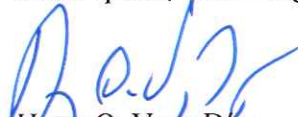


Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS  
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

17 de marzo de 2016

### **MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 12-2016**

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial y Sector Privado

  
Harry O. Vega Díaz  
Director

### **APROBACIÓN DE LA LEY NÚM. 251-2015 PARA CONCEDER CINCO (5) DÍAS DE LA LICENCIA DE ENFERMEDAD PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR**

El 31 de diciembre de 2015, el Hon. Alejandro García Padilla, Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aprobó la Ley Núm. 251-2015. Este estatuto enmienda los Artículos 4 y 6 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como la "*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*", con el fin de que los empleados de las empresas privadas y corporaciones públicas puedan disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados en su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas, de sus hijos, cónyuges y personas de edad avanzada o con impedimento bajo su cuidado o tutela.


La referida Ley Núm. 251 reconoce en su Exposición de Motivos que a diferencia de los empleados de los Administradores Individuales, los empleados de las empresas privadas y corporaciones públicas no tienen derecho a utilizar días de su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de su familia inmediata y personas de edad avanzada bajo su cuidado o tutela. Plantea que esa limitación en el disfrute de la licencia por enfermedad menoscaba los ingresos salariales de los empleados al verse obligados a recurrir a la licencia de vacaciones o a ausentarse sin derecho a paga para cumplir con su responsabilidad familiar. Por consiguiente, la Ley Núm. 251, *supra*, tiene como objetivo 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.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

Esta comunicación se emite al amparo de la Ley Núm. 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*", Secciones 4.3 (1) y (2), conforme se detalla en la Certificación presentada por OICALARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 11 de diciembre de 2015, bajo el número CEE-C-16-006, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 4 de enero de 2016, recibido el 7 de enero de 2016.

El Artículo 6 de la precitada Ley Núm. 180 permite acumular anualmente hasta un máximo de quince (15) días por concepto de licencia de enfermedad. Excepto en casos de fuerza mayor, el empleado debe notificar al patrono de que se ausentará por concepto de enfermedad tan pronto sea previsible y no más tarde del mismo día de su ausencia. Cuando la ausencia por razones médicas es por más de dos (2) días, el empleado debe presentar un certificado médico.

A tono con lo anterior y según hemos expresado, la Ley Núm. 251, *supra*, incorpora el inciso (n) al Artículo 6 de la Ley Núm. 180, *supra*, para establecer que los empleados de las empresas privadas y corporaciones públicas podrán disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por concepto de licencia por enfermedad para dedicarlos al cuidado de hijos, su cónyuge, padres o aquellas personas que se encuentren bajo su custodia o tutela legal, siempre que el empleado mantenga un balance de cinco (5) días. A su vez, el estatuto excluye a los negocios con quince (15) o menos empleados.

 Sobre el particular, la Ley Núm. 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*”, concede a los empleados de los Administradores Individuales el derecho al disfrute de licencia por enfermedad, dentro de unas circunstancias definidas, para atender el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o personas de edad avanzada. El uso de esta licencia para los propósitos antes señalados está limitado hasta un máximo de cinco (5) días laborables al año siempre y cuando el empleado mantenga un balance mínimo de quince (15) días de licencia por enfermedad.

La Ley Núm. 251, *supra*, es un paso adicional hacia la uniformidad, equiparando el beneficio de disfrute de cinco (5) días de licencias de enfermedad para cuidar a un familiar entre los empleados de las corporaciones públicas y de los Administradores Individuales. Este estatuto ayuda al cumplimiento de los objetivos plasmados en el Artículo 2, Sección 2.2 de la Ley Núm. 184, *supra*, en especial con el propósito de lograr una administración de los recursos humanos orientada por criterios de uniformidad y equidad, propiciando la igualdad en el empleo en el Servicio Público.

No obstante lo anterior, es menester señalar que los beneficios marginales constituyen una protección sobre el ingreso de los empleados. Por ello, resulta imperativo velar porque la concesión, administración y utilización de los beneficios marginales se lleve a cabo ponderadamente, conforme a un plan que mantenga un balance adecuado entre las necesidades del servicio y del empleado, y la utilización óptima de los recursos disponibles. Corresponde a cada patrono vigilar celosamente que sus operaciones no sean afectadas por el disfrute de dicho beneficio marginal.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras que notifiquen a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos sobre este Memorando Especial para información y futura referencia.