



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

20 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14413

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por la Ley de Protección de Madres Obreras. Su consulta específica es la siguiente:

"La empleada de uno de mis clientes sufrió un aborto con tres meses y medio (3 1/2) de embarazo[;] [é]sta reclamó que se le pagaran las 8 semanas a las que tiene derecho por maternidad ya que dicha empleada estará ausente de sus labores por un mes y medio (1-1/2).

[¿]Cu[á]les son los beneficios que tiene esta empleada por haber tenido un aborto? [;] est[á] el patrono obligado a pagarle durante su ausencia (por maternidad) al igual que otra empleada que haya tenido un beb[é]?[;][¿]cu[á]l es el procedimiento de ley que aplica en casos como [é]ste"

La respuesta a esa interrogante se encuentra en el "Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada". En lo que respecta al asunto que motiva su consulta, el Artículo III de dicho reglamento dispone lo siguiente:

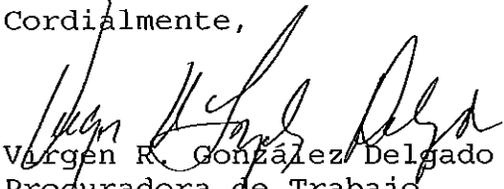
"La obrera que sufre un aborto tendrá derecho a los mismos beneficios de que goza la obrera que tiene un parto normal. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que le atiende durante el aborto.

De sobrevenirle alguna complicación a la madre obrera después del parto o el aborto, que le impida trabajar una vez transcurrido el descanso postnatal o postaborto, el patrono vendrá obligado a ampliar el periodo de descanso postnatal o postaborto 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 durante la ampliación del período de descanso, pero se le reservará su empleo.

El hecho de que la criatura nazca con o sin vida en nada afectará los derechos que la obrera tiene al amparo de la Ley y del Reglamento."

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora de Trabajo