

Maternidad, Adopción y Lactancia

Licencias establecidas por Ley en Puerto Rico para la empresa privada

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha establecido disposiciones que protejan la vida, salud y seguridad de las madres obreras de nuestro País. Al aprobar la Ley de Protección de Madres Obreras y la Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna la Asamblea Legislativa estableció legislación para proteger a las madres obreras en el ámbito laboral. Todo patrono tiene el deber de proteger la salud, vida y bienestar de sus empleadas que sean madres. La Ley de Protección de Madres Obreras establece el derecho a descanso de las madres obreras antes y después de su alumbramiento. Las jornadas ininterrumpidas de trabajo durante dicho periodo constituyen un verdadero peligro para la salud y la vida de las obreras. Bajo esta ley se considera como obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público.

Dicha ley dispone que las obreras en estado de embarazo tienen derecho a un período de descanso que comprenderá 4 semanas antes del nacimiento y 4 semanas después. La obrera tendrá derecho a tomar solo 1 semana de descanso prenatal y extender hasta 7 semanas el descanso postnatal, siempre que se presente una certificación médica que así lo establezca, tomando en cuenta el tipo de trabajo que desempeña la obrera.

Si el nacimiento ocurre prematuramente y la obrera no ha disfrutado del periodo de descanso prenatal, podrá optar por extender el periodo de descanso postnatal por el tiempo equivalente al que no disfrutó en el periodo prenatal. De existir alguna complicación postnatal, el patrono deberá extender el periodo de descanso hasta

12 semanas adicionales, en cuyo caso la empleada no tendrá derecho a recibir compensación adicional pero tendrá derecho a su empleo. La obrera deberá presentar certificación médica que acredite tales hechos antes que expire el período de descanso.

Además, la madre obrera tiene la opción de regresar a trabajar antes de que culmine el tiempo de descanso, siempre que presente certificado médico que disponga lo mismo. En estos casos se entenderá que la obrera ha renunciado al resto del periodo de descanso.

El patrono está obligado a pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo en su trabajo durante el periodo de descanso (calculado por el salario promedio devengado por los últimos 6 meses anteriores al comienzo del periodo de descanso o tomando en consideración el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso, si no fuera posible aplicar el dicho término de 6 meses) y además, deberá reservar el empleo de esta.

En cuanto a madres obreras que adopten a un menor de 5 años de edad que no esté matriculado en la escuela, tendrán derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada embarazada. El periodo de descanso comenzará desde que llegó el menor al núcleo familiar. La empleada debe informar a su patrono con por lo menos 30 días de anticipación su intención de adoptar junto con evidencia acreditativa de la solicitud de adopción.

Por otro lado, con el propósito de garantizar el derecho de lactancia o extracción de leche materna de las madres y sus hijos por la importancia cultural,

fisiológica y psicológica tanto de la madre como de los hijos la Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna le concede a toda madre lactante 1 hora con paga para lactar o extraerse la leche materna por un periodo de 12 meses a partir del reingreso a sus funciones laborales. El mismo puede ser distribuido en dos periodos de 30 minutos cada uno o en tres periodos de 20, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un Centro de Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo. Ciertas excepciones aplican a empresas consideradas como pequeños negocios.

Todo patrono viene obligado a cumplir con estas disposiciones de lo contrario se estaría exponiendo a reclamaciones judiciales con los costos y dificultades que esto presenta.

La Lcda. Nani Marchand-Sánchez es socia del Bufete Ferraiuoli Torres Marchand & Rovira, P.S.C. La puede contactar a través del correo electrónico: nmarchand@ftmrlaw.com. En esta columna colaboró el Lcdo. Héctor F. Lebrón González.



**Lcda. Nani
Marchand**

Especial para
HABITAT