

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 924

3 de mayo de 2018

Presentado por el señor *Dalmau Ramírez*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para establecer la “Ley para fomentar el desarrollo temprano de vínculos paterno-filiales”; expandir y uniformar los contornos del derecho a la licencia por paternidad, tanto en la industria privada como en el servicio público; y para decretar otras disposiciones complementarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Previo a la aprobación de este estatuto, la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, denominada “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, reconocía el derecho a la licencia por paternidad como uno limitado exclusivamente a los trabajadores dedicados al servicio público, y no establecía remedios específicos para quienes vieran este derecho violentado. La equidad y corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, según emana de los principios constitucionales consagrados en el Artículo II, así como de las obligaciones concretadas en el Artículo 153 del Código Civil, requieren una institución más abarcadora del derecho a la licencia por paternidad que ésa, tanto para padres biológicos, como para aquellos que decidan tomar esta encomienda encomiable por vía de la adopción. El período de quince (15) días de licencia por paternidad garantizado a todo padre obrero en Puerto Rico a través de esta Ley, servirá para desarrollar un vínculo afectivo más firme entre el recién nacido y su progenitor, o el recién adoptado y su padre; y para que,

tras el advenimiento de un nuevo miembro, las familias se inician en el proceso complejo de reaprender a compartir el espacio dentro del hogar, acoplarse a los cambios de horarios, ajustar las dinámicas familiares, experimentarse en el cuidado del recién nacido, redistribuir las tareas domésticas y propiciar una mejor convivencia que propenda paralelamente al mejor bienestar de la niñez.

La lucha de mujeres innumerables que han buscado y logrado incansablemente el reconocimiento de la igualdad entre los sexos, en todas sus vertientes, ha propiciado una mayor participación de todos los sectores sociales en tareas que tradicionalmente se consideraban responsabilidad únicamente de las mujeres, así como una revisión general de los roles y restricciones comúnmente adscritos a cada género. Cada vez más mujeres buscan una fuente de ingreso propio para lograr un mayor desarrollo personal, crecimiento profesional y apoyo a la economía familiar. Actualmente es incuestionable la importancia de la incursión de las mujeres en la vida laboral y la deseabilidad de generar estructuras y oportunidades que les permitan desatar los lazos que, en generaciones previas, les condenaron a la dependencia. De acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial se ha percibido un considerable aumento de incursión de la mujer. La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe destaca que en el 2018, la tasa de participación laboral para ese grupo superó por primera vez el 50 por ciento.

Este cambio de paradigma cultural, en confluencia con la coyuntura constitucional y sociológica actual, invita a reflexionar sobre las obligaciones en la atención, educación, cuidado y crianza de los hijos de manera solidaria entre progenitores, y a dejar de lado estereotipos e ideologías patriarcales retrógradas. En la década de los 70 en Europa, se establecieron por primera vez los “permisos parentales”. Estas medidas sirvieron como precedentes para que, eventualmente, otros países y organizaciones internacionales consolidaran el permiso o ‘licencia’ por paternidad como una figura jurídico-laboral reconocida y necesaria. Según la OIT, al 13 de mayo del 2014, 78 de los 167 países miembros habían acogido legislación para establecer la licencia de paternidad como un derecho obligatorio. En 70 de esos países, los padres obreros

reciben remuneración durante ese periodo. Si bien la OIT no tiene normas sobre licencia de paternidad, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009, insta a los gobiernos a formular políticas para el equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares, a la inclusión de la licencia de paternidad y/o parental y a la provisión de incentivos para que los hombres las aprovechen.

La licencia de paternidad es un tiempo para que los padres apoyen a las madres, y para que se generen vínculos de confianza y acercamiento con los bebés, lo cual les brinda mayor seguridad, pues la convivencia resulta de gran trascendencia para el desarrollo de la persona desde la primera etapa de su vida. Con este fin, la tendencia en el ámbito internacional es que cada vez se reconozcan períodos de licencia por paternidad más prolongados. En España, por ejemplo, la legislación más reciente otorga a los padres obreros cuatro (4) semanas ininterrumpidas de permiso de paternidad. La Constitución de Puerto Rico indica en su Artículo II, sección 1 que las leyes promulgadas bajo su autoridad deben encarnar aquellos principios que sean congruentes con la igualdad humana. Consecuentemente nuestro ordenamiento debe garantizar a todo padre obrero el derecho a una licencia por paternidad remunerada, como un mecanismo coadyuvante para el fortalecimiento de los derechos de la mujer trabajadora y como un espacio para la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, de forma tal que los padres compartan el gozo y la atención del recién nacido.

En aras de establecer una política positiva hacia la figura del padre, que permita incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, la presente “Ley para fomentar el desarrollo temprano de vínculos paterno-filiales” plantea, no sólo ampliar el derecho a disfrutar de un período de paternidad, de manera que también se les reconozca a aquellos que se desempeñan en la empresa privada, sino decretar una serie de disposiciones complementarias que provean protecciones y remedios procedimentales que garanticen de forma efectiva la observancia de ese derecho a todos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se denomina “Ley para fomentar el desarrollo temprano de vínculos
3 paterno-filiales”.

4 Artículo 2.- Derecho a licencia por paternidad

- 5 a) Todo padre obrero en Puerto Rico tendrá derecho a una licencia por
6 paternidad que comprenderá un período de quince (15) días laborables
7 computados a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija, o a partir
8 de la fecha en que culmine el período de licencia por maternidad de la
9 madre, a discreción del obrero. En casos de alumbramientos múltiples
10 el período de licencia por paternidad se ampliará a veinticinco (25)
11 días. El padre obrero solicitará la licencia por paternidad y someterá
12 copia del certificado de nacimiento a su patrono a la mayor brevedad
13 posible.
- 14 b) Durante el período de la licencia por paternidad, el padre obrero
15 devengará la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que
16 hubiere estado recibiendo por su trabajo al momento de la solicitud.
- 17 c) Para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación
18 correspondiente, se tomará como base el promedio de sueldo, salario,
19 jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis
20 (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo,
21 salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando al

1 momento de comenzar el disfrute de la licencia si no fuere posible
2 aplicar dicho término de seis (6) meses, o si el padre obrero tuviere un
3 sueldo, salario, jornal o compensación no variable.

4 d) Si el bebé recién nacido de un padre obrero confrontara alguna
5 situación de salud que requiriera su hospitalización por un término que
6 excede lo establecido para la licencia por paternidad, el patrono estará
7 obligado a ampliar el período de la susodicha licencia por un término
8 que no excederá de cuatro (4) semanas adicionales, siempre que antes
9 de expirar el término de licencia establecido se le presente certificación
10 médica acreditativa de tales hechos. El padre obrero no tendrá derecho
11 a recibir compensación por el periodo adicional, pero se le reservará el
12 empleo.

13 e) La licencia aquí dispuesta, y todos los derechos o beneficios provistos
14 por esta Ley, serán aplicables a todo padre obrero que se encuentre
15 trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o
16 licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia
17 especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-
18 patronal continúe vigente.

19 f) Todo padre obrero que, a tenor con la legislación y procedimientos
20 legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados
21 Unidos, adopte a un menor de cualquier edad junto a su cónyuge, o
22 que adopte individualmente a un menor de seis (6) años en adelante,

1 tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad
2 establecidos en los incisos previos de este Artículo, a partir de la fecha
3 en que reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este
4 derecho, el padre obrero deberá someter al patrono evidencia
5 acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el
6 organismo competente, y tiene la obligación de notificar con treinta (30)
7 días de anticipación sus planes para el disfrute de la licencia.

8 g) Todo padre obrero que, a tenor con la legislación y procedimientos
9 legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados
10 Unidos, adopte individualmente a un menor de edad preescolar,
11 entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté
12 matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a una licencia
13 de paternidad que comprenderá un periodo de ocho (8) semanas
14 contados a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo
15 familiar. Para reclamar este derecho, el padre obrero deberá someter al
16 patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción
17 expedida por el organismo competente, y tiene la obligación de
18 notificar con treinta (30) días de anticipación sus planes para el disfrute
19 de la licencia.

20 Artículo 3.- Estipulaciones ilícitas

21 Durante los períodos de licencia establecidos en esta Ley el patrono estará
22 obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a garantizar el sueldo,

1 salario, jornal o compensación correspondiente y a reservar el empleo al padre
2 obrero.

3 Artículo 4.- Prohibición del despido por acogerse a la licencia de paternidad y
4 derecho de resarcimiento

5 Todo patrono que suspenda, reduzca el salario, no pague el sueldo, salario,
6 jornal o compensación correspondiente o rehúse restituir al padre obrero en su
7 trabajo por razón de que éste ejerció su derecho a acogerse a la licencia por
8 paternidad, o que de alguna otra forma no garantice los derechos que emanan de
9 esta Ley, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe
10 de los daños causados al trabajador, o por una suma no menor de tres mil dólares
11 (\$3,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) a discreción del tribunal si no se
12 pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, o si montaran a una
13 suma menor de tres mil dólares (\$3,000). El obrero además tendrá derecho a que se le
14 reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o
15 iguales a los establecidos en este Artículo.

16 Artículo 5.- Penalidades

17 Todo patrono que negare a cualquier padre obrero la licencia de paternidad; o
18 que no le pague, en todo o en parte, el sueldo, salario, jornal o compensación a que
19 tuviere derecho durante dicho período, o que le despidiere de su trabajo por ejercer
20 su derecho a acogerse a la licencia de paternidad o por su intención de adoptar, o
21 que no le reservare el empleo como aquí se determina, o que se valiere de cualquier
22 recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar, negar o privar del disfrute de

1 la susodicha licencia, incurrirá en un delito menos grave y, convicto que fuere, se le
2 impondrá una multa no menor de tres mil dólares (\$3,000) ni mayor de cinco mil
3 dólares (\$5,000), a discreción del tribunal.

4 Artículo 6.- Reclamación del período de licencia de paternidad o cobro de
5 dinero

6 (a) Siempre que un obrero o empleado tuviere que reclamar de su patrono
7 el disfrute del período de licencia por paternidad establecido en esta
8 Ley, o cualquier suma por concepto de sueldo, salario, jornal o
9 compensación correspondiente al período de licencia, podrá utilizar el
10 procedimiento fijado en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según
11 enmendada, o cualquier otro procedimiento legal.

12 (b) En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la
13 sentencia se ordenará al patrono que conceda el período de licencia de
14 paternidad y/o que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación
15 correspondiente, según fuere el caso, más una suma razonable para
16 costas, gastos y honorarios de abogado.

17 Artículo 7.- Definición de obrero

18 A los fines de esta Ley se entenderá por "obrero" a todo hombre empleado
19 mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en
20 cualquier oficina, establecimiento comercial, industria o empresa de servicio público
21 o privado.

22 Artículo 8.- Reglamentación

- 1 (a) Dentro de un término de seis (6) meses, el Secretario del Trabajo y
2 Recursos Humanos promulgará las reglas necesarias para el
3 cumplimiento de esta Ley, tanto en las “agencias” del Estado, según se
4 define ese término en la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017,
5 denominada “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del
6 Gobierno de Puerto Rico”, como en las empresas o talleres de trabajo
7 privados. No obstante, la falta de reglamentación oportuna no será
8 obstáculo para el ejercicio de los derechos contenidos en esta Ley.
- 9 (b) De ser necesario las demás “agencias” del Estado podrán promulgar
10 reglamentación adicional, sólo a los efectos de ampliar los derechos
11 concedidos a los padres obreros en esta Ley.

12 Artículo 9.- Cláusulas derogatorias

- 13 (a) Queda derogado el inciso cuatro (4) de la Sección 9.1 de la Ley Núm. 8
14 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, denominada “Ley para la
15 Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el
16 Gobierno de Puerto Rico”.
- 17 (b) Queda derogado el Artículo 11.017-A de la Ley Núm. 81 de 30 de
18 Agosto de 1991, según enmendada, denominada “Ley de Municipios
19 Autónomos de Puerto Rico”.

20 Artículo 10.- Cláusula de supremacía

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

1 Artículo 11.- Cláusula de separabilidad

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

6 Artículo 12.- Vigencia

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