



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo

16 de mayo de 2006

**CONSULTA NÚM. 15445**

Acusamos recibo de su consulta de 16 de mayo de 2006. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

*“Me dirijo a usted para solicitarle una orientación referente al Reglamento de la Ley Núm. 3, Protección de Madres Obreras, aprobada el 13 de marzo de 1952 (según enmendada).*

*A continuación los Artículos de dicho Reglamento que me crean dudas:*

**Artículo 2**

*Por otro lado; la definición de alumbramiento o mal parto se refiere al acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimiento quirúrgicos-obstétricos.*

**Artículo 3**

*Según el Reglamento; la obrera que sufra un aborto tendrá derechos 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 la atiende durante el aborto.*

*Deseo que me aclaren las siguientes dudas:*

*Lo que puedo entender con dichos Artículos, es que puede darse un aborto que fue extraído legalmente y no cubrirle los mismos derechos que una obrera en parto normal si no se produce los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto. De ser de esa manera:*

- 1. ¿Qué criterios utilizan en la Unidad Antidiscrimen para evaluar cuales son los efectos fisiológicos para poder ser acreedora de los beneficios la obrera?*
- 2. Por consiguiente; si para que la empleada pueda calificar de dicho beneficio tuviera que indagar sobre como se efectuó dicho aborto o cuales son los efectos fisiológicos que tuvo ¿no inflijo con la Ley Hípica o con discrimen por embarazo?*
- 3. Por otro lado; de otorgarse el beneficio a una obrera en un parto normal, aún cuando fuese un aborto ¿puedo entender que se beneficiaría de las ocho (8) semanas a sueldo total?*

*En cuanto a la Ley Núm. 3, la obrera tiene el derecho a un descanso que comprende cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después del alumbramiento.*

*¿De ser despedida la empleada cuatro semanas antes del alumbramiento procede pagarle las ocho (8) semanas de maternidad?*

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 15370, 15413 y 15414. Además se le incluye un compendio de la Revista de la Unidad Antidiscrimen.

Espero que la información le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo