horas regulares.

3 (c) El tiempo de licencia por vacaciones, [y] enfermedad *y cuido* se usará y pagará
4 a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos
5 fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de
6 usarse o pagarse el beneficio.

7 (d) La licencia por vacaciones, [y] enfermedad *y cuido* se pagará a base de una
8 suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que
9 se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no
10 quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total
11 devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario
12 regular por hora.

13 En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que
14 el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago
15 de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo
16 legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.

17 (e) De establecerse un período probatorio autorizado por ley, las licencias de
18 enfermedad y cuido se acumularán a partir del comienzo de dicho período probatorio.
19 Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por
20 vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

21 (f) ...

22 ...

(o) El disfrute de la licencia por enfermedad *o de la licencia de cuido* 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, *cuando ello sea aplicable*. 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.

(p) ...

(q) *Se reconoce una licencia de cuido de hasta seis (6) días pagos al año, acumulados a razón de medio (1/2) día por mes calendario, para personas empleadas del sector privado responsables o tutoras de menores de edad, personas adultas mayores o personas con impedimentos. La licencia de cuido podrá utilizarse para realizar labores de cuidado cuando surja la necesidad, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el cierre temporero de escuelas o centros de cuidado, la ausencia de un cuidador habitual, gestiones relacionadas al bienestar o la salud de la persona bajo cuidado, o cualquier otra circunstancia que requiera que el menor de edad, la persona adulta mayor o la persona con impedimentos reciba atención. Esta licencia no requerirá que se trate de procesos relacionados al domicilio de la persona cuidadora o de la persona a su cuidado. La licencia de cuido podrá utilizarse por días completos o por fracciones de día, según sea necesario, para atender la situación de cuido que la origine. Esta licencia será distinta y separada de las licencias por enfermedad, vacaciones o cualesquiera otras licencias*

1 *reconocidas por ley, reglamento, convenio colectivo o política patronal. Los días de licencia de*
2 *cuido acumulados, pero no utilizados durante el curso del año, no se transferirán ni se*
3 *acumularán para el año siguiente y no serán liquidables al cesar en el empleo. La condición de*
4 *persona responsable o tutora se acreditará mediante documentación que pruebe la relación de*
5 *cuidado existente entre la persona solicitante y la persona bajo cuidado. Dicha documentación*
6 *podrá incluir, sin limitarse a, certificados de nacimiento o adopción, documentos judiciales,*
7 *documentos notariales, documentos emitidos por agencias locales o federales que asignen a la*
8 *persona empleada como guardián, custodio o tutor, y cualesquiera otros formularios o*
9 *documentos razonables que desarrolle o requiera el patrono para esos fines.*

10 **[(q)]** (r) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar,
11 como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la
12 misma, las ausencias por enfermedad o *cuido* que sean justificadas, como criterio de
13 eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para
14 aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las
15 ausencias por enfermedad, **[o]** la licencia especial por emergencia o *cuido* dispuesta en
16 este Artículo, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para
17 justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos. *Ningún patrono*
18 *podrá despedir, suspender, disciplinar, suspender, disciplinar, discriminar o tomar represalia*
19 *alguna contra un empleado por solicitar o utilizar la licencia de cuidado establecida en esta Ley."*

20 Sección 3. — Vigencia

21 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.