

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 155

1 de febrero de 2021

Presentado por el señor *Vargas Vidot*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar las Secciones 1, 2, 3, 4, 6 y 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, a los fines de extender el periodo de la licencia de maternidad y reconocer la licencia por maternidad subrogada; añadir un nuevo Artículo 6-A a la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de crear una licencia de paternidad en el ámbito privado; enmendar 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 reconocer la licencia de maternidad por maternidad subrogada y extender el periodo de licencias de paternidad en el ámbito público; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Protección de Madres Obreras establece el derecho de la mujer trabajadora de disfrutar de un periodo de descanso -compuesto de máximo ocho (8) semanas en total antes y después del alumbramiento. Esta Ley, originalmente aprobada en el 1942, hoy día toma más relevancia. Las últimas estadísticas presentadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en noviembre 2020 demuestran que, para ese entonces, la

mujer representaba el 42% de la fuerza laboral de Puerto Rico y de ellas 432 mil estaban empleadas¹.

Las empleadas públicas vis à vis las empleadas del sector privado gozan de una ventaja, debido a que sus tiempos de descanso posnatal son más extensos. La Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, otorga a las mujeres trabajadoras del sector público una licencia por maternidad de un periodo máximo de doce (12) semanas, de las cuales cuatro (4) semanas se disponen para “la atención y el cuidado del menor”.

La falta de condiciones equivalentes entre las empleadas públicas y privadas demuestra que existe una desigualdad, en cuanto al trato, entre las mujeres trabajadoras puertorriqueñas. Dicha desigualdad debe ser suprimida para garantizar que toda madre en Puerto Rico esté expuesta a las mismas oportunidades y derechos.

Además de la necesidad de igualar las condiciones de las empleadas puertorriqueñas, existen otros factores de salud que justifican extender el periodo de descanso maternal. Un estudio publicado en el 2005 por el Economic Journal² demostró que los infantes cuyas madres regresaban a trabajar antes de doce (12) semanas pos nacimiento tenían menos probabilidad de recibir visitas de médicos e inmunizaciones, y de ser expuestos a la lactancia. El mismo estudio presentó que en los mismos casos, dichas madres eran más propensas a tener niños con problemas de comportamientos y más bajas puntuaciones cognitivas a la edad de cuatro años. En cuanto a la salud de la madre, en un estudio realizado por el National Bureau of Economic Research³

¹ Empleo y desempleo: Encuesta del Grupo Trabajador. Departamento del Trabajo y Recurso Humanos. (enero, 2020) <http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2020/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%201.pdf>

² Berger, Lawrence M.; Hill, Jennifer; Waldfogel, Jane. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. The Economic Journal. (2005). <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2005.00971.x>

³ Chatterji, Pinka & Markowitz, Sara. Does the Length of Maternity Leave Affect Maternal Health?. National Bureau of Economic Research. (2004). <https://www.nber.org/papers/w10206>

se encontró que las políticas que fomentan licencias de maternidad más largas reducen los síntomas depresivos en las madres.

Otro factor que puede contribuir a una mejor crianza y bienestar familiar son las licencias de paternidad. Respecto a la igualdad de género, un estudio recomendó que, para satisfacerla y lograr una mayor participación en el mercado laboral y mejoras en el bienestar de los niños, sería mejor si la madre tomara seis meses de licencia, seguida por el padre por otros seis meses⁴. La duración de la licencia parental y la compensación ofrecida son los determinantes más importantes al momento de crear una política pública que permita la ausencia del padre en el trabajo.

Y aunque la Ley de Protección de Madres Obreras ha traído grandes beneficios, se ha quedado rezagada. Históricamente, se han promulgado los roles heteronormativos en donde la mujer cuida de la casa y los niños, mientras el hombre es el sostén económico de la familia. La Ley de Madres Obreras responde a una sociedad patriarcal en donde se ha promovido la subyugación de la mujer. Hay un discrimen contra el hombre al no darle las mismas oportunidades de estar involucrado en la crianza de sus hijos. Además, se da una doble explotación en el hogar y en el trabajo hacia la mujer. Crear una licencia de paternidad promueve lazos paternofiliales desde una temprana edad. Además, institucionaliza relaciones intrafamiliares con igualdad de género.

Otro importante componente de la maternidad, es la maternidad subrogada. La subrogación ha aumentado en los por una variedad de razones. Se ha vuelto más aceptada, hay una mayor comprensión de lo que conlleva y la tecnología médica ha mejorado y facilitado el proceso. Debido a una variedad de factores, las personas están esperando hasta más adelante en la vida para formar familias. Cada vez más recurren a la subrogación cuando otras formas de intervención médica fallan o cuando se les hace biológicamente imposible.

⁴ Lewis, Jane & Plomien, Ania. 'Flexicurity' as a policy strategy: the implications for gender equality, *Economy and Society*, 38:3, 433-459, (2009). DOI: [10.1080/03085140903020622](https://doi.org/10.1080/03085140903020622)

Según los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), el número de ciclos gestacionales ha aumentado de 727 en 1999 a 3,432 en 2013. Esto muestra un aumento sustancial en un tiempo relativamente corto. La Sociedad Estadounidense de Medicina Reproductiva (SEMR) revela que, durante este período, los ciclos de portadores gestacionales resultaron en 13,380 partos con un total de 18,400 nacimientos. Aun así, no existe una ley federal que rijan la subrogación gestacional, por lo que corresponde a los estados y territorios decidir si permitirán la subrogación. Hay varios estados donde es legal, incluidos Texas, Florida y California. De igual forma, la Asamblea Legislativa, reconoció la maternidad subrogada en Puerto Rico mediante la aprobación de la Ley 55-2020, conocida como “Código Civil de Puerto Rico”.

Aunque la subrogación gestacional aumenta las opciones para la construcción familiar, este tratamiento también involucra complejidades éticas, médicas, psicosociales y legales que deben tenerse en cuenta para minimizar los riesgos de resultados adversos para la portadora gestacional, el padre o los padres previstos y los hijos resultantes. Por consiguiente, se entiende inminente que estos padres tengan una licencia de paternidad y maternidad para así poder estar listos para la llegada de su hijo.

Por lo antedicho, el presente proyecto propone ampliar los periodos de maternidad de las trabajadoras en el sector privado, para que se garantice la igualdad de derechos entre todas las madres trabajadoras, y se favorezca la salud de las madres y sus infantes. Asimismo, pretende crear una licencia por paternidad que rompa con los roles de que la crianza corresponde únicamente a las mujeres y que promueva la crianza de los padres desde una temprana edad. De igual forma, estas licencias de maternidad y paternidad se extienden a quienes se convierten en padres y madres por medio de la maternidad subrogada. Es responsabilidad del Estado garantizar la salud, el bienestar y los lazos interfamiliares. Ante este llamado, esta Asamblea Legislativa no puede quedarse inmóvil.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

3 “Sección 1. — Exposición de Motivos — La legislación vigente en Puerto Rico no
4 provee protección alguna para las madres obreras. En los convenios colectivos e
5 individuales de trabajo tampoco suele incluirse disposición alguna para garantizar
6 un período de descanso a las madres obreras en las semanas que preceden ni en las
7 que siguen al alumbramiento. Las jornadas ininterrumpidas de trabajo durante ese
8 período constituyen un positivo peligro para la salud y la vida de las obreras. La
9 ciencia médica aconseja la observación de un período de descanso en estos casos. La
10 legislación moderna del trabajo se orienta en el sentido de proveer a las madres
11 obreras este indispensable descanso.

12 Las obreras puertorriqueñas que trabajen en oficinas, establecimientos
13 comerciales e industriales y en empresa de servicio público necesitan de los
14 beneficios de esta medida humanitaria, que es indispensable para la protección de su
15 salud y la conservación de su vida. Se declara por la presente que la política pública
16 de esta Ley es, mediante el ejercicio de las facultades de la Asamblea Legislativa de
17 Puerto Rico para decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad
18 de empleados y obreros; establecer el derecho de las madres obreras a un descanso
19 **[que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas**
20 **después]** *posterior al alumbramiento, adopción o por razón de maternidad subrogada, a*
21 *tenor con las disposiciones de esta Ley.”*

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

3 “Sección 2.-

4 Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá
5 cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y **[cuatro (4) semanas después]** *ocho (8)*
6 *semanas después*. La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso
7 prenatal y extender **[hasta siete (7)]** *hasta once (11)* semanas el descanso postnatal al
8 que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica
9 acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del
10 alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que
11 desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios
12 provistos por esta Ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o
13 se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así
14 como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en
15 que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda
16 **[empleada]** *mujer* que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de
17 cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar a tenor
18 con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico; *y toda mujer*
19 *que advenga madre mediante maternidad subrogada*, tendrá derecho a los mismos
20 beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En este
21 caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el
22 núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al

1 patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de
2 adoptar a un menor *o treinta (30) días previos al alumbramiento en casos de maternidad*
3 *subrogada*, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al
4 trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos
5 de adopción expedida por el organismo competente.

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

17 En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir
18 las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin
19 que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal
20 por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período
21 prenatal y también le será pagado a sueldo completo; Disponiéndose, que la madre
22 obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2)

1 semanas de descanso postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico
2 acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la
3 trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho.
4 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya
5 disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá
6 derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que
7 sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el
8 descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago
9 de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le
10 sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término
11 que exceda de **[cuatro (4) semanas]** *ocho (8) o once (11) semanas, según la elección de la*
12 *madre*, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar
13 el período de descanso por un término que no excederá de doce (12) semanas
14 adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente
15 certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá
16 derecho a recibir compensación adicional pero se le reservará el empleo.

17 En el caso de la madre obrera adoptante *o madre mediante maternidad subrogada*,
18 ésta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento después de
19 comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. Disponiéndose, que en tal caso se
20 considerará que la madre **[obrero adoptante]** renuncia cualquier período restante de
21 licencia a que tiene derecho.”

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

3 “Sección 3.-

4 Durante los períodos de descanso referidos en la sección anterior, el patrono
5 estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo
6 a la obrera embarazada [y], a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta Ley,
7 con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier
8 jurisdicción de los Estados Unidos de América *y a aquella obrera que advenga madre*
9 *mediante maternidad subrogada.”*

10 Artículo 4.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
11 según enmendada, para que se lea como sigue:

12 “Sección 4.-

13 El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada [o], que
14 adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en
15 Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América *o que*
16 *advenga madre mediante maternidad subrogada*. No se entenderá que es justa causa el
17 menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

18 (a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en
19 cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción
20 mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo
21 luego del alumbramiento [o], adopción de un menor a tenor con la legislación y
22 procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los

1 Estados Unidos de América o luego de que advenga madre mediante maternidad
2 subrogada, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe
3 de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000)
4 dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se
5 pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma
6 menor de mil (1,000) dólares. La empleada además tendrá derecho a que se le
7 reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o
8 iguales a los establecidos en esta Sección. En todo caso de despido a una mujer
9 embarazada se presume que la acción del patrono fue injustificada. El patrono
10 deberá presentar suficiente prueba para rebatir la presunción.”

11 Artículo 5.- Se enmienda la Sección 6 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
12 según enmendada, para que se lea como sigue:

13 “Sección 6.-

14 Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso o licencia de
15 maternidad por adopción o por maternidad subrogada a la que tiene derecho por ley, o
16 permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante
17 la última semana de su embarazo o las dos (2) **[[semanas]]** *semanas* inmediatamente
18 siguientes al alumbramiento, sin que previamente la madre obrera se haya sometido
19 voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo o especialista médico de su
20 selección, y éste haya rendido un informe o certificación médica que acredite ante el
21 patrono que la condición y el estado de salud de la madre obrera no le impide
22 realizar aquel trabajo o tarea, señalado específicamente en su informe o certificación

1 médica, expresando a su vez cualquier instrucción especial o limitación en cuanto al
2 tiempo y lugar en que la madre obrera podrá realizar dicho trabajo o tareas; o que no
3 le pagare en todo o en parte del sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere
4 derecho durante dicho período de descanso [o], de la adopción de un menor en
5 virtud de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción
6 de los Estados Unidos de América *o por maternidad subrogada* a tenor de lo dispuesto
7 en la Sección 2 de esta ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de su
8 embarazo, [o] su intención de adoptar *o por su intención de ser madre mediante*
9 *maternidad subrogada*, o que no le reservare el empleo como aquí se determina o que
10 se valiere de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar, negar o
11 privar del disfrute del citado descanso [o], licencia de maternidad por adopción *o por*
12 *maternidad subrogada* a cualquier madre obrera con derecho al mismo, incurrirá en un
13 delito menos grave (misdemeanor) y, convicto que fuere, se le impondrá una multa
14 no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) o reclusión
15 por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de noventa (90) días, o ambas
16 penas a discreción del tribunal.”

17 Artículo 6.- Se enmienda la Sección 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
18 según enmendada, para que se lea como sigue:

19 “Sección 7.-

20 Siempre que una obrera tuviere que reclamar de su patrono el disfrute del
21 descanso establecido en esta Ley o cualquier suma por concepto de sueldo, salario,
22 jornal o compensación correspondiente a dicho período de descanso [o], licencia de

1 maternidad por adopción *o por maternidad subrogada* a tenor con lo que aquí se
2 determina, podrá utilizar el procedimiento fijado en la [**Ley Núm. 10 de 1917, según**
3 **ha sido posteriormente enmendada**] *Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según*
4 *enmendada*, o cualquier otro procedimiento legal.

5 En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la sentencia se
6 ordenará al patrono que conceda el período de descanso [**o**], la licencia de
7 maternidad por adopción *o por maternidad subrogada* a que la querellante tuviere
8 derecho, o a que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente,
9 según fuere el caso, más una suma razonable para costas, gastos y honorarios de
10 abogado.”

11 Artículo 7.- Se añade un nuevo Artículo 6-A a la Ley 180-1998, según enmendada,
12 conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de
13 Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

14 “Artículo 6-A. — Disposiciones sobre Licencia de Maternidad y Paternidad.

15 (a) Todo empleado tendrá derecho a una acumulación de licencia por maternidad
16 y paternidad, según sea el caso y bajo los términos y disposiciones que establece este
17 Artículo.

18 (b) La licencia por maternidad se regirá según las disposiciones de la Ley Núm. 3
19 de 13 de marzo de 1942, según enmendada.

20 (c) Todo empleado, sin distinción de horas trabajadas mensualmente, tendrá
21 derecho a una licencia de paternidad paga por un período de dos (2) semanas antes
22 del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. El empleado podrá optar por

1 tomar hasta sólo una semana antes del alumbramiento y extender hasta cinco (5)
2 semanas luego del alumbramiento la licencia por paternidad.

3 (d) De igual forma, todo empleado que adopte un menor de edad preescolar,
4 entendiéndose, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una
5 institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes
6 en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad
7 que goza una familia en donde se haya dado a luz. En este caso, la licencia empezará
8 a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para
9 reclamar este derecho, el empleado deberá haber notificado al patrono con por lo
10 menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor,
11 acogerse a la licencia de paternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo.
12 Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de
13 adopción expedida por el organismo competente.

14 (e) Será obligación del patrono, asimismo, pagar al empleado la totalidad del
15 sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo
16 durante el mencionado período de licencia. Este pago se hará efectivo al momento de
17 comenzar a disfrutar la licencia de paternidad o la licencia de paternidad por
18 adopción. Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal
19 o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o
20 compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al
21 comienzo del período de licencia; o el sueldo, salario, jornal o compensación que

1 hubiere estado devengando el empleado al momento de comenzar el disfrute de la
2 licencia, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.

3 (f) En ambos casos, el empleado podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en
4 cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de paternidad.
5 Disponiéndose, que en tal caso se considerará que este renuncia a cualquier período
6 restante de licencia a que tiene derecho.

7 (g) Aquellos patronos que al momento de entrar en vigor esta Ley, estén
8 proveyendo beneficios o licencias mayores a las requeridas como mínimo por este
9 Artículo, deberán continuar ofreciendo los mismos.

10 (h) Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como
11 parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma,
12 los disfrutes de las licencias concedidas por este Artículo, como criterio de eficiencia
13 de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para
14 aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las
15 ausencias por estas licencias, para justificar acciones disciplinarias tales como
16 suspensiones o despidos.”

17 Artículo 8.- Se enmienda la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según
18 enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los
19 Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que se lea como sigue:

20 “Sección 9.1. –

21 Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a los
22 aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas

1 o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean
2 promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación prospectiva
3 sólo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia
4 de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de
5 aplicación a todo empleado público.

6 Por constituir el área de beneficios marginales una de tanta necesidad y efectos
7 trascendentales para el servidor público, a fin de mantener una administración de
8 recursos humanos uniforme y justa, se establecen las siguientes normas:

9 Los beneficios marginales serán:

10 1. ...

11 2. ...

12 3. Licencia de maternidad.

13 a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y
14 post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente
15 comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un
16 menor, de conformidad con la legislación aplicable, *y aquella mujer que advenga*
17 *madre por maternidad subrogada.*

18 b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso
19 de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.
20 Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro
21 (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

1 Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es
2 expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste
3 mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo,
4 cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario,
5 inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos
6 médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

7 c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso
8 prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que
9 tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas
10 adicionales para el cuidado y atención del menor.

11 En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación
12 médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una
13 semana antes del alumbramiento.

14 d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la
15 totalidad de su sueldo.

16 e. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad
17 no excederá del periodo de nombramiento.

18 f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas
19 de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso
20 prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá
21 optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo
22 equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

1 g. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar
2 el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la agencia
3 certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus
4 funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance
5 correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría
6 derecho.

7 h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la
8 mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin
9 sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de
10 descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este
11 caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas
12 de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las
13 cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

14 i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las
15 ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto
16 prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del
17 menor.

18 j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de
19 cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora
20 a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los
21 mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del

1 parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende
2 durante el aborto.

3 k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior
4 al parto (postpartum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute
5 del periodo de descanso postpartum y las cuatro (4) semanas adicionales para
6 el cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por
7 enfermedad.

8 En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de
9 la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no
10 tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de
11 vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad
12 o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que
13 recomiende su médico.

14 l. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un
15 menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución
16 escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto
17 Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos *y aquella empleada que*
18 *advenga madre mediante maternidad subrogada, [tendrá] tendrán* derecho a los
19 mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza
20 la empleada que tiene un alumbramiento. En el caso que adopte a un menor
21 de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a
22 sueldo completo por el término de quince (15) días. Esta licencia comenzará a

1 contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo
2 cual deberá acreditarse por escrito.

3 m. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en
4 disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de
5 esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de
6 vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia
7 sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

8 n. La empleada embarazada [o], que adopte un menor *o que tenga planificado*
9 *convertirse en madre mediante maternidad subrogada*, tiene la obligación de
10 notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su
11 licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

12 o. La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos
13 correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la
14 empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada
15 reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al
16 parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a
17 la licencia de maternidad no disfrutada.

18 p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia
19 de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente
20 aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8)
21 semanas de licencia de maternidad no utilizada.

1 Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el
2 cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del(de la)
3 niño(a). En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a
4 la cual tenga derecho.

5 4. Licencia de paternidad.

6 a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de **[quince (15) días**
7 **laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.]** *dos (2) semanas*
8 *antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. El empleado podrá optar por*
9 *tomar hasta sólo una semana antes del alumbramiento y extender hasta cinco (5)*
10 *semanas luego del alumbramiento la licencia por paternidad.*

11 b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente
12 casado o que cohabita con la madre del menor *o que muestre prueba de*
13 *paternidad*, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se
14 realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a
15 tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.

16 c. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad
17 posible someterá el certificado de nacimiento.

18 d. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la
19 totalidad de su sueldo.

20 e. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad
21 no excederá del periodo de nombramiento.

1 f. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en
2 disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de
3 esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de
4 vacaciones o licencia por enfermedad.

5 g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte
6 a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o
7 menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la
8 legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier
9 jurisdicción de los Estados Unidos, *o aquel empleado que, junto a su cónyuge o*
10 *persona con quien cohabita se conviertan en padres mediante maternidad subrogada,*

11 **[tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo**
12 **de quince (15) días]** *tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad*
13 *que goza una familia en donde se haya dado a luz, a contar a partir de la fecha*
14 *que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.*

15 En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho
16 a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15)
17 días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente
18 casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia
19 doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha
20 certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido
21 por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.

22 Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar,

1 entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en
2 una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales
3 vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá
4 derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8)
5 semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo
6 familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un
7 menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad
8 a sueldo completo por el término de quince (15) días.

9 Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en
10 violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

11 Los sub incisos (d), (e) y (f) del presente inciso serán de igual aplicación en los
12 casos en que el empleado solicite los beneficios de la licencia establecida en los
13 párrafos anteriores.

14 ...

15 ..."

16 Artículo 9.- Reglamentación.

17 Se faculta al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de
18 Administración y Transformación de los Recursos Humanos y a cualquier otra
19 agencia, departamento o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico a crear,
20 enmendar o derogar cualquier reglamento, opinión, guía o norma a los fines de
21 cumplir con lo dispuesto en esta Ley.

22 Artículo 10.- Separailidad.

1 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
2 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta
3 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a
4 tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El
5 efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo,
6 oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo,
7 subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada
8 inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier
9 cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección,
10 subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada
11 o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada
12 no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas
13 o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e
14 inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las
15 disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje
16 sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus
17 partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a
18 alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta
19 Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

20 Artículo 11.- Vigencia.

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