

(P. de la C. 951)

LEY

Para enmendar la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la “Ley de Protección de Madres Obreras de 1942”, con el fin de aclarar el período de descanso reconocido a madres obreras en estado grávido.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hace ya casi ocho décadas, esta Asamblea Legislativa aprobó lo que se convertiría en la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Protección de Madres Obreras de 1942”. Esta Ley constituyó un paso importante en la dirección correcta al reconocer a las madres obreras una licencia con paga para que pudieran recuperarse y a atender adecuadamente a su nueva criatura. La Ley de Madres Obreras prohíbe específicamente el discrimen por razón de embarazo, reconocido por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como una modalidad de discrimen por razón de género. *Rivera Águila v. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 608 (1989). La Ley salvaguarda los derechos de las trabajadoras embarazadas de dos maneras distintas: (1) estableciendo periodos de descanso tanto antes como después del alumbramiento, y (2) prohibiendo el despido sin justa causa, y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la merma en la producción por causa de su estado de gestación. *García Pagán v. Shiley Caribbean*, 122 DPR 193, 199 (1988). Estas protecciones operan independientes una de la otra, en distintas situaciones y con distintos resultados. *Santiago*, 157 DPR, a la pág. 256; y *Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.*, 95 DPR 626, 632 (1967).

A grandes rasgos, la ley establece una licencia de ocho (8) semanas de descanso, las cuales pueden dividirse en un período de cuatro (4) semanas de descanso prenatal y cuatro (4) semanas de descanso postnatal, o hasta solo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal.

Dado que esta ley no definió el término “semanas”, en el “Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como “Ley de Madres Obreras”, Reglamento Núm. 7667 de 26 de enero de 2009, el entonces Secretario definió dicho término como “período de siete (7) días consecutivos”. Al así hacerlo, incluyó dentro del cómputo de la licencia por maternidad establecida en la Ley Núm. 3 fines de semana y días feriados.

En vista de que la interpretación realizada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos lacera derechos de la clase trabajadora, esta Ley tiene como propósito aclarar que al computar el período de descanso establecido en la Ley Núm. 3 deberán contarse únicamente días laborables.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

“Sección 2.-Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá veintiocho (28) días laborales antes del alumbramiento y veintiocho (28) días laborales después. La obrera podrá optar por tomar hasta solo siete (7) días laborales de descanso prenatal y extender hasta cuarenta y nueve (49) días laborables el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta siete (7) días laborales antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entendiéndose, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

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

En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado este, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal

por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo; la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de los primeros catorce (14) días laborables de descanso postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de veintiocho (28) días laborales de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de veintiocho (28) días laborales, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de ochenta y cuatro (84) días laborables adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional, pero se le reservará el empleo.

En el caso de la madre obrera adoptante, esta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. En tal caso se considerará que la madre obrera adoptante renuncia cualquier período restante de licencia a que tiene derecho.”

Artículo 2.-El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá atemperar cualquier reglamento o disposición administrativa para dar cumplimiento a esta Ley.

Artículo 3.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.