

(P. de la C. 1348)

LEY 181

30 DE JULIO DE 1999

Para enmendar la Sección 5.15 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", a los fines de elevar a rango de ley el derecho de licencia por maternidad a las madres que adopten un menor, de conformidad con la legislación aplicable.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La maternidad es uno de los momentos más anhelados por toda mujer que desea formar una familia. Se trata de una de las etapas de la vida más significativas, que marca el principio de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje a la misma vez. Es de tal magnitud su importancia, que inclusive se concede una licencia de maternidad que comprende el período de descanso prenatal y post parto como beneficio marginal en el empleo.

A esos efectos, la Sección 5.15 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, provee beneficios marginales, entre los que se incluye la licencia de maternidad, para los empleados públicos, además de los beneficios que se establecen mediante leyes especiales.

En Puerto Rico, mediante Orden Ejecutiva publicada en el Boletín Informativo Número 4879, de 6 de marzo de 1987, el entonces Gobernador de Puerto Rico, Rafael Hernández Colón, autorizó la concesión de licencia de maternidad a las empleadas que adopten un menor, de conformidad con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico. A tales fines, se enmendó el inciso 5 de la Sección 12.4 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Administración Central, para disponer este tipo de licencia. De igual forma, se enmendó la Sección 11.4 del Reglamento aplicable a los empleados de confianza.

Por otra parte, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como la "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", fue enmendada mediante la Ley Núm. 84 de 29 de octubre de 1992. Dicha ley enmienda, entre otras disposiciones, el inciso (g), del Artículo 12.018, a los fines de disponer que los empleados municipales disfrutarán de otras licencias, con o sin paga, según se establezca mediante reglamento, tales como la licencia de maternidad para la adopción de un menor.

No obstante lo anterior, la "Ley de Personal del Servicio Público", supra, no establece que las madres que adopten un menor de acuerdo a la legislación vigente tienen, entre sus beneficios marginales, el derecho a disfrutar de una licencia de maternidad. Ello, ciertamente, se hace necesario, ya que no es requisito sine qua non para ser madre el estar embarazada y dar a luz un hijo; tiene igual mérito y satisfacción el poder ser madre a través del procedimiento de la adopción. El objetivo primordial de la licencia por maternidad es proveerle a la madre embarazada un período

de descanso pre-natal y post parto. La madre adoptante no necesita este período de descanso pero sí de un tiempo para relacionarse con su nuevo(a) hijo(a). Es una oportunidad de afianzar y fortalecer los lazos entre la madre y su hijo(a).

No obstante, lo anterior, este período inicial en la relación madre adoptante y su hijo(a) es fundamental en los años pre-escolares del menor. Por lo que la madre adoptante sólo recibirá el beneficio de la licencia por maternidad si adopta un(a) menor en edad pre-escolar.

Esta Asamblea Legislativa estima imperativo que, al igual que se hizo justicia con las madres que tienen la gracia de Dios para poder dar a luz un hijo, también se compense a las madres adoptantes de un(a) menor dentro del límite de edad antes señalado, con los beneficios marginales correspondientes, por su simple condición de ser madre. Por tal motivo, se hace necesario elevar a rango de ley el derecho a disfrutar de la licencia de maternidad, en los casos de adopción, para proveerle más fortaleza y permanencia al mismo.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda la Sección 5.15 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", para que se lea como sigue:

"Sección 5.15.- Beneficios marginales

Además de los beneficios marginales que se establecen para los empleados públicos mediante leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados, éstos tendrán derecho, entre otros, a los siguientes, según se disponga mediante reglamento:

- (1) ...
- (2) ...
- (3) licencias especiales por causa justificada, con o sin paga, según fuere el caso, tales como: licencia por maternidad, licencia para fines judiciales, licencia con sueldo para participar en actividades en donde se ostente la representación del país, licencia militar y licencia sin sueldo.
- (4) ...

La licencia de vacaciones se concede al empleado para proporcionarle un período de descanso anual y brindarle la oportunidad de compartir con los suyos por un período razonable, sujeto a lo dispuesto en la ley y los reglamentos. No obstante, se faculta a las agencias a pagar al empleado la licencia de vacaciones acumuladas en el año natural en exceso del límite máximo autorizado por ley, vía excepción, cuando por circunstancias

extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no ha podido disfrutar la misma durante los seis (6) meses siguientes al año natural que refleja el exceso.

La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta el máximo permitido por ley. Sin embargo, todo empleado que acumule días de licencia por enfermedad sobre el máximo permitido, tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso como mínimo.

La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso pre-natal y post natal a que tiene derecho toda mujer embarazada. Disponiéndose que toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, entiéndase, un (a) menor de cinco (5) años o menos que no este matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a la agencia evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

La Oficina ofrecerá asesoramiento a las agencias gubernamentales concernidas para la efectiva implantación del pago aquí autorizado. No obstante, será responsabilidad de cada agencia velar por la protección y buena administración de los beneficios marginales de los empleados.

En el caso de la madre adoptante, ésta podrá solicitar que se le integre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad, disponiéndose, que tal caso se considerará que la madre adoptante renuncia a las otras semanas de licencia a que tiene derecho.”

Artículo 2.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.