



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

8 de enero de 2002

Consulta Núm. 14971

Nos referimos a su comunicación de 6 de noviembre de 2001, que lee como sigue:

“La presente es para consultarle como aplica la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, en el caso que se incluye a continuación:

¿Si una madre obrera tiene como fecha aproximada de parto el 13 de diciembre, podría ella trabajar hasta el 12 de diciembre si presenta un certificado médico donde se le autorice a trabajar hasta esa fecha? Siguiendo este mismo ejemplo, ¿Puede ella regresar a trabajar el 15 de diciembre si presenta un certificado médico donde se certifique que está capacitada para reintegrarse a sus labores? O por el contrario, si somete certificación médica, ¿puede trabajar hasta una semana antes de la fecha aproximada del parto y reintegrarse después de las primeras dos semanas de descanso postnatal?

La duda surge ya que el primer párrafo de la Sección 2 dispone que: “...La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una

certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento....” (Subrayado Nuestro). Sin embargo, la Sección 6 de la mencionada ley también dispone que “Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso a que tiene derecho por esta ley, o permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante la última semana de su embarazo o las dos (2) inmediatamente siguientes al alumbramiento sin que previamente la madre obrera se haya sometido voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo especialista de su selección, (Subrayado Nuestro)...”

La contestación a sus interrogantes son en la afirmativa. En el caso de la madre cuya fecha aproximada de parto es el 13 de diciembre, ésta puede optar por trabajar hasta el 12 de diciembre siempre que presente un certificado médico que acredite que puede trabajar hasta esa fecha. Aunque el derecho al descanso es de por lo menos una (1) semana antes de la fecha del parto, según la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la Ley de Madres Obreras, el Certificado Médico acredita su condición de salud y; por tanto, el patrono puede permitirle trabajar, a solicitud de la empleada hasta esa fecha.

Igualmente, la madre obrera puede reintegrarse a su trabajo el 15 de diciembre, siempre que presente un certificado médico que acredite que está en condiciones de trabajar. La Sección 2 dispone en su parte pertinente lo siguiente:

“...Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o que se encuentre en disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia

especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente...” (Subrayado Nuestro).

Sus dudas surgen porque acceder a lo anterior representaría una violación a la Sección 6 de la Ley Núm. 3, que en su parte pertinente, lee como sigue:

“Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso a que tiene derecho por ley, o permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante la última semana de su embarazo o las dos (2) inmediatamente siguientes al alumbramiento sin que previamente la madre obrera se haya sometido voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo o especialista médico de su selección, quien deberá rendir un informe o certificación médica que acredite ante el patrono que la condición y el estado de salud de la madre obrera no le impide realizar aquel trabajo o tareas que el facultativo médico, expresando a su vez cualquier instrucción especial o limitación en cuanto al tiempo y lugar en que la madre obrera podrá realizar dicho trabajo o tareas...” (Subrayado Nuestro).

El patrono en el caso que presenta en su consulta, no se está negando a cumplir con la Sección 6, sino que es la empleada que tiene la opción de acogerse al período de descanso, la que solicita mediante presentación de un certificado médico, que se le permita prestar servicios por estar capacitada para ello. Si ella presenta el certificado médico que requiere la Sección 6, el patrono puede acceder a su petición.

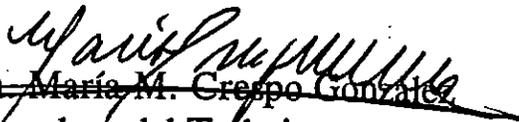
Esta legislación tiene el fin de proteger la salud de la madre obrera. Esto se logra cumpliendo con lo dispuesto en la Sección 6. Así surge además de la Sección 5 de la Ley, que lee como sigue, en su parte pertinente.

“Para hacer uso del descanso establecido en ley, la madre obrera deberá presentar al patrono un certificado médico que acredite que el estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso a tenor de lo que aquí se dispone. Será obligación de los facultativos que supervisan el cuidado prenatal y/o el parto expedir libre de costo, previo el examen correspondiente, un certificado acreditativo del estado de embarazo a toda madre obrera que así lo solicitare, así como los demás certificados médicos que se mencionan en la ley.” (Subrayado Nuestro).

En síntesis y en respuesta a sus interrogantes, siempre que el patrono se atenga a lo dispuesto en la citada Sección 6, éste puede acceder a la petición de la madre obrera, pues con ello no viola la política pública de la Ley Núm. 3 consistente en proteger y garantizar la salud física, mental y emocional de las madres embarazadas trabajadoras.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,


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