

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 330**

14 de febrero de 2017

Presentado por el señor *Dalmau Ramírez*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

**LEY**

Para enmendar la sección 2 de la Ley Número 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley para proteger a las Madres Obreras" a los fines de ampliar el período de descanso de las trabajadoras en estado grávido.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La "Ley para proteger a las Madres Obreras" fue aprobada originalmente el 13 de marzo de 1942. Con esta Ley, la Asamblea Legislativa adoptó una política pública dirigida a ofrecer protección a las mujeres trabajadoras que se convertían en madres. A partir de ese momento se estableció el derecho de la mujer a disfrutar de un descanso que comprende desde cuatro (4) semanas antes del momento del alumbramiento hasta cuatro (4) semanas después del mismo.

Posteriormente, la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, que enmienda la "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", otorgó a las empleadas públicas cobijados por esa ley, una ampliación de este derecho, reconociendo los beneficios de doce (12) semanas de licencia por maternidad, así como 5 días de licencia de paternidad, entre otros. Sin embargo, esta Ley no cobija a empleadas de corporaciones públicas y otras ramas, agencias e instrumentalidades del Gobierno. Tampoco protege las empleadas de la empresa privada.

Las diferencias y desigualdades en el trato a las madres trabajadoras entre la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico y la Ley de Madres Obreras, no se justifican por el mero hecho de que unas sean empleadas del ámbito público y otras del privado.

Las estructuras económicas y sociales de Puerto Rico han cambiado significativamente en las últimas cinco décadas. La mujer continúa enfrentándose a una situación de desigualdad y discriminación en el empleo debido a su papel en la procreación. La sociedad espera y promueve que la mujer procrea los ciudadanos del futuro, sin embargo, es tratada de forma desigual cuando se encuentra en estado grávido. La trabajadora embarazada se expone a riesgos a su salud por la reducida y desigual licencia de maternidad. La situación de discriminación hoy es una más abarcadora, por cuanto es más numerosa la participación de la mujer en la fuerza trabajadora.

Las estadísticas de las mujeres trabajadoras no son diferentes entre los ámbitos públicos y privados. La participación de la mujer en la fuerza trabajadora activa cambió de 24.5% en el 1960 a 45.4% en el 2004. La mayoría de las mujeres empleadas están entre las edades de 25 a 44 años, el período principal de procreación. Una de cada cuatro mujeres empleadas es jefa de familia, por lo cual el sustento de esa familia depende del ingreso de la mujer.

Las mujeres sin importar el ámbito laboral al cual pertenezcan juegan un papel protagónico en la formación y el mantenimiento de la familia. Por ello, las responsabilidades laborales para la mujer, implican una responsabilidad adicional a sus obligaciones en el hogar. Esta situación se magnifica durante el período de embarazo, parto y posparto.

Por otro lado, el ordenamiento jurídico actual y la política pública de Puerto Rico han establecido la promoción de la lactancia. Esto, entre otras muchas cosas más, se debe a que la lactancia es el mejor método de alimentación para los recién nacidos e infantes. A estos efectos se aprobaron: la Ley 155-2002, la Ley 200-2003, la Ley 95-2004, la Ley 455-2004 y la Ley 456-2004. Todas estas leyes atienden y reconocen la importancia de la lactancia.

En su Exposición de Motivos, la Ley 200-2003 reconoce: “La práctica de la lactancia promueve el establecimiento y desarrollo de un vínculo estrecho entre la madre y su hijo(a), que impacta positivamente la salud de la familia y por ende a la sociedad.”. Para establecer ese “vínculo estrecho entre la madre y su hijo(a)” es necesario que la madre y su recién nacido(a) pasen juntos un tiempo razonable.

Sobre ese particular, La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el “Convenio sobre la Protección de la Maternidad”, este dispone, como un estándar mínimo en su Artículo 3:

“En todas las empresas industriales o comerciales públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer: a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto; b)...”

La presente medida propone ampliar el período de descanso para el disfrute de la licencia de maternidad a todas las empleadas del servicio público y privado. Con ello nos proponemos hacer justicia tanto a las madres trabajadoras como a sus bebés, engarzando el derecho de la madre al descanso post parto con la política pública de Puerto Rico de apoyo a la lactancia.

Por supuesto, no es la intención de esta Ley coartar los derechos obtenidos por las corporaciones públicas, a través de sus respectivas negociaciones colectivas. Tampoco debe entenderse como una limitación en las negociaciones colectivas, sino como una guía mínima de los beneficios que deben ser otorgados a todas empleadas.

Al aprobar esta Ley, otorgamos a todas las madres obreras, una igualdad mínima de condiciones con los empleados públicos que disfrutaban actualmente de los beneficios marginales de la “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, ya reconocidos por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1 Artículo 1. – Se enmienda la Sección 2 de la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según  
2 enmendada, para que lea como sigue:

3 “Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4)  
4 semanas antes del alumbramiento y **[cuatro (4)]** *ocho (8)* semanas después. La obrera podrá  
5 optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta **[siete (7)]** *once*  
6 *(11)* semanas el descanso postnatal al que tiene derecho siempre que se le presente a su  
7 patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una  
8 semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de  
9 trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o

1 beneficios provistos por este capítulo, serán aplicables a toda obrera que se encuentre  
2 trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así  
3 como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que el  
4 vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda empleada que adopte un  
5 menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté  
6 matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales  
7 vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad  
8 que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la  
9 fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada  
10 deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su  
11 intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para  
12 reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los  
13 procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

14 Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo,  
15 salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado  
16 período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la  
17 empleada el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción. Disponiéndose,  
18 que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como  
19 base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado  
20 recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el  
21 sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento  
22 de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar  
23 dicho término de seis (6) meses.

1 En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas  
2 de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado  
3 éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo  
4 equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a  
5 sueldo completo; Disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su  
6 trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a su  
7 patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso  
8 se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que  
9 tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya  
10 disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a  
11 que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en  
12 cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la  
13 misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o  
14 compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le  
15 impidiere trabajar por un término que exceda de **[cuatro (4)]** *ocho (8)* semanas, a contar  
16 desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso  
17 por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de  
18 expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos.  
19 En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional pero se le  
20 reservará el empleo.

21 En el caso de la madre obrera adoptante, ésta podrá solicitar que se le reintegre a su  
22 trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad.

- 1 Disponiéndose, que en tal caso se considerará que la madre obrera adoptante renuncia
- 2 cualquier período restante de licencia a que tiene derecho.”

3 Artículo 2. - Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.