

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 58

2 de enero de 2021

Presentado por el señor *Rivera Schatz*

*Coautora la señora Padilla Alvelo*

*Referido a la Comisión de Gobierno*

#### LEY

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 otorgarles 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 un bebé con diversidad funcional. Es conocido, que el cuidado que requieren los niños y 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.

Como podemos apreciar, ambas legislaciones buscan garantizar el derecho a días por maternidad de las madres obreras, ya que, según estadísticas recientes, son las mujeres 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 una de vanguardia, resulta pertinente establecer un periodo de descanso más extenso a aquellas obreras que den a luz un niño o niña con diversidad funcional, ya sea porque la condición haya sido diagnosticada durante la gestación, al momento del alumbramiento o mientras disfruta 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 al momento de comenzar a disfrutar la empleada el*  
15 *descanso por embarazo o la licencia de maternidad. Disponiéndose que, para computar la*  
16 *totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de*  
17 *sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses*  
18 *anteriores al comienzo del período de descanso o la licencia por maternidad; si no fuere posible*  
19 *aplicar dicho término de seis (6) meses, se tomará como base el sueldo, salario, jornal o*  
20 *compensación que hubiere estado devengando la madre trabajadora al momento de comenzar*  
21 *el disfrute de la licencia o descanso especial de ley.*

1            *Si la condición del menor impide a la madre regresar a trabajar en el término de*  
2 *descanso establecido en esta Sección, el patrono estará obligado a ampliar dicho periodo por*  
3 *un término que no excederá de cuatro (4) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el*  
4 *período de descanso inicial, se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En*  
5 *este caso, la trabajadora no tendrá derecho a recibir compensación adicional, pero tendrá*  
6 *derecho a que se reserve su empleo.”*

7            Artículo 2.- Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de  
8 1942, según enmendada, para que lea como sigue:

9            “Sección 3.-

10           Durante los períodos de descanso referidos en **[la sección anterior]** *las*  
11 *Secciones 2 y 2-A Ley*, el patrono estará obligado, no obstante cualquier estipulación  
12 en contrario, a reservar el empleo a la obrera embarazada **[y]**, a la obrera que adopte  
13 a un menor *y a la madre de un menor con diversidad funcional* a tenor con esta Ley, con  
14 la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier  
15 jurisdicción de **[los]** Estados Unidos de América.”

16           Artículo 3.- Se añade un subinciso (l) al inciso 3, y se enmienda el subinciso (a)  
17 del inciso 4 de la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada,  
18 conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos  
19 Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

20           “Artículo 9. – Beneficios marginales

21           Sección 9.1.

22           ...

- 1           1.     Licencia de vacaciones
- 2           a.   ...
- 3           2.     Licencia por enfermedad
- 4           a.   ...
- 5           3.     Licencia de maternidad
- 6           a.   ...

7           *l. La empleada, cuyo hijo o hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad*  
8           *funcional antes de su nacimiento o durante el período de descanso que se dispone en el*  
9           *inciso b de esta Ley, tendrá derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4)*  
10          *semanas antes del alumbramiento y seis (6) semanas después del mismo. La madre,*  
11          *podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta*  
12          *nueve (9) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho, siempre que cumpla con*  
13          *todas las disposiciones que se encuentran en este inciso 3, y que presente una*  
14          *certificación médica que evidencie la condición del menor.*

15                 *Será obligación del patrono pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo,*  
16                 *salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el*  
17                 *mencionado período de descanso, conforme se dispone en esta Ley.*

18                 *Si la condición del menor impide a la madre regresar a trabajar en el término*  
19                 *de descanso establecido en esta Sección, el patrono estará obligado a ampliar dicho*  
20                 *periodo por un término que no excederá de cuatro (4) semanas adicionales, siempre*  
21                 *que antes de expirar el período de descanso inicial, se le presente certificación médica y*  
22                 *declaración jurada acreditativas de tales hechos. En este caso, la trabajadora no tendrá*

1 *derecho a recibir compensación adicional, pero tendrá derecho a que se reserve su*  
2 *empleo.*

3 **[l.]** *m.*

4 **[m.]** *n.*

5 **[n.]** *o.*

6 **[o.]** *p.*

7 **[p.]** *q.*

8 4. Licencia de paternidad

9 a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días  
10 laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija. *Los padres cuyo hijo o*  
11 *hija sea diagnosticado(a) con alguna diversidad funcional antes de su nacimiento o*  
12 *durante el periodo de maternidad de la madre alumbrante, tendrán derecho a una licencia*  
13 *complementaria por paternidad con sueldo, por un término de diez (10) días laborables*  
14 *adicionales, contados a partir del nacimiento o del diagnóstico del hijo o hija con alguna*  
15 *diversidad funcional, según sea el caso.*

16 b. ...”

17 Artículo 4. - Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su  
18 aprobación.