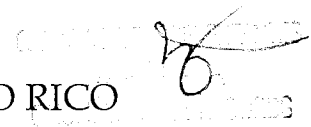


ORIGINAL

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO



19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

2022 4<sup>ta</sup> Sesión: 32  
Ordinaria

## CÁMARA DE REPRESENTANTES

# P. del S. 155

### SEGUNDO INFORME POSITIVO

9 de noviembre de 2022

#### A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO

La Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno de la Cámara de Representantes, previo estudio y consideración del P. del S. 155, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida con enmiendas.

#### ALCANCE DE LA MEDIDA

El Proyecto del Senado 155 busca enmendar las Secciones 1, 2, 3, 4, 6 y 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada; adicionar un Artículo 6A a la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico"; enmendar los incisos 3 (a), (l), (n) y (k); y 4 (a), (b) y (g) 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"; enmendar los incisos 3 y 4 del Artículo 2.04 de Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", a fin de extender el periodo por concepto de licencia de maternidad en el ámbito laboral privado; reconocer la licencia por la maternidad subrogada; establecer la licencia por paternidad en el entorno laboral privado; e incorporar en la licencia por maternidad de la esfera laboral pública, la maternidad subrogada, extender el término conferido para la paternidad; y para otros fines relacionados.

#### ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, comúnmente 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 en atención a las últimas estadísticas presentadas por el Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos en noviembre 2020, donde se demuestra que, para ese entonces, la mujer representaba el 42% de la fuerza laboral de Puerto Rico y de ellas 432 mil estaban empleadas<sup>1</sup>.

La Ley Núm. 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 las últimas cuatro (4) semanas se disponen para “la atención y el cuidado del menor”.

Todas las madres en Puerto Rico deben tener las mismas oportunidades y derechos, especialmente en asuntos relacionados a los procesos de gestación, alumbramiento y/o maternidades. Además de la necesidad de igualar las condiciones de las empleadas, existen otros factores de salud que justifican extender el periodo de descanso maternal. Un estudio publicado en el 2005, por el *Economic Journal*,<sup>2</sup> demostró que los infantes cuyas madres regresaban a trabajar antes de doce (12) semanas post 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 (4) años. En cuanto a la salud de la madre, en un estudio realizado por el *National Bureau of Economic Research*,<sup>3</sup> se encontró que las políticas que fomentan licencias de maternidad más largas reducen los síntomas depresivos en las madres.

Por otra parte, un factor que puede contribuir a una mejor crianza y bienestar familiar son el establecimiento o extensión de 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(as), sería mejor si la madre tomara seis (6) meses de licencia, seguida por el padre por otros seis (6) meses<sup>4</sup>. 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. El sistema patriarcal ha permitido y creado las condiciones para no darle las mismas oportunidades de estar involucrado en la crianza de sus hijos(as). Además, se da una doble explotación en el hogar y en el trabajo hacia la mujer. Crear una licencia de

---

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

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> 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>

<sup>4</sup> 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)

paternidad promueve lazos paternofiliales desde una temprana edad. Además, institucionaliza relaciones intrafamiliares con igualdad de género.

De otro lado, un componente adicional importante ante las nuevas tecnologías de reproducción asistida lo es la maternidad subrogada. La subrogación ha aumentado en los últimos años 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.

Según los datos de los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), el número de ciclos gestacionales ha aumentado de 727 para el año 1999 a 3,432 para el año 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 rija 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 médicas, psicosociales y legales que deben tenerse en cuenta para minimizar los riesgos de resultados adversos para la persona gestante, el padre o los padres previstos, la persona que figura como persona custodia(o) y/o persona que asume la patria potestad, y los hijos(as) 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.

## **VISTA PÚBLICA DE CONSIDERACIÓN FINAL**

La Vista Pública de Consideración Final fue convocada para el martes, 21 de junio de 2022. No obstante, no se tuvo el quórum requerido para la aprobación de la medida por lo que se procedió a referéndum.

## RESUMEN MEMORIALES

### LCDO. RUY DELGADO ZAYAS

El Lcdo. Ruy Delgado Zayas, resalta que el *Federal Pregnancy Discrimination Act* de 1978 establece que constituye un discrimen por embarazo el que un patrono le impida trabajar a una mujer por el solo hecho de que está embarazada y esta ley federal prevalece sobre la legislación de Puerto Rico. Llama la atención entonces, que a pesar de todo lo antes señalado, encontremos que en el reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para la administración de esta ley aún se dispone que la embarazada no puede trabajar durante la semana antes de la fecha del parto. En nuestra legislatura al presente hay varios proyectos de ley (P de la C 951 y ahora el P del S 155) dirigidos a mejorar la protección de la madre trabajadora, lo que brinda la oportunidad de aclarar la situación.

No hay dudas de que el no permitirle a la embarazada trabajar durante la última semana de su embarazo está en abierto conflicto con la propia Ley 3 y con la ley federal. Además, la realidad es que la mayoría de las empleadas prefieren usar esta licencia en su totalidad después del parto y no antes, para así estar más tiempo con su bebé. Esto debe ser una decisión de la mujer y no del Estado ni del patrono.

En conclusión, su postura es que el ser madre no debe ser nunca un impedimento para que la mujer que lo desee pueda trabajar y ganarse su sustento. Entiende por lo tanto que es necesario que cuanto antes se corrija esta situación y en este proyecto P del S 155 que repite el error que hemos señalado, se haga la corrección correspondiente.

### INDUSTRIALES DE PUERTO RICO

La Asociación de Industriales entiende que el P. del S. 155, por sí mismo y por su efecto agregado sobre todo a los costos laborales y regulatorios existentes, resulta incompatible con el Plan Fiscal, representando un menoscabo a la facilidad de hacer negocios en Puerto Rico, drenando y vulnerando la capacidad de producción y estabilidad misma del sector privado para contribuir al estado y a la sociedad.

Específicamente, el P. del S. 155 propone, entre otros fines, incrementar, de forma significativa, el periodo cobijado bajo las licencias actuales de maternidad y paternidad. Esto, además de proponer otros cambios al marco regulatorio laboral, incluyendo el hacer extensivas ciertas disposiciones de las licencias de maternidad y paternidad a la maternidad subrogada.

Conforme a lo que ha sido una tendencia sostenida de la presente Asamblea Legislativa, la intención y propósito de la medida es decretar un aumento en los beneficios laborales, sin hacer una correlación justa con la posición y viabilidad de que los patronos del sector privado continúen asumiendo tales costos.

Así, el efecto inmediato y crudo que tendría la aprobación de esta medida sería otro golpe severo a los pequeños y medianos negocios y en general a la competitividad de Puerto Rico, al continuar pretendiendo cambiar las reglas laborales en un mundo globalizado cada vez más competitivo, donde Puerto Rico pierde terreno y pierde oportunidades de retención, expansión y atracción de inversiones de capital en los distintos sectores productivos. En ese contexto, es nuestra posición que el aumento sustancial en el periodo de licencia de maternidad y paternidad es oneroso para los patronos, en particular sobre pequeñas y medianas empresas para las cuales, las decisiones que tome el gobierno, las pudieran llevar a la quiebra o como mínimo, desalentar la contratación o reclutamiento de empleados, así como producir el cierre o reducción de negocios o el retiro de planes de expansión o generación de nuevos negocios.

En función de lo anterior, esta legislación no debe concebirse como un marco de referencia, sobre si favorecemos o no una protección a las madres o padres obreros. No debe haber duda de que patronos y empleados defendemos ese derecho y aseguramos su protección. Para ello, nuestro estado de derecho provee protecciones adecuadas que disponen unos derechos claros y unos remedios, cuando se incumple con tales protecciones. Por esto, el análisis de esta legislación debe centrarse en si es o no el momento para incrementar tales licencias, si pueden o no los patronos seguir absorbiendo estos incrementos en costos operacionales y si esta legislación promueve o no la competitividad de Puerto Rico, en su marco regulatorio laboral. La clara contestación en la negativa a estas preguntas representa razones meritorias para descartar la aprobación del P. del S. 155.

En conclusión, por las razones antes expuestas, la Asociación de Industriales se opone a la aprobación del Proyecto del Senado 155 y exhortamos a rechazar la medida, mediante la radicación de un Informe Negativo. De igual manera, hacemos respetuosamente una petición a esta Comisión y a las demás comisiones de Cámara y Senado, a que decreten una tregua en favor del desarrollo económico, en la aprobación de nueva legislación o enmiendas a las leyes existentes, que tengan un incremento adicional en el costo de hacer negocios en Puerto Rico.

### **COLEGIO DE ABOGADOS Y ABOGADAS DE PUERTO RICO**

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, por medio de su Comisión Laboral, apoya en esencia los beneficios concedidos a las trabajadoras y trabajadores en la empresa privada en Puerto Rico, pero entiende necesario levantar unas observaciones y presentar unas recomendaciones. Nuestras observaciones y recomendaciones van dirigidas a crear un balance entre las necesidades de las madres y padres trabajadores y las de las organizaciones, especialmente aquellas que por ser pequeños negocios u organizaciones sin fines de lucro enfrentan un reto mayor de proveer a su personal con licencias extensas, sean por maternidad o por otros motivos. Esto los coloca en una

posición de gran desventaja ante patronos de mucho mayor poder económico. De hecho, este punto fue reconocido en la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, mayormente conocida como Reforma Laboral del 2017. En esta se redujo de dos (12) meses a seis (6) meses las licencias otorgadas por la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935(FSE) y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968 (SINOT) cuando se trata de patronos con 15 o menos empleados.

