



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

16 de agosto de 1999

**Re: Consulta Núm. 14671**

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

Favor de aclarar algunas preguntas o dudas sobre la Ley #3 Mujeres [sic] Obreras.

1) ¿Quiénes cualifican según esta ley?

Respuesta

Conforme al "Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada", Artículo II, Apartado 5, la ley aplica a "[t]oda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales, y administradoras."

2) ¿Están cubiertas las empleadas a tiempo parcial?

Respuesta

Sí.

3) ¿Cómo se computa el beneficio a esta licencia si el empleado es a tiempo parcial?

Respuesta

El Reglamento del Secretario, *supra*, dispone en su Artículo V lo siguiente:

La compensación que conforme a la Sección 2 de la Ley tiene derecho a recibir la madre obrera se computará usando como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando durante los seis (6) meses inmediatamente anteriores al comienzo del disfrute del período de descanso.

Naturalmente, si el ingreso de una empleada a tiempo parcial es menor que el que recibiría una empleada a tiempo completo, su compensación por embarazo será proporcionalmente menor.

4) ¿El aborto está considerado dentro de la licencia de maternidad; bajo qué condiciones aplica?

Respuesta

La definición de alumbramiento o parto que se consigna en el Artículo II, Apartado 7 del Reglamento del Secretario, *supra*, dispone que además de partos normales y nacimientos por vía de operación cesárea, dicho término:

Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, al malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante su embarazo.

5) ¿Si el empleado es autorizado por el médico a trabajar antes de completar la licencia de maternidad, cómo procede el pago, y/o las implicaciones para este empleado?

Respuesta

Conforme a la ley, las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. En aquellos casos en que la obrera desee reducir el período de descanso prenatal o postnatal, el Artículo III del Reglamento del Secretario, *supra*, dispone lo siguiente:

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la obrera en estado grávido podrá tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho, siempre que presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del parto. En ese caso el facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. De igual manera, 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 este caso se considerará que la madre obrera renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho.

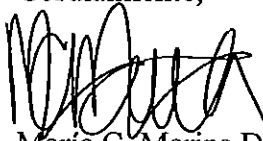
En cuanto al pago que se le adelanta a la empleada por el descanso postnatal, es pertinente citar al licenciado Ruy Delgado Zayas en su libro *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, páginas 178-179, en el cual señala lo siguiente:

La ley guarda silencio, respecto al caso de la empleada que después que se adelante el pago de licencia post-natal, cumpliendo con los requisitos de ley, desee regresar a trabajar antes de finalizar dicha licencia. La interpretación que ha hecho el Departamento del Trabajo de esta situación, es en el sentido de que la empleada vendría obligada a devolver el dinero correspondiente a la parte de la licencia no usada y que el patrono le puede descontar dicha suma de su sueldo.

No obstante, es nuestra opinión que en caso de que dicha empleada se niegue a devolver el dinero se presenta un problema para el patrono, ya que no podría deducirlo del salario de la empleada por no tratarse de un anticipo en efectivo según se define este término por la Ley Núm. 17 del 17 de abril de 1931, según enmendada, 29 LPRA, sec. 175(j) y se expondría a una reclamación de salarios que de radicarse en el tribunal conllevaría una penalidad.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo