

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 535

25 de abril de 2013

Presentado la señora *González López*.

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

LEY

Para enmendar Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, y aumentar el beneficio de licencia por maternidad de un periodo de doce (12) semanas a uno de dieciséis (16) semanas, y la licencia por paternidad de cinco (5) días a quince (15) días laborables, y permitir que el padre pueda disfrutar del beneficio de su licencia, aunque no cohabite con la madre del o la menor, si ambos concurren mediante declaración jurada que no han experimentado incidentes de violencia doméstica entre ellos, y que a pesar de que no cohabiten en el mismo hogar, el padre en efecto utilizará su licencia para el cuidado y sustento del hijo o hija recién nacida o adoptada.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las presentes enmiendas a la “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico” reconocen la importancia que deben brindar todos los sectores sociales, incluyendo el Estado, a las familias puertorriqueñas, así como la responsabilidad a favor de un mejor ambiente en éste núcleo básico de la sociedad. Estas enmiendas reconocen también, el papel protagónico que hasta el momento han tenido las mujeres en el mantenimiento de la familia, así como la necesidad de incorporar a los hombres en la crianza de las/os niñas/os y en el ejercicio de una paternidad responsable y activa, que redunde en un estado de derecho que promueva o adelante la equidad de género y quebrante los estereotipos imperantes como vestigios de la sociedad patriarcal.

Por ello, en consonancia con la garantía constitucional de no discriminar por razón de sexo, y de su compromiso de generar política pública que auspicie la igualdad entre los géneros y el fortalecimiento de las familias puertorriqueñas, establece esta Política Pública para fomentar

estos objetivos. A estos efectos, establece como un beneficio marginal al que tienen derecho a disfrutar las/os empleadas/os públicas/os, la licencia por paternidad para que los hombres se incorporen desde el nacimiento, al desarrollo y formación de sus hijos e hijas y así se afiancen los lazos afectivos que perdurarán por toda la vida. Mediante esta Ley, se aumenta la licencia de paternidad de cinco (5) días laborables a quince (15) días laborables, tanto en los casos de alumbramiento natural como en los de adopciones. La Ley, además, amplía la licencia de maternidad por un período adicional de cuatro (4) semanas, para un nuevo total de dieciséis (16) semanas para el cuidado de las/os niños y niñas en el caso de alumbramientos naturales o adopciones, para proveer mayores garantías de atención, cuidado y espacio para el establecimiento de los lazos afectivos necesarios entre los integrantes básicos de la unidad familiar.

Esta Asamblea Legislativa reconoce que una mirada a la vida de las personas debe, necesariamente, incluir todas sus experiencias con relación a sus familias y sus diversos ámbitos de trabajo. La vida de trabajo no significa solo ser asalariadas/os. Las responsabilidades laborales implican unas responsabilidades adicionales a las consecuentes obligaciones en el hogar, históricamente adscritas a las mujeres, pero que deben corresponder a todas y todos las/os integrantes del núcleo familiar. La situación de empleo del trabajador y la trabajadora requiere reconocer la importancia de estos trabajos no remunerados para lograr una mayor equidad de género y desarrollo social y facilitar una integración más adecuada entre la vida laboral y familiar, tanto para la trabajadora como para los trabajadores.

Según han indicado una diversidad de analistas, los trabajos realizados en el ámbito doméstico son necesarios para que la población se incorpore a las labores y funciones sociales fuera del hogar. La crianza supone desarrollar las generaciones futuras no sólo en términos físicos, sino educativos, emocionales, sociales y morales. El reconocimiento de este trabajo no remunerado implica también considerar que el mantenimiento personal y familiar ha sido realizado fundamentalmente por mujeres. Esto ha permanecido así pese a que las mujeres han incursionado, con creces, en todas las esferas económicas y laborales. El ascenso en la proporción de mujeres y de madres empleadas no se ha visto acompañado por un alivio paralelo en sus responsabilidades en el hogar. A pesar de haberse establecido la necesidad del empleo de las mujeres, la responsabilidad femenina por la crianza y el mantenimiento de la familia continúa casi inalterada y reproducen una distribución no equitativa del trabajo entre los hombres y las mujeres en la sociedad. Aún más, al no organizar el trabajo dando reconocimiento al trabajo

doméstico y a la vida familiar, las instituciones sociales y las empresas se aprovechan de este trabajo sin contribuir a su realización. Imponen como responsabilidad exclusivamente privada, en particular femenina, lo que es una necesidad y un problema de todas las instituciones sociales, y mantienen en desventaja a las personas que las asumen.

Según datos estadísticos sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral, provistos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para el año 2010, las mujeres representaron el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la fuerza trabajadora de Puerto Rico, lo que representa un aumento con relación al 1970 (31%). Las mujeres casadas o que viven con parejas de hecho representan una proporción creciente de la fuerza laboral y la actividad económica de las madres ha ido en aumento, hasta alcanzar incluso el 41%, y para el 2010, había 206,000 mujeres trabajando y a la vez cumpliendo con la función de ser el principal proveedor al ingreso del hogar. De esta manera, las mujeres aportan alrededor del 40% del ingreso familiar en los hogares con ambos cónyuges presentes y, por supuesto, un porcentaje mucho mayor de mujeres jefas de familia.

La vida cotidiana de las mujeres trabajadoras y los hombres trabajadores genera mucha tensión. Tareas como la transportación de niños y niñas, el seguimiento a su progreso escolar, las citas médicas y las gestiones en oficinas de gobierno, entre otras, son parte de esa cotidianeidad. Todas estas responsabilidades conllevan la utilización de días de vacaciones, que deberían de estar destinados al descanso de la/el trabajadora/or de la fatiga laboral y, en general, pueden generar altos niveles de ansiedad y afectar su salud mental.

Esta situación es más seria para las mujeres jefas de familia que no tienen pareja. Los servicios privados de atención a la niñez son insuficientes y costosos. Por esto, el trabajo de mantenimiento personal y familiar debe redefinirse y ser compartido con los hombres y todas las instituciones sociales.

Es urgente, por ello, el adoptar medidas que como ésta, están dirigidas a la mejor integración de las dos esferas de la vida de las personas empleadas y a la integración de los hombres en las tareas que históricamente han sido adscritas a las mujeres. Una mejor calidad de vida, en última instancia, produce frutos tanto a nivel del trabajador y trabajadora como del empleador o empleadora. La instauración de este concepto a través de medidas concretas redundará en el beneficio para ambos componentes del contrato laboral, reduce el estrés, y fatiga laboral, las condiciones médicas que llevan a ausentismo, los errores y la posibilidad de accidentes entre las

personas trabajadoras producto del cansancio acumulado lo que a su vez reduce pérdidas en la producción. Sobre todo, promueve motivación de las personas trabajadoras y la participación de mujeres y hombres en la vida familiar dando paso a mayor igualdad entre géneros.

La implantación de estas medidas tiene beneficios que pueden calcularse y otros beneficios intangibles de incalculable valor en el presente y futuro de la sociedad. La evaluación de costos debe ponderar que se trata de una inversión social de futuro, posiblemente la inversión de mayores dividendos: la producción de una fuerza laboral y una población saludable para el futuro del país.

Es política pública e interés apremiante del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la conservación de la unidad familiar y la prevención de la desintegración familiar sin incurrir en discriminación por razón de género. Por tanto, las enmiendas que proponemos pretenden resolver en parte este problema social que nos aqueja ampliando la licencia por maternidad que se le concede a las mujeres en caso de alumbramiento natural o adopción, y aumentando la licencia por paternidad para que los hombres se integren desde un principio en la crianza de sus hijos y en el desarrollo de la unidad familiar. Con el propósito de incorporar y atemperar el estado de derecho vigente a los fundamentos y necesidades anteriormente expuestas, esta Asamblea Legislativa, considera necesario enmendar la Sección 5.15.

DECRÉTESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Artículo 1.-**Se enmienda la Sección 5.15 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975,
2 según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Sección 5.15.– Beneficios Marginales

4 Además de los beneficios marginales que se establecen para los empleados públicos
5 mediante leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados,
6 éstos tendrán derecho, entre otros, a los siguientes, según se disponga mediante
7 reglamento:

8 (1) [...]

9 (2) [...]

1 (3) Licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuere el caso,
2 tales como: licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia para
3 fines judiciales, licencia con sueldo para participar en actividades en donde se
4 ostente la representación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, licencia
5 militar y licencia sin sueldo. *La licencia por maternidad será con paga y por*
6 *un término de dieciséis (16) semanas.*

7 Asimismo, toda empleada que adopte un menor de edad preescolar,
8 entiéndase, un(a) menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en
9 una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales
10 vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos, tendrá
11 derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que
12 goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. En este caso, la licencia
13 empezará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el
14 menor en el núcleo familiar.

15 La licencia por paternidad será por un término de *quince (15)* días laborables
16 con sueldo, contados a partir del nacimiento del hijo o hija. Al reclamar este
17 derecho, el empleado deberá estar legalmente casado, **o** cohabitar *o contar con el*
18 *consentimiento bajo juramento* de la madre del menor [, **lo cual certificará**];
19 además, certificarán que no ha incurrido en violencia doméstica; y deberán
20 **[traer]** *presentar* el certificado de nacimiento del *o la* menor para acreditar la
21 licencia.

22 **Artículo 2.-Vigencia-** Esta ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.