Núm. 3292
Fecha: 11 de marzo de 1988 3:30 p.m.
Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

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

"Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 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 y Recursos Humanos en la Sección 9 de la Ley Núm. 3 del 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 a Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o su representante.
2. Ley: Se refiere a la Ley Número 3 del 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, industrial o empresa de servicio público, incluyendo, ejecutivas, profesionales y 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 o parto: 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, al malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufriere la madre en cualquier momento durante su 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 (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 postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal. La madre obrera podrá solicitar su reinstalación 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 parto y se conservará aún el derecho de disfrutar de las cuatro (4) 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.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la obrera en estado grávido podrá tomar hasta solo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal 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 parto. 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 postnatal, 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 postnatal a que tiene derecho.

La obrera que sufra un aborto tendrá derecho 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 atienda durante el aborto.

De sobrevenirle alguna complicación a la madre obrera después del parto o el aborto, que le impida trabajar una vez transcurrido el descanso postnatal o postaborto, el patrono vendrá obligado a ampliar el período de descanso postnatal o postaborto 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 disfrutar de la 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 obrera se computará usando como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando durante los seis (6) meses inmediatamente anteriores al comienzo del disfrute del período de descanso. Si durante dicho período de seis (6) 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 total de la licencia se hará al momento de la obrera comenzar a disfrutar su licencia por maternidad. En el caso de que se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber parido, el período por el cual se le extienda la licencia se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los salarios corrientes y conforme la Ley 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.

La obligación de pagar a la obrera la mitad de su sueldo es independiente de la obligación del patrono de pagarle a ésta,

cuando se inhabilite médicamente para trabajar, la licencia por enfermedad acumulada en virtud de un Decreto Mandatorio, proporcionalmente hasta completar el total de su salario, así como del derecho de la obrera a recibir los beneficios que le correspondan de la Ley de Beneficios por Incapacidad, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada.

El derecho a dicha licencia por maternidad subsiste aun cuando la obrera al comienzo de la misma esté en uso de licencia, según se dispone en un Decreto Mandatorio, contrato de trabajo, de una disposición de ley que obliga al patrono a reservarle su empleo, así como en el caso de que haya sido objeto de una suspensión temporera de empleo y sueldo de menos de tres meses, que contempla la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada.

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, sin justa causa a la mujer embarazada, aun en el caso de la obrera embarazada que está en período probatorio. El menor rendimiento para el trabajo en calidad o cantidad no se entenderá que es justa causa para despedir, tampoco lo será el que no pueda aumentar su rendimiento.

ARTICULO X: 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 XI: 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.

ARTICULO XII: DEROGACION

Este Reglamento deja sin efecto el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, enmendada, aprobado el 6 de octubre de 1972 y enmendado el 27 de agosto de 1979.

APROBADO en San Juan, Puerto Rico, hoy día 11 de marzo de 1986.

JUAN M. RIVERA GONZALEZ
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos