



Vance Thomas  
Secretario

5 de marzo de 2013

### Consulta Núm. 15753

Acuso recibo de su comunicación fechada 5 de febrero de 2013, dirigida a la Procuradora del Trabajo. En la misma nos presenta la siguiente consulta:

*Le agradeceré su asistencia para aclarar una situación con un patrono a quien represento. Resulta que dicha organización tiene actualmente una empleada reportada bajo el Fondo en descanso y no ha regresado a trabajar desde hace más de 10 meses. El patrono ha tomado conocimiento de que la empleada está embarazada y que dará a luz en los próximos 3 meses. Queremos saber cuál es la opinión del Departamento en cuanto a si ella tiene derecho al pago de la licencia por maternidad.*

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 o puedan estar 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, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de Oficina apele a otra

#### OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO	505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 16 Hato Rey, Puerto Rico 00918
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540   T: 787.281-5672 F 787.754-6158

DH.

interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. No somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos. En vista de ello, procedemos a emitir nuestra opinión basándonos exclusivamente en los hechos planteados en su consulta.

El Art. 5 de la *Ley de Compensación por Accidentes de Trabajo*, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1945, según enmendada, 11 L.P.R.A. § 7, impone al patrono la obligación de reservar el empleo y reinstalar al mismo a un empleado que haya sufrido un accidente de trabajo sujeto a las siguientes condiciones:

1. El empleado solicita la reinstalación en un término no mayor de quince (15) días contados a partir de la fecha en que es dado de alta por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, siempre y cuando dicho requerimiento no se haga transcurrido el término de doce (12) meses desde la fecha del accidente; y
2. Que el empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite la reinstalación; y
3. Que el empleo subsista al momento en que el empleado solicita la reinstalación.

Por su parte, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, 29 L.P.R.A. §§467 y siguiente, mejor conocida como la *Ley de Madres Obreras*, provee una licencia por maternidad con paga a empleadas embarazadas por un período de ocho (8) semanas. La empleada debe presentar un certificado médico que indique que está embarazada y su fecha aproximada de alumbramiento.

La licencia por maternidad se compone de cuatro (4) semanas de descanso prenatal y cuatro (4) semanas de descanso postnatal. Sin embargo, una empleada puede permanecer en el trabajo hasta una (1) semana antes de la fecha estimada de alumbramiento, siempre y cuando presente un certificado médico que le autorice a trabajar hasta ese momento.

El patrono está obligado a pagar a la empleada la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el

mencionado período de descanso. Este pago se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo.

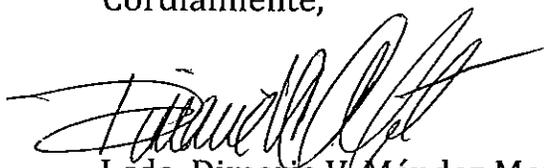
Para que una trabajadora tenga el derecho y la protección en ley del disfrute de la licencia por maternidad, debe cumplir con los requisitos de la Sección 2 de la Ley Núm. 3, *supra*, la cual dispone:

1. Encontrarse la empleada trabajando al momento de adquirir el derecho al descanso; o
2. Encontrarse la empleada 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. (Énfasis nuestro)**

De cara a la situación de hechos expuesta, una empleada embarazada que se encuentra en descanso al amparo de la Ley Núm. 45, *supra*, tendrá derecho al disfrute de la licencia por maternidad que provee la Ley 3, *supra*, siempre y cuando solicite dicho beneficio dentro del período de reserva de empleo de doce (12) meses contemplado en la Ley Núm. 45, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó  
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 y tácita de 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 otros trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una respuesta distinta a la aquí expresada.