

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1242

11 de mayo de 2026

Presentado por la señora *Barlucea Rodríguez*

Referido a la Comisión de

LEY

Para enmendar los Artículos 2 y 4 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de añadir definiciones de “cuidador” y “menor con impedimentos”; establecer una licencia especial con paga para empleados que sean padres, madres, tutores legales o custodios de menores con impedimentos, para asistir a citas médicas, terapias, evaluaciones, servicios de intervención temprana, reuniones del Comité de Programación y Ubicación y otras gestiones relacionadas con la condición del menor; disponer requisitos de notificación y certificación; prohibir represalias, acciones disciplinarias o el uso adverso de dicha licencia en evaluaciones de desempeño; facultar al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar la reglamentación necesaria; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La política pública del Gobierno de Puerto Rico reconoce que las personas con impedimentos tienen derecho a participar plenamente en la vida social, educativa, familiar y comunitaria en igualdad de condiciones. Esa política no se agota en prohibir el discrimen directo contra la persona con impedimentos. También exige remover barreras prácticas que impiden el acceso oportuno a servicios médicos, terapéuticos, educativos y de apoyo. La Ley 238-2004, conocida como la “Carta de Derechos de las Personas con

Impedimentos”, expresa que esta Asamblea Legislativa tiene el deber de proteger, defender y salvaguardar los derechos de las personas con impedimentos, y que dicha legislación procura asegurar su igualdad y una mejor calidad de vida.

En el caso de los menores con impedimentos, el ejercicio real de esos derechos depende, en gran medida, de la comparecencia activa de sus padres, madres, tutores legales o custodios. Un menor con impedimentos no accede por sí solo a evaluaciones, terapias, citas médicas, reuniones escolares, servicios de intervención temprana, revisiones de su Programa Educativo Individualizado o gestiones administrativas ante agencias y proveedores. Esos procesos requieren transportación, coordinación, acompañamiento, seguimiento, documentación y toma de decisiones por parte de la persona adulta encargada de su cuidado. Por tanto, cuando el ordenamiento reconoce derechos al menor, pero no protege razonablemente al cuidador trabajador que debe hacerlos efectivos, el derecho queda reducido a una promesa incompleta.

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades informan que, en los Estados Unidos, aproximadamente uno de cada seis niños tiene una discapacidad del desarrollo. Además, estudios recientes del CDC reflejan que la prevalencia de trastornos mentales, conductuales y del desarrollo en niños de tres a diecisiete años aumentó de 25.3% a 27.7% entre 2016 y 2021; también se reportó un aumento anual aproximado de 5% en necesidades de salud no atendidas para esa población.¹

Puerto Rico ya cuenta con un andamiaje jurídico robusto para atender a los estudiantes con impedimentos. La Ley Núm. 51 de 7 de junio de 1996, según enmendada, conocida como la “Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos”, procura asegurar la prestación de servicios educativos integrales a las personas con impedimentos y crea una estructura administrativa especializada para coordinar dichos servicios. Esa Ley reconoce la multiplicidad de condiciones y necesidades especiales de esta población, así como la importancia de proveer servicios y

¹ Ctrs. for Disease Control & Prevention, **Developmental Disabilities**, *CDC: Environmental Public Health Tracking* (Feb. 9, 2024), <https://www.cdc.gov/environmental-health-tracking/php/data-research/developmental-disabilities.html>.

equipos con prontitud. A nivel federal, la *Individuals with Disabilities Education Act* garantiza una educación pública, apropiada y gratuita a los niños elegibles con discapacidades, y expresamente protege los derechos de esos niños y de sus padres.

Sin embargo, existe una realidad laboral que el ordenamiento vigente no atiende adecuadamente: muchos padres, madres, tutores y custodios trabajan en horarios incompatibles con citas médicas, terapias, evaluaciones, reuniones del Comité de Programación y Ubicación, servicios de intervención temprana y gestiones administrativas necesarias para preservar los derechos del menor. La propia estructura del sistema de educación especial exige documentación, seguimiento y participación. El Departamento de Educación de Puerto Rico ha reconocido que el Programa Educativo Individualizado es una herramienta esencial para garantizar una educación inclusiva y equitativa, y que las reuniones, documentos, revisiones y servicios relacionados forman parte del cumplimiento efectivo de ese derecho.

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” ya reconoce, de forma limitada, que la enfermedad o condición de ciertos familiares puede justificar el uso de licencia por enfermedad acumulada. Actualmente, el empleado puede disponer de hasta cinco días acumulados de licencia por enfermedad para atender el cuidado de hijos, cónyuge, padre o madre, o de menores, personas de edad avanzada o personas con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, siempre sujeto a los balances y condiciones dispuestos en la Ley. También prohíbe que las ausencias por enfermedad justificadas sean utilizadas como criterio adverso en evaluaciones, ascensos o acciones disciplinarias. No obstante, ese esquema fue diseñado principalmente para ausencias por enfermedad, no para la realidad recurrente, especializada y multidisciplinaria que enfrentan las familias de menores con impedimentos.

El cuidado de un menor con impedimentos no se limita a episodios aislados de enfermedad. Puede requerir terapias semanales, evaluaciones periódicas, citas con especialistas, reuniones escolares, comparecencias ante proveedores, gestiones de transportación, coordinación de servicios relacionados, participación en procesos de

intervención temprana y seguimiento de planes educativos o terapéuticos. Tratar todas esas gestiones como simples ausencias ordinarias o como enfermedad del empleado coloca al cuidador en una posición jurídicamente inadecuada y laboralmente precaria. También penaliza, indirectamente, al menor cuyo acceso a servicios depende de la disponibilidad de la persona adulta que tiene el deber legal, moral y práctico de asistirlo.

La legislación federal provee ciertas protecciones mediante la *Family and Medical Leave Act*, pero su alcance es limitado para los fines de esta Ley. La FMLA concede licencia sin paga y con protección de empleo a empleados elegibles de patronos cubiertos por razones familiares y médicas cualificadas. El Departamento del Trabajo federal reconoce que el cuidado de un familiar puede incluir asistencia con necesidades médicas, de transportación, de seguridad, de cuidado físico o de apoyo psicológico. Sin embargo, por su propia estructura, la FMLA no sustituye una licencia local, limitada, específica y parcialmente remunerada que atienda las ausencias recurrentes y previsibles relacionadas con menores con impedimentos.

Esta Asamblea Legislativa también reconoce que toda licencia laboral debe diseñarse con prudencia. La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, históricamente ha procurado armonizar la protección de los trabajadores con la realidad económica y operacional de los patronos. Su exposición de motivos reconoce la necesidad de regular beneficios marginales sin que operen en detrimento de las oportunidades de desarrollo económico y creación de empleos. Por ello, esta Ley no crea una licencia ilimitada ni exime al empleado de cumplir con normas razonables de notificación, certificación y administración. La licencia aquí establecida es anual, limitada, no acumulable, no transferible, no liquidable y sujeta a documentación razonable, sin requerir la divulgación del diagnóstico específico del menor.

La medida establece, además, un balance operacional claro. Primero, concede hasta tres (3) días laborables con paga por año natural para gestiones directamente relacionadas con la condición del menor. Segundo, una vez agotadas esos días, permite hasta tres (3) días adicionales sin paga para los mismos fines. Tercero, preserva la facultad patronal de exigir notificación, certificación y cumplimiento con normas neutrales,

razonables y uniformes. Cuarto, excluye a negocios con quince (15) empleados o menos, de forma compatible con exclusiones ya presentes en la Ley Núm. 180-1998 para ciertos usos familiares de la licencia por enfermedad.

La finalidad de esta Ley es impedir que un padre, madre, tutor legal o custodio tenga que escoger entre conservar su empleo y cumplir con las gestiones indispensables para que un menor con impedimentos reciba servicios médicos, terapéuticos, educativos o administrativos relacionados con su condición. Esa disyuntiva es contraria a la política pública de protección a la niñez, a la igualdad de las personas con impedimentos y a la continuidad de servicios que el propio Estado ha reconocido como esenciales.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa entiende necesario enmendar la Ley Núm. 180-1998 para crear una licencia especial para cuidadores de menores con impedimentos. Con ello se adelanta una política pública laboral, familiar y educativa que reconoce que la inclusión real de los menores con impedimentos requiere proteger también a quienes hacen posible su acceso efectivo a los servicios que la ley ya les garantiza.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
2 según enmendada, conocida como la “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad
3 de Puerto Rico”, para añadir nuevos incisos (n) y (o), que leerán como sigue:

4 “Artículo 2. — Definiciones.

5 ...

6 (n) “Cuidador” significa todo empleado o empleada que sea padre, madre, tutor legal o
7 custodio de un menor con impedimentos, y que tenga a su cargo la asistencia, coordinación o
8 comparecencia a citas médicas, terapias, evaluaciones, servicios educativos especiales, servicios
9 de intervención temprana o gestiones relacionadas con la condición del menor.

1 (o) “Menor con impedimentos” significa toda persona menor de menor de veintiún (21)
2 años que tenga un impedimento físico, mental, sensorial, cognoscitivo, emocional o del
3 desarrollo que limite sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida, o que
4 requiera servicios médicos, terapéuticos, educativos, de intervención temprana o de apoyo
5 relacionados con dicha condición.”

6 Sección 2.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
7 según enmendada, conocida como la “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad
8 de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

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

10 ...

11 (q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar, como parte
12 del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las
13 ausencias por enfermedad que sean justificadas, *las ausencias autorizadas bajo la licencia*
14 *especial para cuidadores de menores con impedimentos*, como **[criterio]** criterios de eficiencia
15 de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si **[es considerado]** son
16 *consideradas* para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco
17 considerará las ausencias por enfermedad, *las ausencias autorizadas bajo la licencia*
18 *especial para cuidadores de menores con impedimentos* o la licencia especial por emergencia
19 dispuesta en este Artículo, cargadas correctamente a la licencia **[de enfermedad]**
20 *correspondiente*, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como
21 suspensiones o despidos.

22 (r) *Licencia especial para cuidadores de menores con impedimentos.*

1 *Todo empleado que sea cuidador de un menor con impedimentos, según definido en esta*
2 *Ley, tendrá derecho a una licencia especial con paga de hasta tres (3) días laborables por año*
3 *natural, para asistir o acompañar al menor a citas médicas, terapias, evaluaciones, servicios de*
4 *intervención temprana, reuniones del Comité de Programación y Ubicación, o cualquier otra*
5 *gestión médica, terapéutica, educativa o administrativa directamente relacionada con la*
6 *condición del menor.*

7 *Una vez agotados los tres (3) días laborables con paga dispuestas en este inciso, el empleado*
8 *tendrá derecho a utilizar hasta tres (3) días adicionales sin paga por año natural para los*
9 *mismos fines. El uso de estas horas adicionales sin paga no podrá considerarse como abandono*
10 *de empleo, ausencia injustificada ni incumplimiento de las normas de asistencia, siempre que*
11 *el empleado cumpla con los requisitos de notificación y certificación establecidos en este inciso.*

12 *La licencia dispuesta en este inciso, tanto en su modalidad con paga como sin paga, no será*
13 *acumulable de un año a otro, no será transferible, no será liquidable al cesar el empleo, no*
14 *constituirá salario para fines de liquidación final y no podrá utilizarse para fines distintos a los*
15 *expresamente autorizados en este inciso.*

16 *Salvo en casos de emergencia o fuerza mayor, el empleado deberá notificar al patrono la*
17 *necesidad de utilizar esta licencia tan pronto sea previsible la ausencia. El patrono podrá*
18 *requerir una certificación expedida por el profesional de la salud, institución educativa,*
19 *proveedor de servicios terapéuticos, agencia gubernamental o entidad correspondiente, que*
20 *acredite la fecha, hora y naturaleza general de la cita, terapia, evaluación, reunión o gestión.*
21 *No se requerirá al empleado divulgar el diagnóstico específico del menor.*

1 *El uso de esta licencia no podrá considerarse como ausencia injustificada ni utilizarse como*
2 *criterio negativo en evaluaciones de desempeño, aumentos, ascensos, acciones disciplinarias,*
3 *suspensión, reducción de jornada, despido o cualquier otra acción adversa de empleo, siempre*
4 *que el empleado cumpla con los requisitos de notificación y certificación establecidos en este*
5 *inciso.*

6 *Nada de lo dispuesto en este inciso impedirá que el patrono aplique normas de conducta,*
7 *asistencia, puntualidad, notificación previa, certificación y administración de licencias que sean*
8 *neutrales, razonables, uniformes y compatibles con los propósitos de este inciso.*

9 *Lo dispuesto en este inciso no aplicará a negocios con quince (15) empleados o menos.*

10 *...”*

11 Sección 3.- Reglamentación.

12 Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a adoptar, enmendar
13 o promulgar la reglamentación, guías interpretativas, formularios o procedimientos
14 administrativos que sean necesarios para la implementación de esta Ley, en un
15 término no mayor de noventa (90) días contados a partir de su aprobación.

16 En el ejercicio de dicha facultad, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
17 podrá consultar al Departamento de Educación, al Departamento de Salud y a
18 cualquier otra agencia, entidad pública o instrumentalidad gubernamental que estime
19 pertinente, particularmente en lo relacionado con los criterios de certificación,
20 documentación y uso adecuado de la licencia especial para cuidadores de menores con
21 impedimentos.

1 La reglamentación que se adopte al amparo de esta Ley deberá procurar un balance
2 razonable entre la protección laboral de los empleados cubiertos, la continuidad de los
3 servicios médicos, terapéuticos y educativos de los menores con impedimentos y la
4 necesidad legítima de los patronos de administrar sus operaciones, turnos de trabajo,
5 normas de asistencia y procesos internos de documentación.

6 La falta de reglamentación no será impedimento para la efectividad de los
7 derechos reconocidos por esta Ley, siempre que el empleado cumpla sustancialmente
8 con los requisitos de notificación y certificación establecidos en la Ley Núm. 180 de 27
9 de julio de 1998, según enmendada.

10 Sección 4.- Aplicación prospectiva.

11 Las disposiciones de esta Ley aplicarán prospectivamente a partir de su vigencia.
12 Ninguna disposición de esta Ley se interpretará como que crea reclamaciones
13 retroactivas por ausencias, licencias, acciones disciplinarias, evaluaciones de
14 desempeño, suspensiones, despidos o determinaciones patronales ocurridas antes de
15 la fecha de efectividad de esta Ley.

16 Durante el primer año natural de vigencia de esta Ley, la licencia especial
17 reconocida en el inciso (r) del Artículo 4 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998,
18 según enmendada, se computará de forma proporcional al tiempo restante del año
19 natural, salvo que el patrono conceda voluntariamente un beneficio mayor.

20 Sección 5.- Separabilidad.

21 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, inciso, subinciso, oración,
22 palabra o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional o nula por un tribunal con

1 jurisdicción competente, dicha determinación no afectará, menoscabará ni invalidará
2 las restantes disposiciones de esta Ley. El efecto de tal sentencia quedará limitado a la
3 cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, inciso, subinciso, oración, palabra o parte que
4 hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

5 Sección 6.- Vigencia.

6 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación. No
7 obstante, los patronos cubiertos tendrán un término de noventa (90) días, contado a
8 partir de la aprobación de esta Ley, para adoptar o ajustar sus políticas internas,
9 manuales de empleados, formularios y procedimientos administrativos de
10 conformidad con sus disposiciones. Dicha transición administrativa no impedirá que
11 los empleados soliciten la licencia especial reconocida por esta Ley durante ese
12 término, siempre que cumplan con los requisitos mínimos de notificación y
13 certificación establecidos en la Ley.