

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 562**

6 de mayo de 2013

Presentado la señora *González López*

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

**LEY**

Para enmendar los incisos 3 y 4 de la Sección 10.1 del Artículo 10 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”, a los fines de 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, previa autorización de la madre, 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 para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”, Ley 184-2004 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 ocho (8) semanas, para un nuevo total de dieciséis (16) semanas para la atención y el cuidado de los/as 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 sólo 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. Sin embargo, 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.

Por todo lo anterior, es urgente 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 promover su plena integración sin incurrir en discrimen por razón de género. Por tanto, las enmiendas que proponemos pretenden trascender 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 10.1 del Artículo 10 de la Ley 184-2004.

#### DECRÉTESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Se enmiendan los incisos 3 y 4 de la Sección 10.1 del Artículo 10 de la Ley 184-2004,  
2 según enmendada, para que se lea como sigue:

#### 3 “ARTÍCULO 10.-BENEFICIOS MARGINALES

4 Sección 10.1

5 ...

6 Los beneficios marginales serán:

7 1. ...

8 2. ...

9 3. Licencia de maternidad

- 1 a. ...
- 2 b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso
- 3 de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas
- 4 después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente
- 5 de **[cuatro (4) ocho (8)]** semanas adicionales para la atención y el cuidado del
- 6 menor.

7 Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura

8 concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída

9 legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos.

10 Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto

11 o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos

12 legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier

13 momento durante el embarazo.

- 14 c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso
- 15 prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que
- 16 tiene derecho o hasta **[once (11)] quince (15)** semanas, de incluirse las
- 17 **[cuatro (4)] ocho (8)** semanas adicionales para el cuidado y atención del
- 18 menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una
- 19 certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar
- 20 servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

21 d. ...

22 e. ...

23 f. ...

- 1 g. ...
- 2 h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la
- 3 mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin
- 4 sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo
- 5 de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En
- 6 este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4)
- 7 semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del
- 8 alumbramiento y las [**cuatro (4)**] *ocho (8)* semanas adicionales para el
- 9 cuidado y atención del menor.
- 10 i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las
- 11 ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto
- 12 prematuro y las [**cuatro (4)**] *ocho (8)* semanas adicionales para el cuidado y
- 13 atención del menor.
- 14 j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de
- 15 [**cuatro (4)**] *seis (6)* semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para
- 16 ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le
- 17 produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como
- 18 consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico
- 19 que la atiende durante el aborto.
- 20 k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior
- 21 al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el
- 22 disfrute del periodo de descanso post-partum y las [**cuatro (4)**] *ocho (8)*

1                   semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la agencia  
2                   deberá concederle licencia por enfermedad.

3                   En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la  
4                   condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha  
5                   condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le  
6                   concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la  
7                   licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin  
8                   sueldo por el término que recomiende su médico.

9                   l. ...

10                  m. ...

11                  n. ...

12                  o. ...

13                  p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de  
14                  licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar  
15                  exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las  
16                  primeras [**ocho (8)**] *doce (12)* semanas de licencia de maternidad no  
17                  utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las [**cuatro (4)**] *ocho (8)*  
18                  semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de  
19                  ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la necesidad  
20                  de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos  
21                  casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga  
22                  derecho.

23                  4. Licencia de paternidad

- 1 a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de [**cinco (5)**] *quince*  
2 *(15)* días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.
- 3 b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente  
4 casado o que cohabita con la madre del menor, *o contar con el*  
5 *consentimiento bajo juramento de la madre del menor en caso de no*  
6 *cohabitar con ella* y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha  
7 certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido  
8 por la agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre  
9 del menor.
- 10 c. ...
- 11 d. ...
- 12 e. ...
- 13 f. ...
- 14 g. El empleado que, junto a su cónyuge, adopte a un menor de edad preescolar,  
15 entíendase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una  
16 institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en  
17 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una  
18 licencia de paternidad que comprenderá el periodo de [**cinco (5)**] *quince (15)* días  
19 *laborables*, a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de  
20 la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual  
21 debe acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que  
22 está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en  
23 violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha

