

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa



1^{ra}. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 87

2 de enero de 2025

Presentado por el señor *Rivera Schatz*

Referido a la Comisión

LEY

TRAMITES Y RECORDS SENADO PR

RECIBIDO ENE 2'25am 11:57

Para añadir una nueva Sección 2-A a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada; y enmendar los incisos 3 y 4 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", a los fines de establecer el periodo de licencia por maternidad para las madres cuyo hijo o hija ha sido diagnosticado con alguna diversidad funcional; establecer una licencia por paternidad de diez (10) días laborables para los padres de dichos niños y niñas; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, fue creada con el propósito de otorgarle a las madres obreras embarazadas el beneficio de un periodo de descanso, con anterioridad y posterioridad al alumbramiento con derecho a sueldo. Dicho beneficio, fue otorgado para brindar seguridad en el empleo, protección a su salud y conservar la vida de las madres en gestación.

Con el pasar del tiempo, el Gobierno de Puerto Rico ha realizado múltiples enmiendas a dicha Ley con el fin de proveer mayores derechos a las madres obreras. Lo anterior, con el propósito de garantizar los derechos constitucionales de éstas y velar

por el bienestar de la institución familiar. Es por ello, que, esta legislación además de conceder el periodo de descanso a las madres que den a luz, concede el mismo derecho a aquellas madres que sean adoptantes.

Sin embargo, en el referido estatuto no se ha tomado en cuenta el caso especial en el que una madre obrera dé a luz a un bebé con diversidad funcional. Es conocido, que el cuidado que requieren los niños y las niñas con diversidad funcional representa un reto y un mayor desafío para sus padres, debido a los cuidados especiales que requieren. Por tanto, los padres requieren de un periodo de tiempo mayor para adaptarse a los cambios y cuidados que tienen que brindarle a su hijo o hija.

Por otra parte, la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, establece, entre otras cosas, lo relacionado a las licencias de maternidad y paternidad de los empleados del sector público.

Ambas legislaciones buscan garantizar el derecho de las madres obreras a contar con días de maternidad, ya que, según estadísticas recientes, las mujeres son la principal fuente de ingreso en la mayoría de las familias. Por ello, según la Organización Mundial del Trabajo, en la mayoría de los países a nivel mundial, el promedio de días otorgados por maternidad es de 16 semanas; e incluso existen países como Italia que brindan 5 meses. Además, en la mayoría de estas jurisdicciones también el padre goza de beneficios similares.

Por tanto, siguiendo el compromiso de esta Asamblea Legislativa de ser vanguardista, resulta pertinente establecer un período de descanso más extenso para aquellas obreras que den a luz a un niño o niña con diversidad funcional, ya sea porque la condición haya sido diagnosticada durante la gestación, en el momento del alumbramiento o mientras disfrutan de su licencia de maternidad. Igualmente, esta Asamblea Legislativa entiende necesario otorgar una licencia de paternidad de diez (10) días laborables en el caso del padre del menor.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se añaden una nueva Sección 2-A a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo
2 de 1942, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Sección 2-A.-

4 *Las madres obreras, cuyo hijo o hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad*
5 *funcional antes de su nacimiento o durante el período de descanso que se dispone en la*
6 *Sección 2 de esta Ley, tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas*
7 *antes del alumbramiento y seis (6) semanas después del mismo. La madre, podrá optar por*
8 *tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta nueve (9) semanas el*
9 *descanso postnatal al que tiene derecho, siempre que cumpla con todas las disposiciones que se*
10 *encuentran en la Sección 2 de esta Ley, y que presente una certificación médica que evidencie*
11 *la condición del menor.*

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