

(P. del S. 2386)

LEY 425

28 DE OCTUBRE DE 2000

Para enmendar los párrafos segundo y tercero de la Sección 2^a de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la "Ley de Madres Obreras", a fin de establecer que las madres obreras recibirán la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación al comenzar su período de descanso.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Madres Obreras", fue aprobada con el fin de proveer originalmente justicia a la mujer que se encuentra en estado grávido, para proveerle a las mismas el descanso y salario necesario. La Ley Núm. 3, antes citada, ha sido objeto de varias enmiendas desde su origen, hace ya cincuenta y ocho (58) años; sin embargo, aún continúan ciertas desigualdades entre los beneficios que reciben las madres obreras del sector público y las del sector privado.

Es de suma importancia que la mujer en estado grávido cuente con su salario completo en el momento en que más lo necesita. La Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", reconoce como beneficio marginal para las empleadas en el sector público la licencia por maternidad y la misma con paga completa. La presente legislación responde al compromiso de esta Administración de brindar justicia social a la mujer trabajadora, subsanando la desigualdad existente entre el sector público y el sector privado, otorgando a las empleadas del sector privado el beneficio de tener una paga completa al acogerse a la licencia por maternidad.

Los beneficios de esta enmienda serán cónsonos con lo dispuesto en la Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, la cual extiende a las madres adoptantes los beneficios de la Ley Núm. 3, antes citada.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.- Se enmiendan los párrafos segundo y tercero de la Sección Núm. 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 2- ...

Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo o la licencia de maternidad por adopción. Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los

seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.

En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo; disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional pero se le reservará el empleo.

...”

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