



DEPARTAMENTO DEL  
**TRABAJO**  
Y RECURSOS HUMANOS  
GOBIERNO DE PUERTO RICO

2 de agosto de 2012

### Consulta Núm. 15, 744

He recibido su comunicación con fecha del 3 de julio de 2012 y recibida en nuestra oficina el 1 de agosto de 2012, en la cual expone su interés en torno al alcance de los beneficios que concede la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, mejor conocida como *Ley de Madres Obreras*. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*"Sirva la presente para solicitarle un (sic) opinión en torno a las enmiendas a la Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, en cuanto a la licencia de maternidad por adopción como beneficio para las madres obreras cobijadas por dicha ley.*

*Específicamente, le solicitamos se nos aclare cuando comienza la licencia de maternidad por adopción, si es desde que el menor a ser adoptado es entregado al hogar de la madre adoptante y se solicita o inicia el trámite de adopción con el Departamento de la Familia o si por el contrario el beneficio de licencia por maternidad por adopción comienza desde que la adopción del menor es aprobada finalmente por un tribunal competente...."*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

**OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO**

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuente el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

Dicho lo anterior, y como una orientación general, le informamos que la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942<sup>2</sup>, según enmendada, conocida como *Ley de Protección de Madres Obreras*, fue aprobada con el propósito de proveer justicia a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado grávido, a fin de que las mismas obtengan descanso y salario durante ese periodo<sup>3</sup>. Asimismo, protege el derecho de la mujer trabajadora de continuar en su empleo y a que no sea despedida arbitrariamente mientras se encuentra embarazada. Es decir, este estatuto provee protección a la salud de la mujer embarazada (periodo prenatal y postnatal), prohíbe el discrimen por razón del embarazo y dispone los remedios que tiene la trabajadora cuando su patrono viola sus derechos<sup>4</sup>.

Destacamos además que, este estatuto ha sido objeto de varias **enmiendas**, como por ejemplo, la Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, la cual extiende los beneficios de esta ley a las madres adoptantes y la Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000, para establecer que las madres obreras recibirán la totalidad del sueldo, salario o jornal o compensación al comenzar su periodo de descanso.

Sobre este particular, la intención legislativa de la Ley Núm. 54, *antes citada*, fue plasmada en su Exposición de Motivos al establecer:

---

<sup>2</sup> 29 L.P.R.A § 467.

<sup>3</sup> En la Opinión del Secretario de Justicia Núm. 25 de 1976 se expresó que la Ley de Madres Obreras aplica a todas las mujeres empleadas en la empresa privada, incluyendo aquellas que caen bajo la clasificación de administradoras, profesionales, ejecutivas y el servicio doméstico. No es aplicable a las empleadas del gobierno federal y gobierno estatal salvo las corporaciones públicas que operan como empresas privadas.

<sup>4</sup> Nótese, conforme lo antes expresado, que ningún patrono podrá, salvo justa causa, despedir a una trabajadora embarazada. Es al patrono que establece como defensa el haber mediado justa causa para el despido de una mujer trabajadora embarazada, el que debe probar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido fue uno justificado. Véase *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 546 (1979).

“ ...

*La maternidad es uno de los momentos más anhelados por toda mujer que desea formar una familia. Se trata de una de las etapas de la vida más significativas que marca el principio de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje a la misma vez. Su importancia es de tal magnitud, que inclusive se concede una licencia de maternidad que comprende el período de descanso prenatal y post parto como beneficio marginal en el empleo.*

*No obstante lo anterior, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, no dispone que las madres que adopten un menor de acuerdo a la legislación vigente tienen el derecho a disfrutar de una licencia de maternidad tal y como se le ha concedido a las madres obreras embarazadas. Ello, ciertamente se hace necesario, ya que no es requisito sine qua non para ser madre el estar embarazada y dar a luz un hijo; tiene igual mérito y satisfacción el poder ser madre a través del procedimiento de la adopción.*

*El objetivo primordial de la Ley de Madres Obreras es proveerle a la madre obrera embarazada un período de descanso pre natal y post parto. **La madre obrera adoptante no necesita este período de descanso pero sí de un tiempo para relacionarse con su nuevo(a) hijo(a). Es una oportunidad de afianzar y fortalecer los lazos entre la madre y su hijo(a).***

*No obstante lo anterior, este período inicial en la relación madre adoptante y su hijo(a) es fundamental en los años preescolares del menor. Por lo que la madre obrera adoptante sólo recibirá el beneficio de la licencia de maternidad si adopta un menor de edad pre-escolar entendiéndose un menor de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar.*

*Esta Asamblea Legislativa estima imperativo que, al igual que se hizo justicia con las madres que tienen la gracia de Dios para poder dar a luz un hijo, también se compense a las madres adoptantes **de un(a) menor dentro del límite de edad** antes señalado con los beneficios correspondientes. Por tal motivo, se hace necesario enmendar la llamada “Ley de Madres Obreras” para que se incluyan en la misma a las obreras que cobijadas por dicho estatuto, adopten a un menor en virtud de las leyes y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico.” (Énfasis nuestro)*

Más aún, el Artículo 1 de la Ley Núm. 54 dispone:

*“Sección 2.-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 se encuentre en el 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. Disponiéndose, que toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. **En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.***

...

...

*En el caso de la madre obrera adoptante, ésta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. Disponiéndose, que en tal caso se considerará que la madre obrera adoptante renuncia cualquier período restante de licencia a que tiene derecho." (Énfasis nuestro)*

Recalcamos el lenguaje del estatuto que dispone que en los casos de las madres adoptantes de un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar.

Dicho lo anterior, es importante destacar que la legislación protectora del trabajo debe interpretarse de forma liberal a favor de los derechos de los trabajadores, ya que las mismas son de carácter reparador<sup>5</sup>. Además, el propósito del legislador al aprobar el estatuto fue, precisamente, equiparar a la madre adoptante de un menor de edad de cinco años o menos el disfrute de los beneficios de la licencia por maternidad que tradicionalmente se habían otorgado a las madres biológicas.

En lo pertinente, denotamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "*cuando la ley es clara no hay espacio para interpretarla y la voluntad del legislador tiene que ser respetada*"<sup>6</sup>. Asimismo, la jurisprudencia de nuestro Alto Foro ha dispuesto que "*cuando el legislador se ha expresado de manera clara e inequívoca, el texto de la medida es la expresión por excelencia de la intención legislativa.*"<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Véase *Orsini García v. Secretario de Hacienda*, 177 D.P.R. 596 (2009).

<sup>6</sup> 2008 TSPR 37, *Plaza Las Américas, Inc. vs. Centro de Recaudación de Ingresos Municipales*.

<sup>7</sup> 2008 TSPR 184, 175 DPR \_\_, *Pueblo de Puerto Rico vs. Torres Santiago*, citando a *Romero Barceló v. Estado Libre Asociado*, res. el 10 de noviembre de 2006, 2006 T.S.P.R. 163.

En resumen, en los párrafos anteriores le proveemos las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayude a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta. Igualmente, le proporcionamos las herramientas para realizar una decisión bien informada sobre el asunto que atiende.

Finalmente, con el interés de proveerle la mayor información posible puede realizar gestiones adicionales para orientación a través de la Unidad Antidiscrimen ubicada en:

Calle Mayagüez, Esq. Calle Cidra  
Edif. Metro Center  
Piso 9  
Hato Rey, PR 00917  
Tel. 787-754-5293

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

#### **ADVERTENCIA**

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto a ello o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.