El CAAPR ha establecido siete recomendaciones u observaciones en cuanto a esta medida comenzando por la *extensión de la licencia por maternidad y paternidad*: Ante la realidad económica existente que ha afectado en un mayor grado a nuestro pequeños comerciantes y empresarios recomendamos que para patronos con cincuenta (50) o menos empleados la licencia por maternidad y de aprobarse la licencia por paternidad se mantenga en ocho (8) semanas. La protección a este sector sigue siendo de gran importancia, la mayoría son empresas locales que a pesar de las circunstancias tan detrimentales que han vivido por años, agravada desde el 2017 al presente, siguen luchando por mantenerse operando y proveer empleo a muchas personas en nuestro país. El siguiente punto es la *licencia por maternidad subrogada*: Bajo esta categoría de la licencia por maternidad recomendamos definir a quien exactamente se concede la licencia, si a la madre subrogada, que por definición encontrada en la literatura médica es la madre que presta su vientre o a la madre que recibe al bebé al nacer. El proyecto de ley habla de la licencia por maternidad subrogada pero no especifica a quien y como le corresponde la licencia. Para la madre gestante o subrogada no debería ser beneficiaria de la licencia por maternidad más allá del tiempo totalmente necesario para recuperarse del efecto del parto en su cuerpo, a esta se le debería conceder por lo menos cuatro (4) semanas y si por alguna complicación relacionada al embarazo se extiende su necesidad de tiempo de recuperación, con la correspondiente evidencia médica se le pueden activar hasta las doce (12) semanas sin paga que dispone la ley. Esta recomendación se basa en que esta empleada no es quien retiene al bebé luego del alumbramiento. Basamos esta posición en que parte de la licencia por maternidad se encuentra justificada en la necesidad de la madre de solidificar la relación con el o la recién nacida. Una vez la madre subrogada tiene al bebé el infante pasa a la madre que lo retendrá. Por su parte, la madre y el padre que retiene al bebé debe recibir la licencia por maternidad/paternidad bajo las disposiciones de la licencia de maternidad/paternidad por adopción desde el día que reciban al infante. También se debe identificar la documentación que los padres que reciben al bebé deben presentar a su patrono y con cuanto tiempo de antelación deberán informar sobre su deseo de solicitar la licencia. Recomendamos que en esta parte se siga lo dispuesto para el uso de la licencia de maternidad por adopción.

Las próximas observación u recomendaciones continúan con la *Licencia por Maternidad por Aborto*: En la Ley 3 debe incluirse la licencia por aborto como se dispone en la ley que establece la licencia por maternidad en el sector público<sup>40</sup>. En dicha ley se dispone que la empleada que sufra un aborto natural tendrá una licencia por hasta cuatro (4) semanas dependiendo de la certificación médica que emita su obstetra a base de las

consecuencias fisiológicas del proceso en la fémina. Actualmente, ese mismo vocabulario no se encuentra en la Ley 3-1942. En el sector privado esta licencia por aborto se encuentra en el Reglamento 7667 de 26 de enero de 2009, Reglamento para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1952, según enmendada. Seguimos con *licencia por maternidad/paternidad por adopción*: La parte de la Ley de Madres Obreras que dispone que la madre adoptante tiene que acreditar que regresará a trabajar al concluir la licencia por maternidad debe eliminarse. No encontramos lógica en que solo para estas trabajadoras se le requiera informar sobre este particular. Una madre alumbrante puede decidir no regresar a trabajar al finalizar su licencia por maternidad y no hay consecuencias. Igual debe ser para varones trabajadores que sean padres adoptantes.

La próxima observación es el tiempo *para el pago de la licencia por maternidad*: El pago total de la licencia por maternidad se mantiene al inicio de la licencia, el pago de tres meses de salario en un solo pago puede representar un problema para ambas partes. Para patronos pequeños representa desembolsar una suma fuerte de un solo pago, afectando de esa forma su dinero en caja. En mi experiencia, las madres obreras prefieren recibir la paga de acuerdo con lo establecido para el pago de la nómina, ya que muchas informan usar la suma recibida en su inicio, sin presupuestar para cumplir con sus obligaciones rutinarias, creándoles un problema económico. Esto, añadido a los adelantos tecnológicos de pago directo o transferencias electrónicas ya no hacen necesario que se pague la licencia por adelantado. Este pago por adelantado tenía el propósito de evitar que las mujeres tuviesen que transportarse a las facilidades de sus patronos para recibir su paga interrumpiendo de esa forma su tiempo de licencia de maternidad. Con los adelantos tecnológicos el pago por adelantado ya no es necesario y evita desestabilizar el dinero en caja el patrono.

También abundamos en la *licencia por paternidad*: El proyecto de ley no contiene disposiciones de quienes se cualificarán para la licencia. Entendemos que esta licencia debe concederse a los padres responsables que se encuentran al lado de la madre y del recién nacido. No delimitarla puede causar que padres irresponsables, que no se hacen responsables de sus hijos, se beneficien de una licencia con paga que no utilizarán para el propósito que fue creada. Una alternativa para que el patrono pueda asegurarse de que su empleado está responsablemente utilizando la licencia de paternidad es que la madre del recién nacido certifique por escrito la presencia y ayuda del varón en el proceso de la integración del infante en el seno del hogar. Se recibe con aceptación de que la licencia por paternidad tenga la misma extensión que la que disfrutaban las féminas, lo contrario resultaría discriminatorio. Por último, tenemos la *otorgación de la licencia por maternidad/paternidad para parejas que trabajan con el mismo patrono*: Cuando la pareja trabaje para el mismo patrono el proyecto de ley debe indicar que la licencia correspondiente debe disfrutarse de la forma en que la Licencia Federal Médico-Familiar dispone en estos casos. Esta ley dispone que para la licencia por nacimiento o adopción las doce semanas deben usarse de forma combinada y no otorgarse doce (12) semanas a cada uno de los empleados. Por lo cual, ante este escenario debe ser la pareja quien decida como



distribuir, cuáles semanas de las doce cada uno disfrutará. Esta determinación debe informársele al patrono con por lo menos tres meses de antelación. Esto le permitirá al patrono hacer los ajustes correspondientes en el área de trabajo de cada empleado para evitar que sus operaciones se vean afectadas.

En conclusión, de la misma forma en que tenemos la sensibilidad para establecer y defender los derechos de los trabajadores, se debe tener para proteger las operaciones de los negocios, en donde los trabajadores, que se buscan proteger reciben su sustento, especialmente los pequeños negocios en Puerto Rico.

### CONCLUSIÓN

El Proyecto del Senado 155 tiene como propósito extender el periodo por concepto de licencia de maternidad en el ámbito laboral privado; reconocer la licencia por la maternidad subrogada; establecer la licencia por paternidad en el entorno laboral privado; e incorporar en la licencia por maternidad de la esfera laboral pública, la maternidad subrogada, así como extender el término conferido para la paternidad.

Por tales razones, la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno de la Cámara de Representantes, previo estudio y consideración del P. del S. 155, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida **con enmiendas**.

Respetuosamente sometido,



Hon. Domingo J. Torres García  
Presidente

Comisión de Asuntos Laborales y Transformación  
del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno



(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)  
TEXTO APROBADO EN VOTACION FINAL POR EL SENADO  
(6 DE OCTUBRE DE 2021)

---

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup>. Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra</sup>. 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; adicionar un Artículo 6A a la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico"; enmendar los incisos 3 (a), (l), (n) y (k); y 4 (a), (b) y (g) 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"; enmendar los incisos 3 y 4 del Artículo 2.04 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", a fin de extender el periodo por concepto de licencia de maternidad en el ámbito laboral privado; reconocer la licencia por la maternidad subrogada; establecer la licencia por paternidad en el entorno laboral privado; e incorporar en la licencia por maternidad de la esfera laboral pública, la maternidad subrogada, ~~así como~~ extender el término conferido para la paternidad; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, comúnmente 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 en atención a las últimas estadísticas presentadas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en noviembre 2020,

donde se demuestra que, para ese entonces, la mujer representaba el 42% de la fuerza laboral de Puerto Rico y de ellas 432 mil estaban empleadas<sup>1</sup>.

La Ley Núm. 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 las últimas cuatro (4) semanas se disponen para “la atención y el cuidado del menor”.

Todas las madres en Puerto Rico deben tener las mismas oportunidades y derechos, especialmente en asuntos relacionados a los procesos de gestación, alumbramiento y/o maternidades. Además de la necesidad de igualar las condiciones de las empleadas, existen otros factores de salud que justifican extender el periodo de descanso maternal. Un estudio publicado en el 2005, por el *Economic Journal*,<sup>2</sup> demostró que los infantes cuyas madres regresaban a trabajar antes de doce (12) semanas post 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 (4) años. En cuanto a la salud de la madre, en un estudio realizado por el *National Bureau of Economic Research*,<sup>3</sup> se encontró que las políticas que fomentan licencias de maternidad más largas reducen los síntomas depresivos en las madres.

Por otra parte, un factor que puede contribuir a una mejor crianza y bienestar familiar son el establecimiento o extensión de las licencias de paternidad. Respecto a la

---

<sup>1</sup> Empleo y desempleo: Encuesta del Grupo Trabajador. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (enero, 2020)

<http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2020/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%201.pdf>

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> 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>

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(as), sería mejor si la madre tomara seis (6) meses de licencia, seguida por el padre por otros seis (6) meses<sup>4</sup>. 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. El sistema patriarcal ha permitido y creado las condiciones para no darle las mismas oportunidades de estar involucrado en la crianza de sus hijos(as). 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.

De otro lado, un componente adicional importante ante las nuevas tecnologías de reproducción asistida lo es la maternidad subrogada. La subrogación ha aumentado en los últimos años 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.

Según los datos de los Centros para el Control de Enfermedades (CDC), el número de ciclos gestacionales ha aumentado de 727 para el año 1999 a 3,432 para el

---

<sup>4</sup> 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)

año 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 rija 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 médicas, psicosociales y legales que deben tenerse en cuenta para minimizar los riesgos de resultados adversos para la persona gestante, el padre o los padres previstos, la persona que figura como persona custodia(o) y/o persona que asume la patria potestad, y los hijos(as) 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 posterior al alumbramiento, adopción o por razón de maternidad subrogada, a tenor  
20 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.- Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que  
4 comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas  
5 después. La obrera podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso  
6 prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal al que tiene  
7 derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa  
8 de que está en condiciones de trabajar hasta ~~una (1) semana~~ antes del  
9 alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que  
10 desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios  
11 provistos por esta Ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o  
12 se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así  
13 como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en  
14 que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda empleada  
15 que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o  
16 menos que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la  
17 legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico; y toda mujer que  
18 advenga madre mediante maternidad subrogada, tendrá derecho a los mismos  
19 beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. Por su parte,  
20 la madre que reciba al menor vía subrogación tendrá derecho a la licencia por maternidad bajo  
21 las disposiciones de la licencia de maternidad por adopción cuyo término comenzará a contar

1 desde que reciban al infante. Estos deberán notificar al patrono y presentar la documentación  
2 necesaria conforme dispone la licencia de maternidad por adopción.

