

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17^{ma}. Asamblea
Legislativa

5^{ta}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1442

30 de junio de 2015

Presentado por los señores *Nieves Pérez y Rivera Filomeno*

Referido a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos

LEY

Para añadir el inciso (o) al Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para disponer que los empleados de empresa pública o privada son elegibles a utilizar su licencia por enfermedad para cuidar de un miembro de la familia, incluyendo citas de rutina, enfermedad y atención de emergencia.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante la Ley Núm. 184-2004, mejor conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico autorizó a los empleados públicos a que utilicen una porción de su licencia por enfermedad acumulada para el cuidado de un ser querido. Esta medida de avanzada es cónsona con la guía *Employer Best Practices for Workers with Caregiving Responsibilities* promulgado por el *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC). El EEOC dispone que la mejor práctica de un patrono cuyo empleado tenga responsabilidades de cuidador familiar, es proveerle tiempo razonable personal o por enfermedad para atender y cuidar a su ser querido.

Se define “cuidador familiar” como aquella persona que tiene una relación significativa de apoyo y cuidado, o le brinda una variedad de servicios no remunerados de apoyo y cuidado a un ser querido.

A pesar de que el poder usar una porción de la licencia de enfermedad acumulada para el cuidado de un ser querido es una disposición promulgada por una agencia federal, ésta no está

presente en el lenguaje de nuestra Ley 180-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, cuyo fin es atemperar el salario mínimo y los beneficios marginales en el empleo a los estándares federales.

La Ley 180-1998, entre sus múltiples disposiciones, regula de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores en Puerto Rico. Estas medidas son cónsonas con la política pública esbozada en la Ley Núm. 84-1995, en donde se aseguró estatutariamente que los salarios mínimos y los beneficios marginales federales aplicasen de forma automática e inmediata en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

Es necesario reevaluar la política pública establecida en la Ley 180-1998 y armonizarla con la Ley 184-2004, atemperándola así a la realidad socioeconómica que viven las mujeres y hombres que conforman la fuerza laboral puertorriqueña, que a su vez representa los mejores intereses de sus patronos. Esta realidad socioeconómica quedó demostrada claramente en el estudio *2014 AARP Caregiving Survey: Opinions and Experiences of Puerto Rico Registered Voters Age 45 and Older*. En este estudio se estimó que un 77% de los entrevistados proveyeron o proveen diversos grados de cuidado y atención no remunerado a un ser querido que está enfermo, frágil, de edad avanzada o tiene una discapacidad física o mental. El 93% de los participantes del estudio creen que es extremadamente importante ser capaz de proveer el cuidado necesario para que sus seres queridos puedan seguir viviendo de forma independiente en su propia casa.

Se estima que en Puerto Rico hay sobre 774,000 cuidadores familiares. Naturalmente, la atención y cuidado de un ser querido representa una inversión económica significativa en términos del tiempo y esfuerzo que dedican los cuidadores familiares. El costo total del cuidado no remunerado provisto a individuos necesitados equivale a una aportación económica por parte del cuidador familiar, muchos de los cuales son a su vez empleados a tiempo completo.

Por ejemplo, según el estudio antes citado, se estimó que para el 2014 en Puerto Rico el tiempo invertido por los cuidadores familiares para atender a sus seres queridos, sumó a un valor de \$8.2 billones en total. En adición, el 53% de los cuidadores familiares en Puerto Rico han tenido que utilizar fondos de su propio peculio para sufragar los gastos del cuidado de su ser querido. De hecho, el 34% de los cuidadores familiares entrevistados indicaron que el costo del cuidado de su ser querido ha causado una tensión significativa en sus finanzas.

Los estudios indican que el empleado que funge también como cuidador familiar puede recaer en improductividad dado a distintos factores como: realizar excesivas llamadas telefónicas

personales, tener que salir más temprano o entrar más tarde al trabajo; ausentarse del trabajo; estar distraído durante el trabajo e incluso causar disgusto entre sus colegas por los cambios de humor que puede sufrir. Numerosos estudios han demostrado que las políticas de trabajo flexible mejoran la productividad de los empleados, disminuyen el ausentismo, reducen los costos operacionales y aparentan tener un efecto positivo en el lucro económico de la compañía. También ayudan en el esfuerzo de reclutamiento y de retención de personal, permitiendo a los empleadores a mantener a una fuerza laboral talentosa y experimentada, así ahorrando el dinero y tiempo que de lo contrario habría sido gastado en el proceso de reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento del nuevo empleado.

Con el fin de afrontar con éxito los desafíos de una creciente población de adultos mayores y otras personas que viven con enfermedades crónicas, que tienen importantes necesidades de apoyo y cuidado, esta Asamblea Legislativa entiende necesario permitir que los cuidadores familiares puedan continuar apoyando a sus seres queridos en sus hogares y en la comunidad, evitando así gastos innecesarios al sistema de salud del Estado. Por lo tanto, es la intención de la Asamblea Legislativa que esta ley permita a los cuidadores familiares empleados utilizar su licencia por enfermedad para proveer una atención de rutina y de emergencia para sus familias y otros seres queridos, a un costo mínimo para los contribuyentes de Puerto Rico. Esta medida no añade una nueva licencia, ni añade días de licencia, muestra cargas a los patronos, sino que permitiría utilizar días de licencia por enfermedad que el empleado ya tenga acumulados para dedicarlos al cuidado del familiar.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se añade el inciso (o) al Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada,
2 conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”,
3 para que lea como sigue:

4 “Artículo 6. - Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-

5 ...

6 (o) *Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año*

1 *de los días que tenga acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un*
2 *balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin*
3 *de utilizar la misma en:*

4 *i. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.*

5 *ii. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del*
6 *núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de*
7 *afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las*
8 *que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a*
9 *realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de*
10 *enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las*
11 *personas aquí comprendidas.*

12 *iii. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en*
13 *procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento,*
14 *Agencia, Corporación o Instrumentalizador Pública del Estado Libre*
15 *Asociado de Puerto Rico. El empleado presentará evidencia expedida por*
16 *la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.*

17 *La licencia especial concedida a tenor con este inciso será descontada de los días*
18 *acumulados por enfermedad, y no representa una nueva licencia ni añade días a la*
19 *licencia por enfermedad que provee este artículo.”*

20 **Artículo 2. - Separabilidad**

21 Si cualquier tribunal de jurisdicción competente determina que cualquier cláusula, oración,
22 párrafo o parte de esta Ley por alguna razón es inválida, dicha sentencia no afectará, lesionará o
23 invalidará el remanente del mismo, sino que se limitará en su operación a la cláusula, oración o
24 párrafo del mismo directamente envuelto en la controversia en que dicha sentencia fue emitida, y

1 cualquier trámite válido bajo y que satisfaga las restantes cláusulas, oraciones, párrafos o partes de
2 esta Ley serán válidas y ejecutables ante terceros, y frente a los tribunales del Estado Libre
3 Asociado de Puerto Rico.

4 Artículo 3.- Vigencia

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