Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Secretario
Hato Rey, Puerto Rico

Núm. 2558
Fecha: 5 de sept. de 1979
Aprobado: Pedro R. Vázquez
Secretario de Estado

Por: Secretaria Auxiliar de Estado

E N M I E N D A S

AL REGLAMENTO APROBADO EL 6 DE OCTUBRE DE 1972, CONOCIDO COMO "REGLAMENTO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO PARA ADMINISTRAR LA LEY NUM. 3 DE 13 DE MARZO DE 1942, ENMENDADA."

Sección 1.- Se enmienda el título del reglamento aprobado el 6 de octubre de 1972, conocido como "Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada", para que lea como sigue:

"Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada".

Sección 2.- Se enmienda el Artículo I del reglamento aprobado el 6 de octubre de 1972, conocido como "Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada", para que lea como sigue:

"Artículo I: Base Legal: Este Reglamento se promulga en virtud de las facultades que se le confieren al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en la Sección 9 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada."

Sección 3.- Se enmienda el inciso 1 del Artículo II del reglamento aprobado el 6 de octubre de 1972, conocido como "Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada", para que lea como sigue:

"Artículo 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 y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o su representante.

2. .....

3. .....

4. .....

5. .....

6. .....

7. .....

8. .....

9. ....."

Sección 4.- Se enmienda el Artículo III del reglamento aprobado el 6 de octubre de 1972, conocido como "Reglamento del Secretario del Trabajo para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, enmendada", para que lea como sigue:

"Artículo III: Derechos de las Madres Obreras:

Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. En caso de que el alumbramiento sea prematuro y no se haya disfrutado del descanso prenatal o del total de las cuatro (4) semanas del referido descanso, la obrera podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período pre-natal. Podrá la madre obrera solicitar su reintegro al trabajo después de transcurridas las primeras cuatro (4) semanas de descanso postnatal o aún antes de transcurridas, según se indica más adelante, pero presentando en este último caso, junto con su solicitud, un certificado médico que acredite su aptitud para trabajar. Si el alumbramiento ocurriese pasadas las cuatro (4) semanas del descanso prenatal, se extenderá dicho descanso hasta que sobrevenga el alumbramiento y se conservará aún el derecho de disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso postnatal. Durante el disfrute de esta licencia por materni-

dad la madre obrera tendrá derecho a recibir la mitad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la obrera en estado grávido podrá tomar hasta solo una (1) semana de descanso pre-natal y extender hasta siete (7) semanas el descanso post-partum a que tiene derecho, siempre que le presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. En ese caso el facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. De igual manera, la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso post-partum, cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En este caso se considerará que la madre obrera renuncia a las otras semanas de descanso post-partum a que tiene derecho.

La obrera que sufra un aborto podrá reclamar los mismos beneficios de que goza la obrera que tiene un alumbramiento 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 atienda durante el aborto.

De sobrevenirle alguna complicación a la madre obrera después del alumbramiento o el aborto, que le impida trabajar una vez transcurrido el descanso post-natal o post-aborto, el patrono vendrá obligado a ampliar el período de descanso post-partum o post-aborto por un término mayor que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar

del Secretario de Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 112 de 30 de junio de 1957, según enmendada (3 LPRA Sec. 1041 et seq.).

Aprobada hoy 27 de agosto de 1979 en San Juan, Puerto Rico.

Carlos S. Quirós
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos