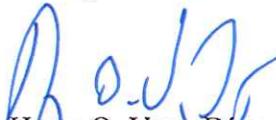


Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS  
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

17 de septiembre de 2015

**MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 38 – 2015**

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial

  
Harry O. Vega Díaz  
Director

**APROBACIÓN DE LA LEY NÚM. 143-2015 PARA ENMENDAR EL INCISO (a) Y EL SUB-INCISO (a) (3) DEL APARTADO (2) DE LA SECCIÓN 10.1 DE LA LEY NÚM. 184-2004**

El 4 de septiembre de 2015, se aprobó la Ley Núm. 143-2015, para enmendar 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*", en específico el inciso (a) y el sub-inciso (a) (3) del apartado (2) de la Sección 10.1, para modificar, reestructurar y ampliar la licencia especial que provee para que los empleados puedan ausentarse del trabajo para ir a procedimientos administrativos y/o judiciales, recibir tratamiento médico o contratar representación legal a razón de casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, discrimen por razón de género o peticiones de pensiones alimenticias.

Con la aprobación de la presente enmienda, se reestructura la licencia otorgada por la Ley Núm. 184, *supra*. Anteriormente se proveía para que el empleado utilice hasta un máximo de cinco (5) días de su licencia de enfermedad para, entre otras cosas, ir a la primera comparecencia de procedimientos administrativos y/o judiciales de casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, discrimen por razón de género o peticiones de pensiones alimenticias, siempre y cuando el empleado mantuviese un balance mínimo de quince (15) días. Con la referida reestructuración se reducen la cantidad de días que se requieren de balance para disfrutar la licencia de enfermedad y se amplían las circunstancias en que se puede hacer uso de dicha licencia especial.

La Ley Núm. 143, *supra*, reduce el requisito del balance mínimo de licencias de enfermedad de quince (15) a cinco (5) días. Además, se expande el uso de esta licencia, añadiendo que se pueden utilizar cinco (5) días de la licencia de enfermedad para comparecer a procedimientos administrativos o judiciales de los foros estatales, recibir servicios médico-hospitalarios especializados, acoger tratamiento psicosocial o contratar representación legal en casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, discrimen por razón de género o peticiones de pensiones alimenticias.

Asimismo, la Ley Núm. 143, *supra*, crea una licencia especial sin sueldo dentro de la Ley Núm. 184, *supra*, en los casos en que el empleado no cuente dicho balance, de cinco (5) días. Este nuevo tipo de licencia sin sueldo podrá ser utilizada para ir a procedimientos administrativos o judiciales, recibir tratamientos médico-hospitalarios especializados o psicosocial o contratar representación legal a razón de casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, discrimen por razón de género o peticiones de pensiones alimenticias.

Resulta menester recalcar 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. Por lo tanto, **corresponde a los Administradores Individuales 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 la información provista en este Memorando Especial para dar cabal cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Núm. 143, *supra*.