3 En los casos en que la empleada adopte un menor de seis (6) años en adelante,  
4 tendrá derecho a una licencia por maternidad que comprenderá hasta cinco (5)  
5 semanas. En estos casos, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se  
6 reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá  
7 haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre  
8 su intención de adoptar a un menor o treinta (30) días previos al alumbramiento en  
9 casos de maternidad subrogada para acogerse a la licencia de maternidad y sus  
10 planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia  
11 acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo  
12 competente, así como los documentos que acrediten legalmente la subrogación.

13 La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas  
14 de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe  
15 ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen  
16 como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende  
17 durante el aborto.

18 Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del  
19 sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo  
20 durante el mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento  
21 de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la licencia de  
22 maternidad por adopción, o por maternidad vía subrogación o en caso de acorto.



1 Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o  
2 compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o  
3 compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al  
4 comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que  
5 hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la  
6 licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis  
7 (6) meses.

8 En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir  
9 las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal de esta  
10 querer hacer uso del mismo libre y voluntariamente, o sin que hubiere comenzado este, la  
11 obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo  
12 equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será  
13 pagado a sueldo completo; disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que  
14 se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso  
15 postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que  
16 está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora  
17 renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se  
18 estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro  
19 (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le  
20 extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en  
21 cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará  
22 en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios,

1 jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna  
2 complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de ocho  
3 (8) u once (11) semanas, según la elección de la madre, a contar desde el día del  
4 alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un  
5 término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de  
6 expirar el periodo de descanso se le presente certificación médica acreditativa de  
7 tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación  
8 adicional, pero se le reservará el empleo.

9 En el caso de la madre obrera adoptante, o madre mediante maternidad  
10 subrogada, o en caso de aborto, esta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en  
11 cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad.  
12 Disponiéndose, que en tal caso se considerará que la madre obrera adoptante, o vía  
13 subrogación, o en caso de aborto, renuncia cualquier período restante de licencia a que  
14 tiene derecho.

15 Cuando la(s) madre(s) y/o el(los) padre(s) con derecho a licencia de paternidad y  
16 maternidad trabajen para el mismo patrono, podrán disfrutar simultáneamente la licencia  
17 sólo por espacio de cuatro (4) semanas de las doce (12) semanas de sus respectivas licencias.  
18 Dichas cuatro (4) semanas en conjunto deberán disfrutarse por completo, y no podrán ser  
19 fragmentadas. Para el restante periodo de tiempo, la pareja decidirá la distribución del mismo  
20 y notificará al patrono con no menos de treinta (30) días de anticipación."

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

1 "Sección 3.-Durante los períodos de descanso referidos en la Sección 2 anterior, el  
2 patrono estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el  
3 empleo a la obrera embarazada, a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta  
4 Ley, o madre vía subrogación o que sufra un aborto, con la legislación y  
5 procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los  
6 Estados Unidos de América."

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

9 "Sección 4. -El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada,  
10 que adopte a un menor, o sea madre vía subrogación o que sufra un aborto, a tenor con  
11 la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier  
12 jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el  
13 menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

14 (a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en  
15 cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción  
16 mientras esta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su  
17 trabajo luego del alumbramiento, adopción de un menor, o mediante subrogación  
18 o sufra un aborto, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en  
19 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América incurrirá  
20 en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños  
21 causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000) dólares ni  
22 mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieran

1 determinar daños pecuniarios o el doble de estos, si montaran a una suma menor  
2 de mil (1,000) dólares. La empleada además tendrá derecho a que se le reponga  
3 en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o  
4 iguales a los establecidos en esta Sección. En todo caso de despido a una mujer  
5 embarazada se presume que la acción del patrono fue injustificada. El patrono  
6 deberá presentar suficiente prueba para rebatir la presunción.”

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

9 “Sección 6. -Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso o  
10 licencia de maternidad por adopción, o por maternidad subrogada o por aborto a la  
11 que tiene derecho por ley, o permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina,  
12 establecimiento o empresa durante la última semana de su embarazo o las dos (2)  
13 semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento, sin que previamente la  
14 madre obrera se haya sometido voluntariamente a exámenes médicos con el  
15 facultativo o especialista médico de su selección, y este haya rendido un informe o  
16 certificación médica que acredite ante el patrono que la condición y el estado de  
17 salud de la madre obrera no le impide realizar aquel trabajo o tarea, señalado  
18 específicamente en su informe o certificación médica, expresando a su vez cualquier  
19 instrucción especial o limitación en cuanto al tiempo y lugar en que la madre obrera  
20 podrá realizar dicho trabajo o tareas; o que no le pagare en todo o en parte del  
21 sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere derecho durante dicho período  
22 de descanso, de la adopción de un menor, o vía subrogación o por aborto, en virtud de

1 las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción de los  
2 Estados Unidos de América, o por maternidad subrogada o por aborto a tenor de lo  
3 dispuesto en la Sección 2 de esta Ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de  
4 su embarazo, su intención de adoptar o por su intención de ser madre mediante  
5 maternidad subrogada, o que no le reservare el empleo como aquí se determina o  
6 que se valiere de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar,  
7 negar o privar del disfrute del citado descanso, licencia de maternidad por adopción  
8 o por maternidad subrogada a cualquier madre obrera con derecho al mismo,  
9 incurrirá en un delito menos grave (misdemeanor) y, convicto que fuere, se le  
10 impondrá una multa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares  
11 (\$5,000) o reclusión por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de  
12 noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal."

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

15 "Sección 7.- Siempre que una obrera tuviere que reclamar de su patrono el  
16 disfrute del descanso establecido en esta Ley o cualquier suma por concepto de  
17 sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente a dicho período de descanso,  
18 licencia de maternidad por adopción, o por maternidad subrogada o por sufrir un  
19 aborto a tenor con lo que aquí se determina, podrá utilizar el procedimiento fijado en  
20 la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, o cualquier otro  
21 procedimiento legal.

1 En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la Sentencia se  
2 ordenará al patrono que conceda el período de descanso, la licencia de maternidad  
3 por adopción, o por maternidad subrogada o por aborto a que la querellante tuviere  
4 derecho, o a que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente,  
5 según fuere el caso, más una suma razonable para costas, gastos y honorarios de  
6 abogado.”

7 Artículo 7.- Se añade un nuevo Artículo 6-A a la Ley 180-1998, según enmendada,  
8 para que se lea como sigue:

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

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

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

15 (c) Todo empleado, sin distinción de horas trabajadas mensualmente, tendrá  
16 derecho a una licencia de paternidad paga por un período de ~~cuatro (4) semanas~~  
17 ~~antes del alumbramiento~~ y ocho (8) semanas después del alumbramiento. El empleado  
18 podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana antes del alumbramiento y  
19 extender hasta ~~once (11)~~ siete (7) semanas luego del alumbramiento por concepto de la  
20 licencia por paternidad.

21 (d) De igual forma, todo empleado que adopte un menor de edad preescolar,  
22 entendiéndose, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una

1 institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en  
2 Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad que  
3 goza una familia en donde se haya dado a luz. En este caso, la licencia empezará a  
4 contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para  
5 reclamar este derecho, el empleado deberá haber notificado al patrono con por lo  
6 menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor,  
7 acogerse a la licencia de paternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo.  
8 Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de  
9 adopción expedida por el organismo competente. Por su parte, el padre que reciba al  
10 menor vía subrogación tendrá derecho a la licencia por paternidad bajo las disposiciones de la  
11 licencia de paternidad por adopción cuyo término comenzará a contar desde que reciban al  
12 infante. Estos deberán notificar al patrono y presentar la documentación necesaria conforme  
13 dispone la licencia de paternidad por adopción.

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



1 momento de comenzar el disfrute de la licencia, ~~si no fuere posible aplicar dicho~~  
2 ~~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 estos, 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 (i) Cuando la(s) madre(s) y/o el(los) padre(s) con derecho a licencia de paternidad  
18 y maternidad trabajen para el mismo patrono, podrán disfrutar simultáneamente la  
19 licencia sólo por espacio de cuatro (4) semanas de las doce (12) semanas de sus  
20 respectivas licencias. Dichas cuatro (4) semanas en conjunto deberán disfrutarse por  
21 completo, y no podrán ser fragmentadas. Para el restante periodo de tiempo, la pareja

1 decidirá la distribución del mismo y notificará al patrono con no menos de treinta (30) días de  
2 anticipación."

3 Artículo 8.- Se enmiendan los incisos 3 (a), (l), (n) y (k); y 4 (a), (b) y (g) de la  
4 Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, para que se lea  
5 como sigue:

6 "Sección 9.1. —

7 Los empleados que a la vigencia de esta Ley disfruten beneficios diferentes a los  
8 aquí estatuidos, continuarán así haciéndolo conforme a los reglamentos, normativas  
9 o convenios que así los honren, así como a aquellas leyes de emergencia que sean  
10 promulgadas. Los beneficios que aquí se establecen serán de aplicación prospectiva  
11 solo para los empleados de nuevo ingreso al Gobierno, salvo el beneficio de licencia  
12 de paternidad y licencia especial con paga para la lactancia, los cuales serán de  
13 aplicación a todo empleado público.

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

17 Los beneficios marginales serán:

18 1. ...

19 2. ...

20 3. Licencia de maternidad.

21 a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y  
22 *post-partum* a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente

1 comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un  
2 menor, de conformidad con la legislación aplicable, aquella madre que sufra un  
3 aborto conforme al subinciso j del presente inciso 3 y aquella mujer que advenga  
4 madre por maternidad subrogada.

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

9 Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es  
10 expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de este  
11 mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo,  
12 cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario,  
13 inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos  
14 médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

15 c. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso  
16 prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que  
17 tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas  
18 adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada  
19 deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está  
20 en condiciones de prestar servicios hasta ~~una (1) semana~~ antes del  
21 alumbramiento.

1 d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la  
2 totalidad de su sueldo.

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

5 f. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas  
6 de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso  
7 prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar este, la empleada podrá  
8 optar por extender el descanso posterior al parto por un periodo de tiempo  
9 equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

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

16 h. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la  
17 mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin  
18 sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de  
19 descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este  
20 caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas  
21 de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las  
22 cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

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

5 j. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de  
6 cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora  
7 a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los  
8 mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del  
9 parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende  
10 durante el aborto.

11 k. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior  
12 al parto *post-partum* que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute  
13 del periodo de descanso *post-partum* y las cuatro (4) semanas adicionales para  
14 el cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por  
15 enfermedad.

16 En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la  
17 condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición.  
18 De esta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia  
19 de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por  
20 enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el  
21 término que recomiende su médico.

1 l. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un  
2 menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución  
3 escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto  
4 Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos y aquella empleada que  
5 advenga madre mediante maternidad subrogada, tendrán derecho a los  
6 mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza  
7 la empleada que tiene un alumbramiento. En el caso que adopte a un menor  
8 de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a  
9 sueldo completo por el término de ~~quince (15) días~~ cinco (5) semanas. Esta  
10 licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el  
11 núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

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

17 n. La empleada embarazada, que adopte un menor o que tenga planificado  
18 convertirse en madre mediante maternidad subrogada, tiene la obligación de  
19 notificar con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su  
20 licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

21 o. La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos  
22 correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la

1 empleada lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada  
2 reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al  
3 parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a  
4 la licencia de maternidad no disfrutada.

5 p. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia  
6 de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente  
7 aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8)  
8 semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el  
9 beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará  
10 a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del(de la) niño(a). En estos casos, la  
11 empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

12 4. Licencia de paternidad.

13 a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de ~~cuatro (4) semanas~~  
14 ~~antes del alumbramiento~~ y ocho (8) semanas después del alumbramiento. El  
15 empleado podrá optar por tomar hasta sólo una semana antes del  
16 alumbramiento y extender hasta ~~once (11)~~ siete (7) semanas luego del  
17 alumbramiento por concepto de la licencia por paternidad.

18 b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente  
19 casado o que cohabita con la madre del menor o que muestre prueba de  
20 paternidad, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación  
21 se realizará mediante la presentación ~~del formulario requerido por la agencia~~



1 ~~a tales fines, el~~ de una declaración jurada ante notario, la cual contendrá además,

2 la firma de la madre del menor.

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

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

7 e. En el caso de un empleado con estatus transitorio, la licencia por paternidad  
8 no excederá del periodo de nombramiento.

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

13 g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte  
14 a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o  
15 menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la  
16 legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier  
17 jurisdicción de los Estados Unidos, o aquel empleado que, junto a su cónyuge  
18 o persona con quien cohabita se conviertan en padres mediante maternidad  
19 subrogada, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de paternidad  
20 que goza una familia en donde se haya dado a luz, a contar a partir de la fecha  
21 en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por  
22 escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá

1 derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de  
2 ~~quince (15) días~~ cinco (5) semanas. Al reclamar este derecho, el empleado  
3 certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no  
4 ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de  
5 menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación ~~del~~  
6 ~~formulario requerido por la agencia a tales fines,~~ de una declaración jurada  
7 ante notario, la cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.

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

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

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

1 h. El empleado podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el  
2 periodo de licencia de paternidad a la que tiene derecho. En este caso, se entenderá que  
3 el empleado renuncia al balance correspondiente de licencia de paternidad sin  
4 disfrutar al que tendría derecho.

5 5. Licencia especial con paga para la lactancia

6 ...

7 6. Licencia sin paga

8 ...”

9 Artículo 9.- Se enmiendan los Incisos 3 y 4 del Artículo 2.04 de la Ley Núm. 26-  
10 2017, según enmendada, para que se lea como sigue:

11 “Artículo 2.04. — Beneficios Marginales.

12 El Gobierno de Puerto Rico es responsable de velar por el disfrute de los  
13 beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se  
14 disfruten conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las  
15 necesidades de servicio, las necesidades del empleado y la utilización  
16 responsable de los recursos disponibles. A fin de mantener una administración de  
17 recursos humanos uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa, se  
18 establecen a continuación los beneficios marginales que podrán disfrutar los  
19 funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados, del Gobierno de  
20 Puerto Rico, incluyendo las corporaciones públicas, sujeto a lo dispuesto en el  
21 Artículo 2.03 de esta Ley.

1 Los beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva serán los  
2 siguientes:

3 1. Licencia de vacaciones

4 ...

5 2. Licencia por enfermedad

6 ...

7 3. Licencia de maternidad

8 a. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y *post-*

9 *partum* a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá

10 el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de

11 conformidad con la legislación aplicable, *aquella madre que sufra un aborto conforme*

12 *al subinciso j del presente inciso 3 y aquella mujer que advenga madre por maternidad*

13 *subrogada.*

14 b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de

15 cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.

16 Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4)

17 semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

18 Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es

19 expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste

20 mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo,

21 cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive

1 en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que  
2 sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

3 c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso  
4 prenatal y extender hasta siete (7) las semanas de descanso post-partum a que  
5 tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas  
6 adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada  
7 deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en  
8 condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

9 d. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la  
10 totalidad de su sueldo.

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

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

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

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

8 hi. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las  
9 ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto  
10 prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del  
11 menor.

12 ij. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro  
13 (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales  
14 beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos  
15 efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de  
16 acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

17 jk. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al  
18 parto (*post- partum*) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del  
19 periodo de descanso *post- partum* y las cuatro (4) semanas adicionales para el  
20 cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por  
21 enfermedad.

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

6 kl. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor  
7 de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a  
8 tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o  
9 cualquier jurisdicción de los Estados Unidos y aquella empleada que advenga madre  
10 mediante maternidad subrogada, tendrán derecho a los mismos beneficios de  
11 licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un  
12 alumbramiento. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante,  
13 tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de  
14 cinco (5) semanas. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se  
15 reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

16 lm. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute  
17 de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta  
18 disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de  
19 vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin  
20 sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

21 mn. La empleada embarazada, o que adopte un menor o que tenga planificado  
22 convertirse en madre mediante maternidad subrogada, tiene la obligación de notificar



1 con anticipación a la agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de  
2 maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

3 ~~no.~~ La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos  
4 correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada  
5 lo solicite con anticipación correspondiente. De la empleada reintegrarse al  
6 trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá  
7 obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de  
8 maternidad no disfrutada.

9 ~~op.~~ En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia  
10 de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella  
11 parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de  
12 licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro  
13 (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia  
14 del fallecimiento del (de la) niño(a). En estos casos, la empleada podrá acogerse a  
15 cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

16 ~~p.~~ La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el  
17 periodo de descanso post partum, siempre y cuando presente a la agencia  
18 certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus  
19 funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance  
20 correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

21 4. Licencia de paternidad

1 a. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de quince (15) días  
2 laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija ocho (8) semanas  
3 después del alumbramiento. El empleado podrá optar por tomar hasta sólo una semana  
4 antes del alumbramiento y extender hasta siete (7) semanas luego del alumbramiento por  
5 concepto de la licencia por paternidad.

6 b. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o  
7 que cohabita con la madre del menor o que muestre prueba de paternidad, y que no  
8 ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la  
9 presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el de una  
10 declaración jurada ante notario, la cual contendrá además, la firma de la madre del  
11 menor.

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

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

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

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

1 g. El empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita, adopte a  
2 un menor de edad, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en  
3 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una  
4 licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a  
5 partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe  
6 acreditarse por escrito preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que  
7 no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos  
8 legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, o aquel  
9 empleado que, junto a su cónyuge o persona con quien cohabita se conviertan en padres  
10 mediante maternidad subrogada, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de  
11 paternidad que goza una familia en donde se haya dado a luz, a contar a partir de la fecha  
12 en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso  
13 que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de  
14 paternidad a sueldo completo por el término de cinco (5) semanas. Al reclamar este  
15 derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que  
16 aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual  
17 o maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación  
18 del formulario requerido por la agencia a tales fines, el de una declaración jurada  
19 ante notario, la cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.  
20 Aquel empleado que individualmente adopte a un menor de edad preescolar,  
21 entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una  
22 institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en

1 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a una  
2 licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar  
3 a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe  
4 acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en  
5 adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el  
6 término de quince (15) días cinco (5) semanas.

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

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

12 h. El empleado podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el  
13 periodo de licencia de paternidad a la que tiene derecho. En este caso, se  
14 entenderá que el empleado renuncia al balance correspondiente de licencia de  
15 paternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

16 5. Licencia especial con paga para la lactancia

17 ...

18 6. Licencia sin paga

19 ...


20 7. Licencias especiales

21 ...".

1 Artículo ~~9~~10.- Crédito Contributivo para Patronos Privados con Menos de  
2 Cincuenta (50) Empleados.

3 Todo patrono de la industria privada que tenga cincuenta (50) empleados o  
4 menos, podrá solicitar como crédito contributivo el pago de las doce (12) semanas de  
5 licencia por paternidad, y las cuatro (4) semanas que se añaden por esta legislación a  
6 la licencia de maternidad, como crédito contributivo. El Departamento de Hacienda  
7 deberá implementar un Reglamento o Carta Circular que incorpore este crédito en  
8 favor de estos patronos.

9 Artículo ~~10~~11.- Alcance de la medida

 10 Cuando el texto de esta medida haga mención y/o se refiera a las palabras  
11 madre, mujer, trabajadora y/o empleada, se entenderá que también incluye a las  
12 personas gestantes en los derechos de licencia de maternidad y maternidad por  
13 subrogación. De igual forma, cuando en el texto de esta medida se mencionen las  
14 palabras hombre, padre, trabajador y/o empleado, se entenderá que también incluye  
15 a la persona que figura como persona custodia(o) y/o persona que asume la patria  
16 potestad del(la) menor.

17 Artículo ~~11~~12.- Reglamentación.

18 Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Oficina de  
19 Administración y Transformación de los Recursos Humanos, así como a cualquier  
20 otra agencia, departamento o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico a crear,  
21 enmendar o derogar cualquier reglamento, opinión, guía o norma, en un término de  
22 sesenta (60) días, a fin de cumplir con lo dispuesto en esta Ley.

1 Artículo ~~12~~13.- Separabilidad.

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

21 Artículo ~~13~~14.- Vigencia.

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