

## ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17<sup>ma.</sup> Asamblea  
Legislativa

1ra. Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO****P. del S. 613**

13 de mayo de 2013

Presentado por los señores *Bhatia Gautier, Dalmau Santiago, Torres Torres*; la señora *López León*; los señores *Fas Alzamora, Nadal Power, Rosa Rodríguez*; la señora *González López*; los señores *Nieves Pérez, Pereira Castillo, Rivera Filomeno, Rodríguez González, Rodríguez Otero, Rodríguez Valle, Ruíz Nieves, Suárez Cáceres, Tirado Rivera y Vargas Morales*

*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 la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de aumentar la licencia de maternidad a catorce (14) semanas y la licencia de paternidad a dos (2) semanas; disponer que en casos en que el recién nacido padezca de alguna condición de salud que requiera cuidado intensivo luego del alumbramiento, incluyendo, pero sin limitarse a aquellas condiciones reconocidas como de alta tasa de mortalidad neonatal y postneonatal, la empleada o el empleado podrá disfrutar de dos (2) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor; y para otros fines relacionados.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Ley 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”, reconoce a los empleados públicos cubiertos por dicha Ley el derecho a disfrutar de licencias de maternidad y paternidad. Este derecho se extiende tanto a madres y padres biológicos, como a madres y padres que adopten un menor de edad.

Actualmente, conforme a la Ley 184-2004, la licencia de maternidad consiste de cuatro (4) semanas de descanso prenatal, cuatro (4) semanas de descanso posnatal y cuatro (4) semanas

adicionales, consecutivas, para la atención y el cuidado del menor. La empleada que adopte un menor de cinco (5) años de edad o menos tendrá derecho a estos mismos beneficios. Por su parte, la licencia de paternidad establecida en la referida Ley consiste de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o la hija. En el caso de empleados que adoptan un menor junto a su cónyuge, sin embargo, la licencia de paternidad es de quince (15) días.

Las licencias de maternidad y paternidad permiten a los padres y las madres disfrutar de las primeras semanas de desarrollo del menor. En el caso de la licencia de maternidad, ésta constituye una herramienta de vital importancia para adelantar la participación de la mujer en la fuerza trabajadora del país, al reconocerle el derecho a continuar devengando su salario durante el periodo de doce (12) semanas, sin riesgo a ser desplazada de su empleo. Sin embargo, ese periodo resulta, en ocasiones, insuficiente ante los retos que representa el acoplamiento de un nuevo miembro al núcleo familiar. Esta Asamblea Legislativa tiene un compromiso con la protección de los derechos de la mujer trabajadora, incluyendo la implantación de mayores protecciones para las madres obreras. Por lo tanto, resulta necesario enmendar la Ley 184-2004 para aumentar el periodo para la atención y el cuidado del menor de cuatro (4) a seis (6) semanas. De esta manera, la licencia de maternidad a la que tienen derecho las empleadas cubiertas por la referida legislación consistirá de catorce (14) semanas.

De forma similar, la licencia de paternidad permite que los padres puedan disfrutar de los primeros días del desarrollo del menor, con la seguridad de que continuarán recibiendo sus salarios. La licencia de paternidad es esencial para el desarrollo de los vínculos afectivos entre padres e hijos y, además, fomenta la participación de los padres en el cuidado del menor. Asimismo, la licencia de paternidad propende a que la responsabilidad sobre el cuidado del menor sea una compartida. Sin embargo, el periodo de cinco (5) días laborables de licencia de paternidad dispuesto actualmente en la Ley 184-2004 resulta muy corto para adelantar los objetivos mencionados. Por lo tanto, es la intención de esta Asamblea Legislativa enmendar la referida ley para aumentar a dos (2) semanas el periodo de licencia de paternidad. De esta forma, además, se equipara la licencia de paternidad a la que tendrán derecho los padres biológicos con la licencia de paternidad dispuesta actualmente en la Ley para los padres adoptantes.

Por último, en muchas ocasiones los menores nacen con alguna condición de salud que requiere de un tiempo de cuidado adicional de sus padres, en exceso del periodo reconocido por

las licencias de maternidad y paternidad. Por tal razón, mediante la presente medida, se reconoce al empleado o la empleada cubierta por la Ley 184-2004 el derecho a disfrutar de dos (2) semanas adicionales para la atención y el cuidado del recién nacido cuando éste padezca de alguna condición de salud que requiera cuidado intensivo luego del alumbramiento. Estas condiciones incluyen, pero no se limitan, a aquellas condiciones reconocidas como de alta tasa de mortalidad neonatal y postneonatal. De esta manera, esta Asamblea Legislativa responde al llamado de aquellos padres y madres que pasan por la difícil situación de encarar la condición de salud de un hijo recién nacido, sin que se vea afectado su derecho a devengar su salario durante el periodo señalado.

**DECRÉTASE 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  
2 184-2004, según enmendada, para que lean como sigue:

3           “Artículo 10.-Beneficios Marginales

4           Sección 10.1

5           Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y efectos  
6 trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una administración de recursos  
7 humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes normas:

8           Los beneficios marginales serán:

9           1. Licencia de vacaciones

10           ...

11           2. Licencia por enfermedad

12           ...

13           3. Licencia de maternidad

14           a. ...

15           b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de

- 1                   cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.  
2                   Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de **[cuatro**  
3                   **(4)] seis (6)** semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.  
4                   ...
- 5                   c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso  
6                   prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que  
7                   tiene derecho o hasta **[once (11)] trece (13)** semanas, de incluirse las **[cuatro**  
8                   **(4)] seis (6)** semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos  
9                   casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica  
10                  acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana  
11                  antes del alumbramiento.
- 12                  d. ...
- 13                  e. ...
- 14                  f. ...
- 15                  g. ...
- 16                  h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la  
17                  mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin  
18                  sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de  
19                  descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este  
20                  caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas  
21                  de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las  
22                  **[cuatro (4)] seis (6)** semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- 23                  i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las

1           ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto  
2           prematureo y las **[cuatro (4)] seis (6)** semanas adicionales para el cuidado y  
3           atención del menor.

4           j. ...

5           k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al  
6           parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del  
7           periodo de descanso post-partum y las **[cuatro (4)] seis (6)** semanas  
8           adicionales para el cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle  
9           licencia por enfermedad.

10          ...

11          l. ...

12          m. ...

13          n. ...

14          o. ...

15          p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el período de licencia de  
16          maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella  
17          parte del período post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de  
18          licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las  
19          **[cuatro (4)] seis (6)** semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la  
20          fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la  
21          necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En  
22          estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual  
23          tenga derecho.

1           q. *En caso de que el recién nacido padezca de alguna condición de salud que*  
2           *requiera cuidado intensivo luego del alumbramiento, incluyendo, pero sin*  
3           *limitarse a aquellas condiciones reconocidas como de alta tasa de mortalidad*  
4           *neonatal y postneonatal, la empleada podrá disfrutar de dos (2) semanas*  
5           *adicionales para la atención y el cuidado del menor, consecutivas a las seis (6)*  
6           *semanas dispuestas por esta Ley para ello. En estos casos se requerirá una*  
7           *certificación médica indicativa de la condición de salud del menor y del*  
8           *tiempo que se estime durará dicha condición.*

9           4. Licencia de paternidad

10           a. La licencia por paternidad comprenderá el período de **[cinco (5) días**  
11           **laborables]** *dos (2) semanas*, a partir de la fecha del nacimiento del hijo o  
12           *hija. En caso de que el recién nacido padezca de alguna condición de salud*  
13           *que requiera cuidado intensivo luego del alumbramiento, incluyendo, pero sin*  
14           *limitarse a aquellas condiciones reconocidas como de alta tasa de mortalidad*  
15           *neonatal y postneonatal, el empleado podrá disfrutar de dos (2) semanas*  
16           *adicionales para la atención y el cuidado del menor, consecutivas a las dos (2)*  
17           *semanas de licencia de paternidad establecidas por esta Ley. En estos casos*  
18           *se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de salud del*  
19           *menor y del tiempo que se estime durará dicha condición.*

20           b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará **[que está legalmente**  
21           **casado o]** que cohabita con **[la madre del]** *el menor*, y que no ha incurrido en  
22           violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación  
23           del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá además,

1 la firma de la madre del menor, *en los casos en que aplique*.

2 c. ...

3 d. ...

4 e. ...

5 f. ...

6 g. ...

7 ...

8 5. ...

9 6. ...

10 7. ...”

#### 11 Artículo 2.- Cláusula de Separabilidad

12 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta  
13 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará,  
14 perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la  
15 cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere  
16 sido anulada o declarada inconstitucional.

#### 17 Artículo 3.- Vigencia

18 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.