

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
SAN JUAN, PUERTO RICO**

**DEPARTAMENTO DE ESTADO**

Número: **7667**

Fecha: **26 de enero de 2009**

Aprobado: **Hon. Kenneth D. McClintock**  
**Secretario de Estado**

Por: **Eduardo Arosemena Muñoz**  
**Secretario Auxiliar de Servicios**



**REGLAMENTO  
DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 3 DE 13 DE MARZO DE 1942,  
SEGÚN ENMENDADA,  
CONOCIDA COMO LEY DE MADRES OBRERAS  
(REVISION DE 2008)**

## Índice General

ARTÍCULOS	PÁGINA
I. TÍTULO.....	1
II. DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA.....	1
III. BASE LEGAL.....	1
IV. DEFINICIONES.....	1-2
V. DERECHOS DE LAS MADRES OBRERAS.....	3-4
VI. REQUISITOS PARA DISFRUTAR DE LA LICENCIA.....	4-5
VII. COMPENSACIÓN DURANTE LA LICENCIA.....	5-6
VIII. FORMA DE PAGO.....	6
IX. OBLIGACIONES DEL PATRONO.....	7
X. NULIDAD DE PACTOS CONTRARIOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY.....	7
XI. DESPIDO PROHIBIDO.....	8
XII. INTERPRETACIÓN.....	8
XIII. SEPARABILIDAD.....	8
XIV. VIGENCIA.....	8
XV. DEROGACIÓN.....	9

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
San Juan, Puerto Rico**

**REGLAMENTO DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
PARA ADMINISTRAR LA LEY NÚM. 3 DE 13 DE MARZO DE 1942, SEGÚN  
ENMENDADA, CONOCIDA COMO LEY DE MADRES OBRERAS  
(REVISION DE 2008)**

**ARTÍCULO I - TÍTULO**

Este Reglamento se conocerá como Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada.

**ARTÍCULO II – DECLARACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA**

Es política pública del Estado Libre Asociado la protección de la vida, salud y seguridad de los(as) empleados(as) y establecer el derecho de las madres obreras al descanso y salario necesario.

**ARTÍCULO III - 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, según enmendada, la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada y la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada.

**ARTÍCULO IV - DEFINICIONES**

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

- a. 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, malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante su embarazo.

- b. **Ley:** Se refiere a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada.
- c. **Mes:** Período de treinta días consecutivos.
- d. **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.
- e. **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.
- f. **Patrón:** 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 y empresas de servicio público.
- g. **Reglamento:** Se refiere a este reglamento.
- h. **Secretario:** Se refiere al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o su Representante.
- i. **Semana:** Período de siete (7) días consecutivos.

## **ARTÍCULO V- DERECHOS DE LAS MADRES OBRERAS**

1. 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. Si el alumbramiento ocurriese pasadas las cuatro (4) semanas del descanso prenatal, se extenderá dicho descanso hasta que sobre venga el parto y se conservará aún el derecho de disfrutar de las cuatro (4) semanas del descanso postnatal. Durante el disfrute de esta licencia por maternidad la madre obrera tendrá derecho a recibir la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo.
2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la obrera en estado grávido podrá tomar hasta sólo 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 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 y vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada. Este reembolso no podrá ser descontado del salario de la madre obrera.

3. La obrera que sufra un aborto tendrá derecho al disfrute de la licencia de maternidad con paga durante el período de descanso recomendado por el médico que la atendió durante el aborto, hasta el máximo permitido por la Ley. Sin embargo, para ser acreedora a este beneficio, 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 atendió durante el aborto.
4. De sobrevenirle alguna complicación a la madre obrera después del parto o el aborto, que impida trabajar una vez transcurrido el descanso postnatal o post aborto, el patrono vendrá obligado a ampliar el período de descanso postnatal o post aborto por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales siempre que antes de expirar el período de descanso inicial 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.
5. 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.

#### **ARTÍCULO VI - REQUISITOS PARA DISFRUTAR DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD**

1. Toda madre 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 antes de la expiración del período de descanso inicial.

2. Para tener derecho al disfrute del descanso no será necesario que la obrera haya concebido mientras era empleada por el patrono de quien solicita la licencia.
3. Para que la empleada que adopte a un menor de cinco años de edad o menos que no esté matriculado en una institución escolar pueda reclamar el derecho al disfrute de la licencia por maternidad, deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación su intención de adoptar a un menor, de acogerse a la licencia por maternidad y de sus planes de reintegrarse a su trabajo. Además deberá someter al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

#### **ARTÍCULO VII - COMPENSACIÓN DURANTE LA LICENCIA**

1. La compensación a la 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 devengado durante los seis (6) meses inmediatamente anteriores al comienzo del disfrute del período de descanso.
2. Si el vínculo obrero patronal vigente fuera menor de seis (6) meses, entonces, se tomará en consideración el salario, sueldo, jornal o compensación que hubiera devengado la obrera al momento del disfrute del período de descanso por maternidad.

3. En los casos en que la obrera se encuentre, al momento de adquirir su derecho a la licencia por maternidad, en disfrute de cualquier licencia especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero patronal continúe vigente, se tomará en consideración el salario, sueldo jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de cualquiera de estas licencias o descansos autorizados por ley.
4. Si durante el período de seis (6) meses anteriores al comienzo del disfrute del período de descanso por maternidad la obrera no devengare sueldo, salario, jornal o compensación y no hubiera estado en disfrute de cualquier licencia especial o descanso autorizado por ley, pero aun así el vínculo obrero patronal continuara vigente, la base para el computo será cero (0) y, por lo tanto, no tendrá derecho a recibir compensación durante su descanso.

#### **ARTÍCULO VIII - FORMA DE PAGO**

El pago total de la licencia se hará al momento de la obrera comenzar a disfrutar su licencia por maternidad, excepto en aquellos casos en los que el alumbramiento ocurra de forma inesperada antes de la obrera comenzar el disfrute de dicha licencia. En estos casos el patrono deberá realizar los arreglos necesarios para que la obrera reciba el pago total de la licencia no más tarde de la fecha del próximo periodo de pago establecido en la empresa. 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 extiende la licencia se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los salarios corrientes y conformes a la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada.



## **ARTÍCULO IX - OBLIGACIONES DEL PATRONO**

1. 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.
2. Deberá el patrono, además, pagar a la obrera la totalidad de su sueldo, salario, jornal o compensación cuando la misma sea procedente de acuerdo con la Ley y el Reglamento, y también reservará el empleo durante el disfrute de la licencia por maternidad.
3. La obligación de pagar a la obrera la totalidad 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 la legislación aplicable o de un Decreto Mandatorio, así como del derecho de la obrera a recibir los beneficios que le correspondan en virtud de la Ley de Beneficios por Incapacidad (SINOT), Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada.
4. El derecho a la licencia por maternidad subsiste aún cuando la obrera al comienzo de la misma esté en uso de una 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 Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

## **ARTÍCULO X - 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 a los derechos que la Ley le concede.

## **ARTÍCULO XI - DESPIDO PROHIBIDO**

1. Ningún patrono podrá despedir, sin justa causa a la mujer embarazada o que adopte un menor a tenor con la Ley y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. En el caso de la obrera embarazada, esta protección cobija aún a aquellas que estén en período probatorio.
2. El menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo, en calidad o cantidad, no se entenderá como justa causa para despedir a la madre obrera. Tampoco lo será el que no pueda aumentar su rendimiento durante su embarazo.

## **ARTÍCULO XII – INTERPRETACIÓN**

Este reglamento ha de ser interpretado de manera liberal de modo que garantice una solución rápida, justa y económica de todo procedimiento, salvaguardando en todo momento el principio rector del debido proceso de ley. En caso de discrepancias entre el texto original en español y su traducción al inglés, prevalecerá el texto en español.

## **ARTÍCULO XIII - 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.

## **ARTÍCULO XIV - VIGENCIA:**

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 29 de agosto de 1958, según enmendada.

## ARTÍCULO XV- DEROGACIÓN

Este Reglamento deja sin efecto el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, aprobado el 11 de marzo de 1986, Núm. 3292. Toda regla que en algún otro Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos resulte incompatible con este Reglamento queda derogada.

Yo, Román M. Velasco González, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en virtud de la autoridad conferida por la Sección 9, de la Ley, por la presente apruebo y adopto el presente Reglamento.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de noviembre de 2008.



---

Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos