

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1244

11 de mayo de 2026

Presentado por la señora *Barlucea Rodríguez*

Referido a la Comisión de

LEY

Para enmendar el inciso (n) del Artículo 4 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” a los fines de extender sus beneficios a los empleados de negocios que empleen quince (15) empleados o menos, de modo que puedan disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad hasta un máximo de cinco (5) días, siempre que mantengan un balance mínimo de cinco (5) días, para atender el cuidado y bienestar por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre; el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia legal.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, dispone que los empleados de negocios que empleen quince (15) empleados o más pueden utilizar los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad hasta un máximo de cinco (5) días, siempre que mantengan un balance de cinco (5) días, con el propósito de atender el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre; o para el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga la custodia legal. Se trata de un derecho que emana de la empatía y la caridad que les impone a los seres humanos el deber de atender y proteger la salud de sus seres queridos y las personas a su cargo. Sin embargo, la

disposición estatutaria no aplica a aquellos empleados de negocios que empleen quince (15) empleados o menos, lo que deja sin acceso a este importante beneficio a una cantidad significativa de trabajadores.

La necesidad de atender emergencias o situaciones de salud de seres queridos o personas a cargo no reviste menos importancia cuando el afectado es un empleado de una pequeña empresa que si lo es de una empresa multinacional. En ambos casos y bajo las mismas circunstancias la emergencia del hijo o hija, cónyuge, madre o padre, persona de edad avanzada o con impedimento sobre la que tenga custodia legal es la misma. El empleado que la enfrenta debe responder, y en efecto responde, de la misma forma: atendiendo el llamado que le impone el deber de solidaridad y asistencia para con ese pariente o tutelado enfermo. No se es menos responsable de ese llamado por ser un empleado de una empresa con menos de quince empleados que de una empresa de cien. Sobre todo, en estos tiempos donde cada vez es más necesaria la solidaridad debido a que las familias son menos numerosas, por lo que hay menos familiares que puedan hacerse cargo de ese rol de apoyo a un pariente enfermo.

De una forma u otra, todos nos hemos encontrado, o conocido a alguien que ha enfrentado la necesidad de asistir a un familiar o persona a nuestro cargo, mientras laboramos. La realidad es que, indistinto de si le asiste o no el beneficio estatuido en la Ley Núm. 180, *supra*, el ciudadano responderá a dicho llamado, puesto que reviste desde cualquier punto de vista una mayor jerarquía que el también importante deber de cumplir la jornada laboral. Por tanto, no contar con el derecho concedido en la Ley Núm. 180, *supra*, no será nunca un disuasivo para obviar el llamado de esa emergencia.

Por las consideraciones anteriores, esta Asamblea Legislativa considera un deber ineludible extender los alcances de la Ley Núm. 180, *supra*, a aquellos empleados de negocios que emplean quince (15) empleados o menos para que puedan disponer de los días acumulados por concepto de la licencia por enfermedad para atender la enfermedad de hijos o hijas, cónyuge, madre o padre; o de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga la custodia legal, considerando que no se debe hacer

distinción en la otorgación de este beneficio independientemente del tamaño de la empresa.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. - Se enmienda el inciso (n) del Artículo 4 a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 4. — Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad y Licencia sin Paga por Emergencia.

(a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio (1/2) día durante el primer año de servicio; tres cuarto (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.

1 La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de estos
2 patronos será de un (1) día por cada mes.

3 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado
4 para fines de la acumulación de estos beneficios.

5 (b) ...

6 (c)...

7 ...

8 (n) Los empleados podrán disponer de los días acumulados por concepto de la
9 licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días y siempre que
10 mantenga un balance de cinco (5) días, para atender:

11 (1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su
12 cónyuge, su madre o su padre;

13 (2) El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas
14 de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o
15 tutela legal.

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

18 (o) ...

19 (p) ...

20 (q) ...”

1 Sección 2.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberán atemperar,
2 modificar o aprobar cualquier reglamentación aplicable para que esté en armonía con los
3 efectos de lo dispuesto en esta Ley.

4 Sección 3.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.