



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

**Lcdo. Víctor Rivera Hernández**  
**Secretario**

13 de junio de 2003

**Consulta Núm. 15168**

Nos referimos a su comunicación del 3 de febrero de 2003, la cual fue recibida en nuestra Oficina el 19 de febrero, y lee como sigue:

*“Me dirijo a Usted en este momento como patrono responsable que cumple con la Ley y especialmente a lo relacionado con esta Ley de Madres Obreras.*

*Surge en este momento una duda con relación a la Ley y deseamos que usted nos oriente en términos de cómo lo interpreta el Departamento del Trabajo y/o cualquier otra agencia gubernamental que tenga inherencia en la resolución de casos relacionados a este sector de empleados.*

*Nuestra duda es relacionada a lo siguiente:*

- 1) Indica la Ley en cuanto a Abortos, que se acreditará la Licencia completa de ocho (8) semanas “siempre y cuando el médico determine que el aborto tuvo consecuencias para la salud de la empleada que equipara a un parto”. En cuanto a esta estipulación, quisiéramos entender la intención del Legislador al hablar sobre las consecuencias de la salud.*

**asimismo cualquier alumbramiento prematuro, al 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.”**

La definición de “Alumbramiento o parto” incluye los abortos inducidos, por lo que es forzoso concluir que la Ley Núm. 3 brinda el derecho al descanso a las madres, aún, cuando ésta se ha inducido un aborto.

Por tanto, esta madre obrera tiene igual derecho a tener descanso que cualquier otra obrera que dé a luz según lo dispone el Artículo III de este Reglamento, el cual transcribimos a continuación:

“ . . .  
**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 a tal 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 período 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.

2) *Cómo aplicaría la Ley cuando hablamos de abortos inducidos. No nos referimos a abortos que por la naturaleza de su riesgo de vida para la madre, es inminente terminar. Sino a aquellos que son provocados por presiones sociales o alguna otra razón relacionada, ya sea por personas (no médicos) o por Instituciones o Clínicas que se dedican a esta práctica. . .”*

Su consulta está relacionada con la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la “Ley de Madres Obreras”, específicamente interesa conocer la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre los “abortos inducidos” y las “consecuencias de la salud”.

La Ley Núm. 3 brinda a toda mujer encinta el derecho a tener un descanso de ocho (8) semanas en el caso de las madres que laboran en el sector privado. Este derecho es concedido siempre que la madre obrera, la cual es definida por el inciso (5) del Artículo II del Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, Enmendada” como “Obrera: Toda 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”. A su vez, define “Obrera en estado grávido” como “Cualquier obrera, según dicho término ha quedado definido en el párrafo que antecede, que se encuentre en estado de embarazo, independientemente de su estado civil, y el “Alumbramiento o parto” como “Acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá

**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 el Reglamento.” (Énfasis nuestro.)**

El Artículo IV del Reglamento dispone que para poder disfrutar el derecho de esta Ley, la madre obrera deberá presentar un certificado médico, en el cual conste “la fecha probable del parto y la necesidad de disfrutar del descanso, excepto cuando se trate de un alumbramiento inesperado. Será asimismo necesario presentar un certificado médico cuando se necesite una ampliación del descanso postnatal.” No obstante, este mismo Artículo establece que no será necesario, para el disfrute del descanso, “que la obrera haya concebido mientras era empleada por el patrono de quien solicita la licencia.”

En cuanto a las “consecuencias de la salud”, las mismas deben ser certificadas por el médico de la madre obrera. No obstante, es importante resaltar que es precisamente por esas consecuencias que se intenta garantizar a ésta, el descanso indispensable y recomendado por los médicos. Por ende, esta Ley Núm. 3, la cual ha estado vigente desde un poco más de sesenta (60) años, declaró como política pública como parte de esta misma ley “decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros; establecer el derecho de las madres obreras a un descanso . . .”

La Sección 6 de la Ley Núm. 3 establece las penalidades para los patronos cuando éstos le negaren el derecho de descanso a toda madre obrera, la misma lee como sigue:

“Sección 6.- Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso o licencia de maternidad por adopción 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, y éste haya rendido 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 tarea, señalado específicamente en su informe o certificación médica, 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; o que no le pagare en todo o en parte del sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere derecho durante dicho período de descanso o de la adopción de un menor en virtud de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América a tenor de lo dispuesto en la Sección 2 de esta Ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de su embarazo, o su intención de adoptar o que no le reservare el empleo como aquí se determina o que se valiere de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar, negar o privar del disfrute del citado descanso o licencia de maternidad por adopción a cualquier madre obrera con derecho al mismo, incurrirá en un delito menos grave (misdemeanor) y, convicto que fuere, se le impondrá una multa no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares o reclusión por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.”

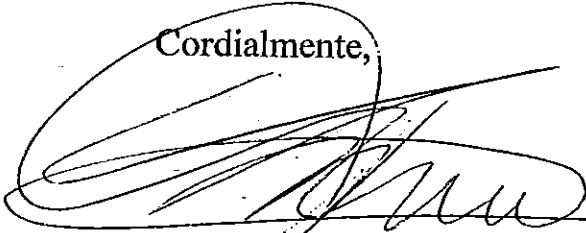
Por los fundamentos antes expresados, consideramos que todo patrono debe brindarle trato igual a toda madre obrera, ya sea que ésta dé a luz o tenga un

Consulta Núm. 1516  
Hospital San Cristóbal  
Página 6

aborto, natural o inducido legalmente por un facultativo médico, quien a su vez certifique el mismo.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Grissell Rodríguez Padua', written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

Lcda. Grissell Rodríguez Padua  
Procuradora del Trabajo

ep/LVGT