

(P. del S. 304)  
(Reconsiderado)

19ma ASAMBLEA 6ta SESION  
LEGISLATIVA ORDINARIA  
Ley Núm. 129  
Aprobada en 13 de Nov. de 2023.

## LEY

Para enmendar el 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 el Artículo 2.04 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal"; y enmendar el Artículo 3 de la Ley 9-2020, conocida como la "Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora"; a fin de aumentar el periodo de la licencia por maternidad; y para otros fines.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los Derechos de la mujer trabajadora se han ido ganando tras una larga y cruenta lucha ante un sistema insensible y ajeno a las verdaderas necesidades de la sociedad. El Negociado de Estadísticas del Trabajo informó en octubre de 2020 que una de las características del mercado laboral en la segunda parte del siglo XX fue el crecimiento en la participación de las mujeres. Véase, PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL PROMEDIO AÑO NATURAL 2019 (Rev. Censo 2010), NEGOCIADO DE ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO. Según publicado en octubre de 2020, [http://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Fuerza\\_Trabajadora/Participacion\\_Mujer.aspx](http://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Fuerza_Trabajadora/Participacion_Mujer.aspx) (Último día revisado 4 de noviembre de 2022). En Puerto Rico, los datos estadísticos de los últimos 50 años obtenidos por el Negociado evidencian la evolución de la mano de obra femenina en la actividad económica.

Para el 2019, las mujeres representan el 43.9 % de la fuerza trabajadora en el país. Esto representa un aumento de 12.6 puntos porcentuales con relación al 1970 (31.0 por ciento). *Ibid.* En ese contexto, el aumento en la presencia de la mujer en el mundo laboral ha sido un desarrollo importante en las décadas pasadas. Entre 1970 y 2005, el empleo total en Puerto Rico aumentó de 688,000 a 1,222,000. Las mujeres ocuparon el 60.9% de estos nuevos puestos de trabajo. *Ibid.* Actualmente el sector gubernamental se mantiene como una fuente importante de empleo para las mujeres a pesar de la reducción experimentada en los últimos años. El Negociado de Estadísticas del Trabajo estima que las mujeres empleadas en la administración pública para el 2019 fue de 88,000. *Ibid.*

Ahora bien, a pesar del aumento de mujeres en la fuerza laboral todavía existen brechas económicas, administrativas, y un patente discrimen hacia la mujer. De hecho, una de las principales fisuras con las que se topa una mujer obrera es el trato por el patrono cuando se encuentran en estado de gestación. Si bien Puerto Rico ha ido enmendando sus leyes y reglamentos para brindar un trato digno y seguro a una mujer embarazada, y asegurar la totalidad de sus derechos, todavía queda mucho por hacer, especialmente para brindarle a la madre obrera el descanso necesario, antes y después del alumbramiento.

A tales efectos, esta Asamblea Legislativa entiende necesario aumentar la licencia de maternidad, tanto en el ámbito nacional como municipal, como una medida de carácter social y laboral que le hace justicia a la mujer trabajadora del sector público.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

Sección 1.- Se enmienda el Artículo 2.04 de la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", a fin de que se lea como sigue:

"Artículo 2.04. – Beneficios Marginales.

El Gobierno es responsable de velar por el disfrute de los beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se disfruten conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las necesidades de servicio, las necesidades del empleado y la utilización responsable de los recursos disponibles. A fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme, responsable, razonable, equitativa y justa, se establecen a continuación los beneficios marginales que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos, unionados o no unionados, del Gobierno, incluyendo las corporaciones públicas, sujeto a lo dispuesto en el Artículo 2.03 de esta Ley. Los beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva serán los siguientes:

(1) ...

(2) ...

(3) Licencia de Maternidad

a. ...

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

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

c. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) las semanas de descanso *post-partum* a que tiene derecho o hasta quince (15)

semanas, de incluirse las ocho (8) semanas adicionales para el cuidado y atención del(la) menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

d. ...

e. ...

f. ...

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

h. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del(la) menor.

i. ...

j. ...

k. ...

l. ...

m. ...

n. ...

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

p. ...

- (4) ...
- (5) ...
- (6) ...
- (7) ...”

Sección 2.- Se enmienda el Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, a fin de que se lea como sigue:

“Artículo 9.- Beneficios Marginales.

Sección 9.1.

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

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

Los beneficios marginales serán:

- 1. ...
- 2. ...
- 3. Licencia de Maternidad
  - a. ...

b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento, ocho (8) semanas después del parto y cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

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

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

d. ...

e. ...

f. ...

g. ...

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

i. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del(la) menor.

j. ...

k. ...

l. ...

m. ...

n. ...

o. ...

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

- 4. ...
- 5. ...
- 6. ...
- ..."

Sección 3.- Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 9-2020, conocida como la "Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora" para que lea como sigue:

"Artículo 3.- Derechos de la Mujer Trabajadora

Esta Carta de Derechos es una compilación general no exhaustiva de los derechos que le son reconocidos a las mujeres trabajadoras del sector público y privado de Puerto Rico, según corresponda con el fin de orientar y que se les facilite el conocer todas las protecciones con las que cuentan por ley para poder hacer más efectivos estos derechos. De ninguna manera se entenderá que menoscaba o limita los derechos concedidos mediante las distintas leyes especiales.

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos consignados en la Constitución de Puerto Rico y en las leyes y reglamentos que les sean aplicables, en específico tendrán derecho a:

- (a) ...
- ...
- (e) cuando se encuentre en estado de embarazo, a una licencia por maternidad de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. A su elección, podrá optar por tomar hasta una (1) semana de descanso prenatal y siete (7) semanas de descanso postnatal; en el caso de las empleadas del Gobierno en estado grávido, estas tendrán derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después. Disponiéndose que podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor. La empleada podrá optar por tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) las semanas de descanso *post-partum* al que tiene derecho o hasta quince (15) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. Cuando adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de la licencia de maternidad que goza la empleada que tiene un alumbramiento; en el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días;

(f) ...

...

(t) ...”

Sección 4.- Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**  
Certificaciones, Reglamentos, Registro  
de Notarios y Venta de Leyes  
Certifico que es copia fiel y exacta del original  
Fecha: 17 DE NOVIEMBRE DE 2023



**OMAR J. MARRERO DÍAZ**  
Secretario de Estado  
Departamento de Estado  
Gobierno de Puerto Rico

