Núm. 1607
Fecha 19 de octubre 1972 - 2:50 P.M.
Aprobado Fernando Chardón
Secretario de Estado
Por: María L. Suárez
Secretaria Auxiliar de Estado
Interina

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
OFICINA DEL SECRETARIO
SAN JUAN, PUERTO RICO

Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Número 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada.

ARTICULO I: BASE LEGAL: Este Reglamento se promulga en virtud de las facultades que se le confieren al Secretario del Trabajo en la Sección 9 de la Ley Número 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada.

ARTICULO II: DEFINICIONES: Los siguientes términos tal y como aparecen usados en este Reglamento, deberán interpretarse de la manera siguiente:

1. Secretario: Se refiere al Secretario del Trabajo del/1ro Estado Libre Asociado de Puerto Rico o su representante.
2. Ley: Se refiere a la Ley Número 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada.
3. Reglamento: Se refiere a este Reglamento.
4. Patrono: Toda persona natural o jurídica, y toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica o que ejerza autoridad en nombre suyo, que emplee mujeres en oficinas, establecimientos comerciales o industriales o empresas de servicio público.
5. Obrera: Toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y/2do administradoras.

6. Obrera en estado grávido: 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.

7. Alumbramiento: Acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural, o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos.

   Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, el malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

8. Semana: Período de siete (7) días consecutivos.

9. Mes: Período de treinta (30) días consecutivos.

ARTICULO III: DERECHOS DE LAS MADRES OBRERAS: Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después. En caso de que el alumbramiento sea prematuro y no se haya disfrutado del descanso prenatal o del total de las cuatro semanas del referido descanso, se le añadirá al descanso postnatal los días que se dejaron de disfrutar antes del alumbramiento. Podrá la madre obrera solicitar su reintegro al trabajo después de transcurridas las primeras cuatro semanas de descanso postnatal presentando, junto con su solicitud, un certificado médico que acredite su aptitud para trabajar. Si el alumbramiento ocurriere pasadas las cuatro semanas del descanso prenatal, se extenderá dicho descanso hasta que sobrevenga el alumbramiento y se conservará aún el derecho de disfrutar de las cuatro semanas de descanso postnatal. Durante el disfrute de esta licencia por maternidad la madre obrera tendrá derecho a recibir la mitad del

sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo.

De sobrevenirle alguna complicación a la madre obrera después del alumbramiento que le impida trabajar una vez transcurrido el descanso postnatal, el patrono vendrá obligado a ampliar/ 500 el período de descanso postpartum 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.

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 del Reglamento.

ARTICULO IV: REQUISITOS PARA DISFRUTAR DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD: Toda madre obrera para/ 600 disfrutar de licencia por maternidad deberá presentar a su patrono un certificado médico en que se haga constar la fecha probable del parto y la necesidad de disfrutar del descanso, excepto cuando se trate de un alumbramiento inesperado. Será asimismo necesario presentar certificado médico cuando se necesite una ampliación del descanso postnatal.

Para tener derecho al disfrute del descanso no será necesario que la obrera haya concebido mientras era empleada por el patrono de quien solicita licencia.

ARTICULO V: COMPENSACION DURANTE LA LICENCIA: La compensación que conforme a la Sección 2 de la Ley tiene derecho a recibir la madre/ 700 obrera se computará usando como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando durante los tres meses inmediatamente anteriores al

comienzo del disfrute del período de descanso. Si durante dicho período de tres meses la obrera no devengare sueldo, salario, jornal o compensación, la base para el cómputo será cero, y por lo tanto, no tendrá derecho a recibir compensación durante su descanso.

El haber o no devengado sueldo, salario, jornal o compensación durante el período mencionado en nada afecta el derecho de la obrera a disfrutar de su licencia por maternidad.

ARTICULO VI: FORMA DE PAGO: El pago se hará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes y conforme con las disposiciones de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, enmendada.

ARTICULO VII: OBLIGACIONES DEL PATRONO: Será obligación del patrono conceder a la obrera el descanso provisto por la Ley cuando el mismo fuere solicitado de conformidad con lo preceptuado en este Reglamento.

Deberá el patrono, además, pagar a la obrera la mitad de su sueldo, salario, jornal o compensación cuando la misma sea procedente de acuerdo con la Ley y el Reglamento y también le reservará el empleo durante el disfrute de la licencia por maternidad.

ARTICULO VIII: NULIDAD DE PACTOS CONTRARIOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY: Será nulo cualquier contrato mediante el cual una madre obrera renuncie en todo o en parte los derechos que la Ley le concede.

ARTICULO IX: DESPIDO PROHIBIDO: Ningún patrono podrá despedir una mujer embarazada por su menor rendimiento en el trabajo por razón del embarazo.

ARTICULO X: PENALIDADES: Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentra en estado de embarazo, o rehuse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que cualquiera de los actos antes mencionados haya causado a la trabajadora, o por una suma no menor de cien ($100) dólares ni mayor de mil ($1,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieren determinar daños pecuniarios, o el doble de éstos si montaran a una suma menor de cien ($100) dólares.

La empleada tendrá, además, derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en la Sección 4 de la Ley.

Todo patrono que le negare a cualquier madre obrera el descanso que se establece en la Ley, o permitiere que dicha obrera trabajare en su oficina, establecimiento o empresa durante el referido período de descanso, o que no le pagare en todo o en parte el sueldo, jornal, salario o compensación a que la madre obrera tuviere derecho durante dicho período de descanso a tenor con lo dispuesto en la Sección 2 de la Ley o que la despidiere de su trabajo por razón del embarazo, 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 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 cien ($100) dólares ni mayor de

mil ($1,000) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.

ARTICULO XI:/ 13º SEPARABILIDAD: Si cualquier Artículo o parte de este Reglamento fuere declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de éste, y su efecto quedará limitado a dicho Artículo, o parte.

ARTICULO XII: VIGENCIA: Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley Número 112 de 30 de junio de 1957, enmendada.

APROBADO en San Juan, Puerto Rico, hoy día 6 de octubre de 1972.

Julia Rivera de Vincenti

JULIA RIVERA DE VINCENTI
Secretaria del Trabajo