

L EY DE MADRES OBRERAS, SU ÚLTIMA ENMIENDA DEL 28 DE OCTUBRE DE 2000 Y LA LEY DE LA LACTANCIA

POR:

LCDA. JUSTA APONTE PEDRAZA

REVISTA UAD 4

La autora obtuvo su Juris Doctor en la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico. Tiene sus propias oficinas en San Juan donde se dedica a la práctica de derecho laboral. Es profesora a tiempo parcial de la Universidad del Sagrado Corazón en cursos de legislación federal y estatal sobre horas y salarios y despidos en el empleo. Conferenciante y/o panelista en seminarios ofrecidos por organizaciones y asociaciones profesionales así como a agencias gubernamentales. Fue presidenta de la "Association of Labor Relations Practitioners" y es miembro permanente de su Junta de Directores como pasada Presidenta. Pertenece a diferentes asociaciones profesionales donde participa activamente en sus comités de asuntos laborales.

Ley de Madres Obreras:

En la revista de la Unidad Antidiscrimen de septiembre de 2000 preparé un resumen de las disposiciones de la ley de madres obreras, Ley Núm. 3 del 13 de mayo de 1942, enmendada, ("Ley 3") y su interacción con otras leyes y licencias. Aunque mencionamos que esta Ley estaba en proceso de ser enmendada, finalmente el P. del S. 2386 se convirtió en la Ley Núm. 425 del 28 de octubre de 2000 y que entró en vigor en esa misma fecha.

Esta Ley 425 enmienda la Sección 2 de la Ley 3 para aumentar el pago por parte del patrono de la licencia por maternidad de la mitad del salario a la totalidad del sueldo, jornal o compensación que estuviere devengando la madre obrera al acogerse a la licencia de maternidad. Anteriormente, la madre obrera, entre el pago que recibía de su patrono y el veinticinco (25) por ciento que recibía bajo las disposiciones de la Ley 139 de 1968, conocida como SINOT, podía recibir hasta el setenta y cinco (75) por ciento de su salario.

A virtud de esta enmienda y recibiendo ahora la madre obrera la totalidad del salario por parte de su patrono, la aportación de SINOT se torna innecesaria. El pago bajo SINOT aplicaría en aquellos casos en que la madre sufra alguna incapacidad antes de comenzar el periodo de descanso provisto por la Ley 3, o si le surgieran complicaciones después del parto y luego de agotar el periodo de descanso post natal de la Ley 3.

Debemos siempre recordar que de surgir complicaciones post partum que le impidan a la madre obrera regresar a su trabajo luego de agotada su licencia de maternidad a paga completa, el patrono viene obligado a ampliar el periodo de descanso por un término máximo de doce (12) semanas adicionales sin paga adicional, siempre que antes de expirar la licencia de maternidad la madre obrera presente certificación médica que acredite dichas complicaciones. En estas circunstancias también la madre obrera puede acogerse a las disposiciones del "Family and Medical Leave Act" si cumple con los requisitos establecidos en ésta y si el patrono está cubierto por la misma. Además, y como aquí mencionamos, le sería de aplicación los beneficios de SINOT por incapacidad no ocupacional.

Esta licencia por maternidad que comprende cuatro semanas antes del parto y cuatro semanas después del alumbramiento, pudiera extenderse en aquellos casos en que se estime erróneamente

la fecha del parto. Esto es así ya que la Sección 2 de la Ley 3 dispone en su segundo párrafo que: “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 periodo adicional por el cual se prórroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes.”

Esta enmienda es aplicable también a las madres adoptantes, a quienes se les extendió la licencia de maternidad mediante la aprobación de la Ley Núm. 54 del 10 de marzo de 2000.

Ley de Lactancia o Extracción de Leche Materna

La Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000 y que entra en vigor el 16 de marzo de 2001, se conocerá como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna”.

Definiciones:

Se entiende como “madre lactante” toda mujer que trabaje en el sector público o privado, que haya parido una criatura, sea por métodos naturales o cirugía, y que esté criando a su bebé. También se incluye en esta definición a toda mujer que haya adoptado una criatura y que por intervención de métodos científicos pueda amamantar.

Por criatura lactante se entiende todo infante de menos de un (1) año de edad que sea alimentado con leche materna.

La jornada de trabajo a los fines de esta Ley es la jornada de tiempo completo de siete y media (7 1/2) horas que trabaje la madre trabajadora.

Por extracción de leche materna se entiende el proceso a través del cual la madre se extrae de su organismo la leche materna con el equipo adecuado para esos fines.

La Ley aplica tanto al sector público de gobierno como a las empresas del sector privado, sin importar el número de trabajadores que empleen.

Duración del Periodo de Lactancia o Extracción

Se le provee a las madres trabajadoras que se reintegran a su trabajo luego de disfrutar de su licencia por maternidad, la oportunidad de lactar a su criatura durante un período de media (1/2) hora dentro de la jornada de trabajo para, en aquellos casos en que el patrono tenga un Centro de Cuido en sus facilidades, ir a lactar a la criatura; o para extraerse la leche en un lugar habilitado a esos fines en el taller de trabajo. El periodo de media hora que se concede puede ser dividido en dos (2) periodos de quince (15) minutos cada uno.

Este período de lactancia o de extracción tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones. Este período de doce meses puede ser menor en aquellos casos en que hayan complicaciones post partum y la madre trabajadora se reincorpore a su trabajo meses después del alumbramiento, o cuando la madre combine su licencia por enfermedad con su licencia de vacaciones, o se acoja a cualquier otra licencia que atrase su regreso al trabajo.

Requisitos para la Licencia

La madre obrera que desee lactar a su criatura deberá presentar a su patrono una certificación médica en el periodo correspondiente al cuarto y octavo mes de edad de la criatura, donde se acredite y certifique que la madre ha estado lactando a la criatura.

Dicho certificado deberá presentarse no más tarde del quinto día de cada periodo (cuarto y octavo mes de edad de la criatura).

Otras Disposiciones

Este periodo de lactancia estará sujeto a negociación para los organismos en los que rige la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y para los convenios colectivos pactados a partir del 1ro de enero del 2000 para los organismos que se rigen por la Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público de Puerto Rico.

Los patronos deberán garantizar a las madres lactantes que así lo soliciten el derecho que concede esta ley. Los patronos tienen por ende que habilitar un lugar para estos fines.

Los patronos del sector privado de empleo que concedan a sus empleadas el derecho conferido por esta ley estarán exentos del pago de contribuciones anuales equivalentes a un (1) mes de sueldo de las empleadas que se acojan al disfrute de este derecho.

Penalidades

La madre trabajadora lactante a quien se le niegue el derecho conferido por ley puede acudir a los foros pertinentes para exigir su derecho. No se especifica si podrá ir a alguna agencia administrativa o directamente a los tribunales.

El foro con jurisdicción podrá imponerle al patrono que se niegue a garantizar el derecho conferido por ley una multa por los daños que haya sufrido la empleada, que podrá ser igual a tres (3) veces el sueldo que devengue la empleada por cada día en que se le haya negado el período de lactancia o de extracción de leche.