



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO

Director | Orlando C. Rivera Berríos

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

idcolon@senado.pr.gov

8 de mayo de 2026

Hon. Luis Daniel Colón La Santa
Presidente
Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales
Senado de Puerto Rico
San Juan, Puerto Rico 00902

Estimado señor Presidente:

Re: Memorial Explicativo del Proyecto del Senado 1149

Se nos ha referido para evaluación y comentarios el Proyecto del Senado 1149 (en adelante, el P. del S. 1149), el cual se titula como sigue:

Para enmendar el inciso 2 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, a los fines de flexibilizar el uso de la licencia por enfermedad mediante una licencia especial a ser solicitada por el empleado en situaciones de tratamiento prolongado relacionado a sus hijos o hijas, así como de personas de edad avanzada o con impedimentos dentro de su núcleo familiar, personas bajo su custodia o tutela legal, o personas que convivan bajo el mismo techo; y para otros fines relacionados.

I.

La Exposición de Motivos parte de la premisa de que la Ley 8-2017 reconoce a los servidores públicos como el recurso más importante del Gobierno y les concede licencia por enfermedad acumulable. Actualmente, dicha licencia permite utilizar hasta cinco (5) días al año para atender hijos o hijas enfermos, personas de edad avanzada, personas con impedimentos, familiares bajo custodia o tutela legal y personas que convivan bajo el mismo techo.

No obstante, la medida reconoce que ese límite de cinco (5) días puede resultar insuficiente en aquellos casos en que los familiares o dependientes requieren tratamientos prolongados, continuos o recurrentes, tales como terapias, procesos de rehabilitación, hospitalizaciones, condiciones neurológicas, del desarrollo, enfermedades crónicas o condiciones catastróficas. En dichos escenarios, el empleado muchas veces necesita ausentarse por períodos mayores para

acompañar y asistir adecuadamente a sus familiares durante el proceso de tratamiento y recuperación.

La medida aclara expresamente que no crea un nuevo beneficio marginal ni aumenta la cantidad de días de licencia por enfermedad acumulables. Su propósito es flexibilizar el uso de la licencia ya existente para atender circunstancias particulares y meritorias relacionadas con el cuidado familiar. Asimismo, se plantea que experiencias en otras jurisdicciones demuestran que este tipo de flexibilidad no afecta adversamente las operaciones del patrono y, por el contrario, puede contribuir positivamente a la retención, productividad y compromiso del personal.

II.

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) es el organismo asesor y auxiliar para ayudar a la Gobernadora en el descargo de sus funciones y responsabilidades de dirección y administración. La OGP bajo las reglas, reglamentos, instrucciones y órdenes que la Gobernadora prescribiere, asesora a esta, a la Asamblea Legislativa y a los organismos gubernamentales en los asuntos de índole presupuestarios, programáticos y de gerencia administrativa, así como en asuntos de naturaleza fiscal relativos a sus funciones; lleva a cabo las funciones necesarias que permitan a la Gobernadora someter a la Asamblea Legislativa la propuesta del Presupuesto General del Gobierno, incluyendo las Corporaciones Públicas. La OGP también vela por que la ejecución y administración del presupuesto por parte de los organismos públicos se conduzcan de acuerdo con las leyes y resoluciones de asignaciones, con las más sanas y adecuadas normas de administración fiscal y gerencial, entre otras.

III.

Expuesto lo anterior y luego de analizar el alcance de la medida ante nuestra consideración, en contraste con las responsabilidades y deberes de nuestra agencia, la OGP presenta los comentarios relacionados con el P. del S. 1149.

El P. del S. 1149 propone enmendar el Artículo 9 de la Ley 8-2017 con el propósito de flexibilizar el uso de la licencia por enfermedad en el servicio público. Ello, reconociendo que, aunque actualmente los empleados pueden utilizar hasta cinco (5) días de su licencia acumulada para atender familiares enfermos bajo su techo, dicho término resulta insuficiente cuando se trata de enfermedades cuyo tratamiento requiere hospitalización o tratamientos prolongados o recurrentes.

Atendiendo esa realidad, la medida propone autorizar que, en casos debidamente certificados por un médico, el empleado pueda utilizar hasta un máximo de quince (15) días al año de su licencia acumulada de enfermedad para acompañar o asistir a sus familiares inmediatos a los tratamientos médicos correspondientes. Esto, sujeto a que el empleado mantenga un balance mínimo de doce (12) días de licencia acumulada.

La medida atiende una triste realidad que enfrentan muchas familias cuando uno de sus integrantes requiere atención médica prolongada. En consecuencia, reconocemos el propósito humanitario y social que persigue la medida.

Desde la perspectiva presupuestaria que nos ocupa, observamos que la medida no crea una nueva licencia con paga ni aumenta el número de días de licencia acumulada para los empleados

públicos. Al contrario, la medida lo que hace es flexibilizar el uso de licencias ya acumuladas. Por consiguiente, entendemos que la medida no presenta un impacto fiscal.

Desde la perspectiva gerencial que se atiende desde nuestra Oficina, la medida permite que los empleados puedan utilizar sus licencias acumuladas ante situaciones de salud que afectan el núcleo familiar y, por ende, el bienestar integral del empleado. Ello podría traducirse en mejoras en la retención de talentos, el compromiso laboral y la productividad. Un empleado que percibe apoyo y sensibilidad por parte de su patrono ante situaciones familiares complejas tiende a mantener un mejor desempeño y un ambiente laboral más favorable. Asimismo, esta flexibilidad puede evitar que empleados se vean obligados a abandonar sus puestos o incurrir en ausencias no autorizadas que pudieran exponerlos a sanciones administrativas.

En términos de implementación, y considerando los comentarios que oportunamente someta la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), la OGP recomienda que la reglamentación adopte criterios específicos sobre la certificación médica requerida, defina claramente “tratamiento prolongado” y requiera que las agencias desarrollen protocolos internos claros sobre cómo otorgar los días, evaluación y aprobación de solicitudes, así como mecanismos de validación que aseguren la continuidad operacional.

Además, la OGP recomienda el establecimiento de métricas de evaluación y monitoreo que permitan medir el impacto de la medida en la retención y bienestar de los empleados públicos, facilitando ajustes futuros fundamentando en datos objetivos. De igual forma, se aconseja incluir en el reglamento un componente de orientación y capacitación dirigido a supervisores y empleados, a fin de garantizar implementación uniforme, minimizar la discrecionalidad administrativa y asegurar el cumplimiento adecuado de la medida.

Por consiguiente, la OGP avala la aprobación del P. de S. 1149. De igual forma, estamos disponibles para colaborar con la OATRH en la redacción de la reglamentación correspondiente.

IV.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad durante el proceso legislativo y consideración de la medida.

Cordialmente,



Orlando C. Rivera Berríos