



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

21 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14898

Nos referimos a su comunicación de 14 de mayo de 2001. La misma está relacionada con la Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, y con el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 3. La consulta presenta dos (2) interrogantes. La primera lee como sigue:

"...En primer lugar, tenemos sumo interés de aclarar el alcance del término "alumbramiento", para fines de dicho estatuto. Específicamente, si cuando el referido Reglamento se refiere a aborto, el mismo incluye aquellos abortos voluntarios a los cuales la madre se someta por su propia decisión.

Asimismo, deseamos aclarar si en casos de abortos voluntarios el patrono debe concederle las ocho (8) semanas que la Ley provee con paga. Así como si en caso de que la madre haya sufrido un aborto voluntario o involuntario y desee reintegrarse a su trabajo antes de ese período, el patrono debe y/o puede solicitarle una certificación médica acreditada de su estado de salud." (Subrayado Nuestro).

La ley cubre abortos inducidos legalmente por facultativos médicos; y que así lo certifique el médico. Al respecto el Reglamento, lee como sigue:

"7. Alumbramiento o parto: Acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos.

Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, el malparto, o aborto **involuntario**, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante su embarazo." (Énfasis Nuestro).

En el caso que la empleada desea reintegrarse antes del período que establece la Ley, el patrono debe solicitarle una certificación médica de su estado de salud, sujeto a lo que establece el Reglamento. Así debe hacerlo también, si la empleada se reintegra luego del período solicitado. El Artículo III del Reglamento, sobre los Derechos de las Madres Obreras, dispone en lo pertinente:

"La obrera que sufra un aborto tendrá derecho a los mismos beneficios de que goza la obrera que tiene 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 la atienda 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 post aborto, el patrono vendrá obligado a ampliar el período de descanso postnatal o post aborto 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." (Subrayado Nuestro).

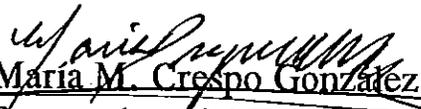
Pasamos a la segunda interrogante, la cual lee como sigue:

"De igual forma, nos surge la duda si mientras la obrera está disfrutando de su licencia de maternidad, dicho período se considera como uno trabajado para fines de la acumulación de la licencia por vacaciones y enfermedad."

La respuesta es en la negativa. Durante el disfrute de la licencia por maternidad la empleada no acumula días por concepto de vacaciones y enfermedad. El inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, establece en su parte pertinente... "que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios"; no incluye la licencia por maternidad.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo