

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

18<sup>va.</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 849

5 de marzo de 2018

Presentado por el señor *Dalmau Ramírez*

*Referido a la Comisión de Asuntos de la Mujer*

#### LEY

Para acoger la “Ley Asociada a la Maternidad y otros Derechos Reconocidos” o “LA MaDRe”; expandir y uniformar los contornos del derecho de las madres obreras a la licencia por maternidad, tanto en la industria privada como en el servicio público, con el fin de fomentar la lactancia; y para establecer otras disposiciones complementarias.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los Estados Unidos y sus territorios el costo económico de los tratamientos médicos asociados a la obesidad y sus condiciones derivadas es altísimo. En el 2008 éste se estimó en \$147 mil millones para toda la jurisdicción.<sup>1</sup> Hoy día, la obesidad continúa siendo uno de los principales propulsores de condiciones crónicas prevenibles, con el efecto económico agregado que eso representa. De manera que, en el presente, la obesidad cuesta alrededor de \$210 mil millones anuales en servicios médicos.<sup>2</sup> A su vez, la obesidad guarda vínculos con el ausentismo laboral -lo que tiene un costo

---

<sup>1</sup> Center for Disease Control and Prevention, *Adult Obesity Causes & Consequences*: <https://www.cdc.gov/obesity/adult/causes.html>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>2</sup> Cawley J and Meyerhoefer C. *The Medical Care Costs of Obesity: An Instrumental Variables Approach*. *Journal of Health Economics*, 31(1): 219-230, 2012 & Finkelstein, Trogon, Cohen, et al. *Annual Medical Spending Attributable to Obesity*. *Health Affairs*, 2009.

aproximado de \$4.3 mil millones al año<sup>3</sup> y con una menor productividad en el empleo, lo que implica un costo adicional de \$506 anuales para los patronos por cada obrero obeso.<sup>4</sup> El costo directo e indirecto de la diabetes diagnosticada, por otra parte, se computó en el 2012 como correspondiente a \$245 mil millones.<sup>5</sup> Mientras que para el 2018, ese cálculo aumentó a \$322 mil millones.<sup>6</sup> Las enfermedades cardiovasculares, a su vez, suponen el desembolso de \$753 mil millones anuales.<sup>7</sup>

En el 2010 el costo de tratar el cáncer de mamas fue de \$16.5 mil millones, un costo mayor que cualquier otro tipo de cáncer.<sup>8</sup> Se proyecta que esa cifra aumentará a \$20.5 mil millones para el 2020.<sup>9</sup> Desafortunadamente muchas pacientes son incapaces de sufragar los costos individuales del tratamiento.<sup>10</sup> Según una encuesta realizada por la Sociedad Americana del Cáncer, como consecuencia de los altos costos del tratamiento, muchas pacientes diagnosticados recortan sus recetas, no van a su médico y no reciben servicios preventivos. La encuesta concluyó que, entre esas mismas pacientes, dos de cada cinco tienen dificultades para pagar los costos de los servicios médicos, una de cada cuatro ha agotado todos sus ahorros personales y una de cada cuatro ha sido contactada por una agencia de cobros.<sup>11</sup> Algunos datos adicionales ilustran de manera contundente la lucha que confrontan estas pacientes, así como su carga financiera: una de cada tres adultas ha tenido dificultades con su plan de seguro médico, una de cada tres adultas menores de 65 años confronta problemas para costear los medicamentos y otro 23 por ciento dice que cortan las pastillas a la mitad u omiten

---

<sup>3</sup> Cawley J, Rizzo JA, Haas K. *Occupation-specific Absenteeism Costs Associated with Obesity and Morbid Obesity*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 49(12):1317-24, 2007.

<sup>4</sup> Gates D, Succop P, Brehm B, et al. *Obesity and absenteeism: The impact of body mass index on workplace productivity*. J Occ Enviro Med, 50(1):39-45, 2008.

<sup>5</sup> American Diabetes Association. *Economic costs of diabetes in the U.S. in 2012* (Diabetes Care. 2013;36(4):1033-1046). C.f. Centers for Disease Control and Prevention. *National Diabetes Statistics Report, 2017*. Atlanta, GA: Centers for Disease Control and Prevention, U.S. Dept. of Health and Human Services; 2017.

<sup>6</sup> American Diabetes Association, *The Staggering Costs of Diabetes*: <http://www.diabetes.org/diabetes-basics/statistics/infographics/adv-staggering-cost-of-diabetes.html?referrer=https://www.google.com.pr/>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>7</sup> DrugWatch, *How Much Cancer Costs*: <https://www.drugwatch.com/2015/10/07/cost-of-cancer/>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>8</sup> Costs of Care, *The Costs of Breast Cancer in the U.S.*: <http://costsofcare.org/the-costs-of-breast-cancer-in-the-u-s/>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>9</sup> *Id.*

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> *Id.*

dosis.<sup>12</sup> Completando estas estadísticas desventuradas, casi una de cada ocho se declaró en bancarrota. Huelga decir que las tensiones que producen estos costos se suman a la ya difícil tarea de hacer frente al diagnóstico de cáncer.<sup>13</sup> Empero, el cáncer de mamas no es el único que las mujeres sufren de forma particular. En el 2014 había cerca de 222,060 mujeres viviendo con cáncer ovárico en los Estados Unidos y sus territorios.<sup>14</sup> El costo de todas estas condiciones en sufrimiento y vidas humanas es, simple y llanamente, incalculable.

Afortunadamente la naturaleza nos ofrece una vía efectiva para reducir significativamente este problema sanitario, así como sus costos al erario público y al bolsillo de los pacientes. La lactancia materna es una inversión milagrosa. Es una solución universalmente asequible, de bajos requerimientos tecnológicos, de alto impacto y de bajo costo para salvar vidas de bebés. No obstante, a nivel mundial no ha recibido la atención que debería.<sup>15</sup> La lactancia materna practicada de forma temprana y exclusiva ayuda a los niños a sobrevivir, pero también apoya el desarrollo saludable del cerebro, mejora el rendimiento cognitivo y se asocia con un mayor rendimiento educativo a los 5 años.<sup>16</sup> La lactancia materna también nutre las economías nacionales. El aumento en las tasas de lactancia materna aumenta la probabilidad de prosperar de un país al reducir los costos de atención médica y producir una fuerza laboral más fuerte y capaz.<sup>17</sup> Si el 90% de las madres en los Estados Unidos y sus territorios amamantarán exclusivamente durante seis meses, según lo recomendado por las autoridades médicas, se podrían ahorrar \$13 mil millones por año, incluido el costo de ciertas enfermedades y condiciones pediátricas, además de evitarse un exceso de 911

---

<sup>12</sup> *Id.*

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> National Cancer Institute: Surveillance, Epidemiology, and End Results Program, *Cancer Stat Facts: Ovarian Cancer*: <https://seer.cancer.gov/statfacts/html/ovary.html>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>15</sup> UNICEF, *Improving breastfeeding, complementary foods and feeding practices*:

[https://www.unicef.org/nutrition/index\\_breastfeeding.html](https://www.unicef.org/nutrition/index_breastfeeding.html). Accedido el 22 de febrero de 2018.

<sup>16</sup> UNICEF, *Breastfeeding*: [https://www.unicef.org/nutrition/index\\_24824.html](https://www.unicef.org/nutrition/index_24824.html). Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>17</sup> UNICEF, *Breastfeeding: A Smart Investment*: <https://www.unicef.org/breastfeeding/>. Accedido el 23 de febrero de 2018.

muerdes.<sup>18</sup> Un estudio similar, que además contempló la carga sobre la salud materna, encontró que la lactancia sub-óptima genera más de \$17 mil millones anuales en gastos adicionales para la sociedad.<sup>19</sup>

En congruencia con las guías de alimentación óptima producidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF,<sup>20</sup> y según lo interpretan las políticas acogidas por la Academia Estadounidense de Pediatría, el Colegio Estadounidense de Obstetricia y Ginecología, la Academia Estadounidense de Médicos de Familia, el Plan de la Unión Europea para la Lactancia, la Federación Internacional de Ginecología y Obstetricia, la Asociación Internacional de Pediatría, y muchos otros grupos de médicos, la alimentación óptima del lactante y del niño pequeño incluye contacto piel a piel inmediato y continuo, el inicio temprano de la lactancia materna (dentro de 1 hora del nacimiento), la práctica de la lactancia materna de manera exclusiva durante 6 meses y la práctica de la lactancia materna continua durante al menos 1 y hasta 2 años, o más, con alimentación complementaria apropiada para la edad.<sup>21</sup>

Las prácticas sub-óptimas de amamantamiento se asocian inequívocamente con un mayor riesgo de morbilidad y mortalidad infantil, no sólo en los países en desarrollo, sino también en los países industrializados.<sup>22</sup> Consecuentemente, incrementar los índices de lactancia es uno de los objetivos más importantes que

---

<sup>18</sup> Bartick M, Reinhold A. *The burden of suboptimal breastfeeding in the United States: a pediatric cost analysis*. *Pediatrics*. 2010;125(5):e1048-e1056. Citado por United States Breastfeeding Committee, *Recommended Guidance for Governors, Mayors, and Other Public Officials Considering Partnerships with Private Sector*. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>19</sup> Bartick MC, Stuebe AM, Schwarz EB, Luongo C, Reinhold A, Foster EM. *Cost analysis of maternal disease associated with suboptimal breastfeeding*. *Obstet Gynecol*. 2013;122(1):111-119. Citado por United States Breastfeeding Committee, *Recommended Guidance for Governors, Mayors, and Other Public Officials Considering Partnerships with Private Sector*. Accedido el 23 de febrero de 2018.

<sup>20</sup> WHO/UNICEF. *Global Strategy on Infant and Young Child Feeding*. 2003. Disponible desde: [www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/9241562218/en/](http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/9241562218/en/). Citado por Caroline J. Chantry, Anne Eglash, & Miriam Labbok: *Breastfeeding Medicine*, Volume 10, Number 9, 2015 <sup>a</sup> Mary Ann Liebert, Inc.

<sup>21</sup> Caroline J. Chantry, Anne Eglash, & Miriam Labbok, *Academy of Breastfeeding Medicine Position on Breastfeeding – Revised 2015* (*Breastfeeding Medicine* Volume 10, Number 9, 2015 <sup>a</sup> Mary Ann Liebert, Inc. <http://www.bfmed.org/assets/DOCUMENTS/abm-position-breastfeeding.pdf>. pág. 407).

<sup>22</sup> Jones G, Steketee RW, Black RE, et al. *How many child deaths can we prevent this year?* *Lancet* 2003; 362:65–71; Horta BL, Victora C. *Long-Term Effects of Breastfeeding: A Systematic Review*. 2013. Disponible desde: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/79198/1/9789241505307\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/79198/1/9789241505307_eng.pdf). Accedido el 3 de junio de 2015.

debemos promover para disminuir las enfermedades pediátricas y la muerte infantil.<sup>23</sup> Ésta es la primera vacuna de un bebé y su mejor fuente de alimentación.<sup>24</sup> La leche materna transporta anticuerpos de la madre que ayudan a combatir las enfermedades. El acto de amamantar, además, estimula el crecimiento adecuado de la boca y la mandíbula, y la secreción de hormonas para la digestión y la saciedad.<sup>25</sup> La lactancia materna crea un vínculo especial entre la madre y el bebé. A su vez, la interacción entre la madre y el niño durante la lactancia repercute positivamente en la vida, sobretodo en términos de su comportamiento, desarrollo del lenguaje, sensación de bienestar y seguridad, y cómo el niño se relaciona con otras personas. La lactancia materna también reduce el riesgo de enfermedades crónicas más adelante en la vida, como la obesidad, el colesterol alto, la presión arterial alta, la diabetes, el asma infantil y la leucemia infantil. Los estudios han demostrado que los bebés amamantados obtienen mejores resultados en pruebas de inteligencia y comportamiento en la edad adulta que los bebés alimentados con fórmula. Los niños amamantados exclusivamente son menos susceptibles a la diarrea y la neumonía y tienen una probabilidad 14 veces mayor de sobrevivir que los niños no amamantados.<sup>26</sup>

En los países en vías de desarrollo, y en situaciones de desastre o inseguridad alimentaria, los infantes que no son amamantados corren un riesgo notablemente mayor de mortalidad y morbilidad por enfermedades infecciosas, y las madres experimentan intervalos de nacimiento más cortos, con los desenlaces negativos para la salud que eso puede producir. En las naciones desarrolladas el riesgo de morbilidad y mortalidad para los niños no amamantados puede ser menos dramático, pero a largo plazo se ha hecho evidente la relación entre la falta de lactancia materna y un mayor riesgo de síndrome de muerte súbita, enterocolitis necrosante, presión arterial elevada,

---

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> UNICEF, *supra*, n 17.

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> UNICEF, *supra*, n. 15.

altos niveles de colesterol, obesidad, diabetes tipo 1 y 2, distintos tipos de cáncer y, particularmente en bebés prematuros, resultados de desarrollo más precarios.<sup>27</sup>

Las mujeres que no reciben apoyo adecuado durante el período de la lactancia podrían lactar durante menos tiempo. Esto, a su vez, se ha correlacionado con un mayor riesgo de cáncer de mama y de ovario, diabetes tipo 2, hipertensión y enfermedades cardiovasculares.<sup>28</sup> Igualmente, las mujeres que usan sucedáneos de la leche materna tienen más probabilidades de faltar al trabajo para cuidar a sus hijos enfermos, y son menos productivas en el trabajo que las mujeres que siguen las prácticas recomendadas de lactancia materna.<sup>29</sup> La alimentación artificial, además, se asocia con una carga ambiental sustancial. Ésta produce desechos y contaminación por el uso de biberones y mamaderas artificiales, la producción y el transporte de sucedáneos de la leche materna y desechos de empaque.<sup>30</sup> Hoy resulta indispensable la revitalización del compromiso de proteger, promover y apoyar la lactancia materna.<sup>31</sup>

La lactancia materna es un asunto de derechos humanos, tanto para la madre como para el niño. Los niños tienen derecho al “nivel de salud más alto posible”,<sup>32</sup> lo que incluye el derecho a ser amamantado, y las mujeres tienen un derecho indiscutible a amamantar derivado de sus derechos reproductivos y de autodeterminación personal.<sup>33</sup> De igual forma, las mujeres tienen derecho a recibir información precisa e imparcial

---

<sup>27</sup> Ip S, Chung M, Raman G, et al. *Breastfeeding and Maternal and Infant Health Outcomes in Developed Countries*. AHRQ Publication Number 07-E007. 2007. Disponible desde:

<http://archive.ahrq.gov/downloads/pub/evidence/pdf/brfout/brfout.pdf>. Accedido el 3 de junio de 2015; Stuebe A. *The risks of not breastfeeding for mothers and infants*. *Rev Obstet Gynecol* 2009;2:222-231.

<sup>28</sup> *Id.*

<sup>29</sup> Cohen R, Mrtek MB, Mrtek RG. *Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations*. *Am J Health Promot* 1995; 10:148-153.

<sup>30</sup> Labbok MH. *Breastfeeding as a women's issue: Conclusions and consensus, complementary concerns, and next actions*. *Int J Gynaecol Obstet* 1994;47(Suppl):S55-S61; Food and Agricultural Organization of the United Nations. *Livestock's Long Shadow; Environmental Issues and Options*. 2006. Disponible desde: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/010/a0701e/a0701e.pdf>. Accedido el 21 de febrero de 2015. Correa W. *Breastfeeding and the Environment*. Disponible desde: [www.ecomall.com/greenshopping/mbr.htm](http://www.ecomall.com/greenshopping/mbr.htm). Accedido el 21 de febrero de 2015.

<sup>31</sup> UNICEF, *Breastfeeding on the Worldwide Agenda: Findings from a Landscape Analysis on Political Commitment for Programmes to Protect, Promote and Support Breastfeeding*. Abril de 2013. Disponible desde: [www.unicef.org/eapro/breastfeeding\\_on\\_worldwide\\_agenda.pdf](http://www.unicef.org/eapro/breastfeeding_on_worldwide_agenda.pdf). Accedido el 22 de septiembre de 2014.

<sup>32</sup> United Nations High Commissioner for Human Rights, *Convención sobre los Derechos del Niño*. Disponible desde: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>. Accedido el 27 de febrero de 2018.

<sup>33</sup> United Nations High Commissioner for Human Rights. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Disponible desde: [www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf). Accedido el 27 de febrero de 2018.

necesaria para tomar una decisión informada sobre la lactancia materna.<sup>34</sup> Ya que la lactancia materna es un derecho de las mujeres y los niños, es nuestro deseo que las estructuras salubristas del ejecutivo, y de la sociedad en general, inspiren, prepararen, potencien, apoyen y capaciten a cada mujer para cumplir sus objetivos de lactancia materna, y que se eliminen los obstáculos y las limitaciones sistémicas que obstruyen la práctica óptima de lactancia materna. Observamos que la mayoría de las mujeres en el mundo inician la lactancia pero citan el apoyo insuficiente, la falta de oportunidades y las barreras sociales como impedimentos clave para lograr las tasas y patrones de lactancia recomendados y deseados.<sup>35</sup>

Es necesario un acercamiento comprensivo que propenda al desarrollo de una generación más saludable y cuyos recursos económicos y humanos no estén innecesariamente comprometidos. La familia, las comunidades, el gobierno y los patronos necesitan reconocer la contribución económica, social, emocional y educativa de la mujer que amamanta, y apoyar, hasta el máximo de sus capacidades, esa aportación de enorme envergadura. Con el fin de fomentar la lactancia, la Organización Internacional del Trabajo recomienda que las madres tengan derecho a –al menos– entre 14 y 18 semanas de licencia por maternidad paga, con protección laboral.<sup>36</sup> Muchos países ofrecen mucho más.<sup>37</sup> Convencida de que la forma más efectiva de fomentar la lactancia y sus beneficios médicos, educativos, emocionales, sociales, económicos y fiscales es garantizando la oportunidad de lactar, esta Asamblea Legislativa determina acoger la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo en lo referente al término que debe concederse como licencia por maternidad. Y en adelante otorga, a través de esta Ley, el derecho a disfrutar de catorce (14) semanas de licencia por maternidad paga, con protección laboral, a toda madre obrera en Puerto Rico. Esta Ley, además, uniforma los contornos del derecho de las madres obreras a la licencia por

---

<sup>34</sup> *Id.*

<sup>35</sup> Caroline J. Chantry, Anne Eglash, & Miriam Lobbok, *supra*, n. 21.

<sup>36</sup> International Labour Organization. *Convention Concerning the Revision of the Maternity Protection Convention* (Revised), 1952. Disponible desde: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183). Accedido el 27 de febrero de 2018.

<sup>37</sup> *Id.*

maternidad en todo el ordenamiento jurídico puertorriqueño y deroga otras disposiciones de Ley incompatibles con lo decretado aquí.

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

1           Artículo 1.- Título

2           Esta Ley se denomina “Ley Asociada a la Maternidad y otros Derechos  
3 Reconocidos” o “LA MaDRe”.

4           Artículo 2.- Descanso prenatal y postnatal

5           (a) Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que  
6           comprenderá las cuatro (4) semanas anteriores al alumbramiento y las diez  
7           (10) semanas siguientes.

8           (b) La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso  
9           prenatal y extender hasta trece (13) semanas el descanso postnatal a que  
10          tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa  
11          de que está en condiciones de trabajar hasta el momento en que la obrera  
12          decida comenzar a disfrutar de la licencia por maternidad.

13          (c) La obrera podrá regresar a trabajar en el momento que lo desee después de las  
14          primeras dos (2) semanas de descanso postnatal, mediante certificado  
15          médico al efecto. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de  
16          trabajo que desempeña la obrera. De regresar antes, la obrera tendrá un  
17          término de seis (6) meses, calculados a partir del día en que regrese a  
18          trabajar, para utilizar, de forma ininterrumpida, el restante de las catorce  
19          (14) semanas a que tiene derecho como licencia de maternidad. Luego de

1 transcurridos los seis (6) meses referidos, prescribirá el derecho de la  
2 obrera a disfrutar la licencia por el término restante de las catorce (14)  
3 semanas.

4 (d) El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por  
5 esta Ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o se  
6 encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad,  
7 así como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso  
8 autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente.

9 (e) Toda obrera que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor  
10 de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución  
11 escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en  
12 Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de  
13 maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia  
14 empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el  
15 núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la obrera deberá someter al  
16 patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción  
17 expedida por el organismo competente, y tiene la obligación de notificar  
18 con treinta (30) días de anticipación sus planes para el disfrute de su  
19 licencia de maternidad. La obrera adoptante podrá solicitar que se le  
20 reintegre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a  
21 disfrutar de su licencia de maternidad. Disponiéndose que, de regresar  
22 antes de completarse el término al que tiene derecho en concepto de

1 licencia de maternidad, la obrera tendrá un término de seis (6) meses,  
2 calculados a partir del día en que regrese a trabajar, para utilizar, de forma  
3 ininterrumpida, el restante de las catorce (14) semanas a que tiene derecho.  
4 Luego de transcurridos los seis (6) meses referidos, prescribirá el derecho  
5 de la obrera a disfrutar la licencia por el término restante de las catorce (14)  
6 semanas.

7 (f) Durante el período de la licencia por maternidad, el patrono tendrá la  
8 obligación de pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario,  
9 jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el  
10 mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento  
11 de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la  
12 licencia de maternidad por adopción.

13 (g) Para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación  
14 correspondiente, se tomará como base el promedio de sueldo, salario,  
15 jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6)  
16 meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario,  
17 jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al  
18 momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley  
19 si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses, o si la obrera o  
20 empleada tuviere un sueldo, salario, jornal o compensación no variable.

21 (h) En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de  
22 transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su

1           descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá  
2           optar por extender el descanso postnatal por un período de tiempo  
3           equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también  
4           le será pagado a sueldo completo; disponiéndose que la madre obrera  
5           podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos  
6           (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a su patrono un  
7           certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En  
8           ese caso, la obrera tendrá un término de seis (6) meses, calculados a partir  
9           del día en que regrese a trabajar, para utilizar, de forma ininterrumpida, el  
10          restante de las catorce (14) semanas a que tiene derecho como licencia de  
11          maternidad. Luego de transcurridos los seis (6) meses referidos,  
12          prescribirá el derecho de la obrera a disfrutar la licencia por el término  
13          restante de las catorce (14) semanas.

14       (i) Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya  
15          disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a  
16          luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo  
17          completo, hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional  
18          por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y  
19          términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o  
20          compensaciones corrientes.

21       (j) Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere  
22          trabajar por un término que exceda de diez (10) semanas, a contar desde el

1 día del alumbramiento, o si el bebé recién nacido confrontara alguna  
2 situación de salud que requiriera su hospitalización por un término que  
3 exceda lo establecido para la licencia de maternidad, el patrono estará  
4 obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá  
5 de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período  
6 de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales  
7 hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación  
8 adicional pero se le reservará el empleo.

9 Artículo 3.- Estipulaciones ilícitas

10 Durante los períodos de descanso establecidos en esta Ley, el patrono estará  
11 obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo a la  
12 obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor a tenor con las disposiciones  
13 de esta Ley, con otras disposiciones y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico  
14 o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América.

15 Artículo 4.- Prohibición del despido por embarazo y derecho de resarcimiento

16 (a) El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada, la  
17 madre obrera lactante, ni a la madre adoptante de un menor a tenor con la  
18 legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier  
19 jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es  
20 justa causa el menor rendimiento para el trabajo, por razón del embarazo.  
21 Tampoco se considerará que es justa causa el menor rendimiento en el  
22 trabajo a raíz del ejercicio del derecho a lactar, según establecido por ley.

1 (b) Todo patrono que despidiera, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en  
2 cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su  
3 producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo, o por razón  
4 de la merma en su producción mientras ésta ejerza su derecho a lactar  
5 según establecido por ley, o que rehúse restituirla en su trabajo luego del  
6 alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y  
7 procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de  
8 los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una  
9 suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o  
10 por una suma no menor de tres mil dólares (\$3,000) ni mayor de cinco mil  
11 dólares (\$5,000) a discreción del tribunal si no se pudieran determinar  
12 daños pecuniarios o el doble de éstos, o si montaran a una suma menor de  
13 tres mil dólares (\$3,000). La empleada además tendrá derecho a que se le  
14 reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales  
15 idénticos o iguales a los establecidos en este Artículo.

16 Artículo 5.- Certificado médico requerido

17 Para ejercer el derecho al descanso establecido en el Artículo 2 de esta Ley, la  
18 madre obrera deberá presentar al patrono un certificado médico que acredite que el  
19 estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso a tenor de lo que aquí  
20 se dispone. Será obligación de los facultativos que supervisan el cuidado prenatal y/o  
21 el parto expedir, libre de costo, previo el examen correspondiente, un certificado

1 acreditativo del estado del embarazo a toda madre obrera que así lo solicitare, así  
2 como los demás certificados médicos que se mencionan en esta Ley.

### 3 Artículo 6.- Penalidades

4 Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso, licencia de  
5 maternidad o licencia de maternidad por adopción a que tiene derecho por ley, o  
6 permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante  
7 la última semana de su embarazo o las dos (2) semanas inmediatamente siguientes al  
8 alumbramiento, sin que previamente la madre obrera o empleada se haya sometido  
9 voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo o especialista médico de su  
10 selección, y éste haya rendido un informe o certificación médica que acredite ante el  
11 patrono que la condición y el estado de salud de la madre obrera o empleada no le  
12 impide realizar aquel trabajo o tarea, señalado específicamente en su informe o  
13 certificación médica, expresando a su vez cualquier instrucción especial o limitación  
14 en cuanto al tiempo y lugar en que la madre obrera podrá realizar dicho trabajo o  
15 tareas; o que no le pagare, en todo o en parte, el sueldo, salario, jornal o  
16 compensación a que tuviere derecho durante dicho período de descanso o de la  
17 adopción de un menor en virtud de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto  
18 Rico, o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América a tenor de lo  
19 dispuesto en esta Ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de su embarazo,  
20 por ejercer su derecho a lactar según establecido por ley o por su intención de  
21 adoptar, o que no le reservare el empleo como aquí se determina, o que se valiere de  
22 cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar, negar o privar del

1 disfrute del citado descanso, licencia de maternidad, licencia de maternidad por  
2 adopción o derecho a lactar a cualquier madre obrera cobijada por esta Ley, u otra  
3 ley vigente, incurrirá en un delito menos grave y, convicto que fuere, se le impondrá  
4 una multa no menor de tres mil dólares (\$3,000) ni mayor de cinco mil dólares  
5 (\$5,000) o reclusión por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de  
6 sesenta (60) días, a discreción del tribunal.

7       Artículo 7.- Reclamación del período de descanso, licencia de maternidad,  
8 derecho a lactar o cobro de dinero

9       (a) Siempre que una obrera o empleada tuviere que reclamar de su patrono el  
10 disfrute del descanso establecido en esta Ley, la oportunidad de ejercer su  
11 derecho a lactar según reconocido por ley o cualquier suma por concepto  
12 de sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente al período de  
13 descanso, licencia de maternidad o licencia de maternidad por adopción a  
14 tenor con lo que aquí se determina, podrá utilizar el procedimiento fijado  
15 en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, o cualquier  
16 otro procedimiento legal.

17       (b) En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la sentencia se  
18 ordenará al patrono que conceda el período de descanso, la licencia de  
19 maternidad, la licencia de maternidad por adopción o la oportunidad de  
20 lactar a que la querellante tuviere derecho, o a que le pague el sueldo,  
21 salario, jornal o compensación correspondiente, según fuere el caso, más  
22 una suma razonable para costas, gastos y honorarios de abogado.

1           Artículo 8.- Definición de obrera o empleada

2           A los fines de esta Ley, se entenderá por “obrero” a toda mujer empleada  
3 mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en  
4 cualquier oficina, establecimiento comercial, industria o empresa de servicio público  
5 o privado.

6           Artículo 9.- Reglamentación

7           (a) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgará las reglas  
8           necesarias para el cumplimiento de esta Ley, tanto en las “agencias”  
9           del Estado, según se define ese término en la Ley Núm. 38 de 30 de  
10          junio de 2017, denominada “Ley de Procedimiento Administrativo  
11          Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, como en las empresas o  
12          talleres de trabajo privados.

13          (b) De ser necesario las demás “agencias” del Estado podrán acoger  
14          reglamentación adicional, sólo a los efectos de ampliar los derechos  
15          concedidos a las madres obreras en esta Ley.

16          Artículo 10.- Cláusulas derogatorias

17          (a) Queda derogada la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según  
18          enmendada.

19          (b) Queda derogada la Ley Núm. 117 de 30 de junio de 1965, según  
20          enmendada.

21          (c) Queda derogada cualquier ley, o disposición de ley, que sea  
22          incompatible con ésta.

1           Artículo 11.- Cláusula de supremacía

2           Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de  
3 ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

4           Artículo 12.- Cláusula de separabilidad

5           Si alguna de las disposiciones de esta Ley o su aplicación fuere declarada  
6 inconstitucional o nula, tal dictamen de invalidez o nulidad no afectará la  
7 ejecutabilidad y vigor de las restantes disposiciones que no hayan sido objeto de  
8 dictamen adverso.

9           Artículo 13.- Vigencia

10          Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.