

## *Ley de Protección de Madres Obreras*

Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

Ley Núm. 398 de 13 de mayo de 1947

Ley Núm. 39 de 19 de junio de 1969

Ley Núm. 20 de 5 de agosto de 1975

Ley Núm. 7 de 4 de mayo de 1982

Ley Núm. 39 de 31 de julio de 1991

Ley Núm. 188 de 26 de diciembre de 1997

Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000

Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000

[Ley Núm. 148 de 19 de julio de 2018](#)

[Ley Núm. 95 de 8 de agosto de 2020](#))

Para proteger a las madres obreras, establecer su derecho a un descanso que comprenda cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después; prohibir el trabajo de las madres obreras durante dicho periodo en oficinas, establecimientos comerciales e industriales y empresas de servicio público; estatuir la obligación de los patronos a pagar a las madres obreras la mitad del sueldo; salario, jornal o compensación durante el mencionado periodo de descanso; fijar penalidades por la violación de las disposiciones de esta ley y para otros fines.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

**Sección 1.** — *Exposición de Motivos* — La legislación vigente en Puerto Rico no provee protección alguna para las madres obreras. En los convenios colectivos e individuales de trabajo tampoco suele incluirse disposición alguna para garantizar un período de descanso a las madres obreras en las semanas que preceden ni en las que siguen al alumbramiento. Las jornadas ininterrumpidas de trabajo durante ese período constituyen un positivo peligro para la salud y la vida de las obreras. La ciencia médica aconseja la observación de un período de descanso en estos casos. La legislación moderna del trabajo se orienta en el sentido de proveer a las madres obreras este indispensable descanso.

Las obreras puertorriqueñas que trabajen en oficinas, establecimientos comerciales e industriales y en empresa de servicio público necesitan de los beneficios de esta medida humanitaria, que es indispensable para la protección de su salud y la conservación de su vida. Se declara por la presente que la política pública de esta Ley es, mediante el ejercicio de las facultades de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico para decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros; establecer el derecho de las madres obreras a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después.

**Sección 2.** — (29 L.P.R.A. § 467)

Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta Ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o se encuentre en el disfrute de sus vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en el disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En los casos en que la empleada adopte un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a una licencia por maternidad que comprenderá hasta cinco (5) semanas. En estos casos, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras 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 o la licencia de maternidad por adopción. Disponiéndose, que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación, se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.

En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo; Disponiéndose, que 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 ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna

complicación postnatal que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso 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 pero se le reservará el empleo.

En el caso de la madre obrera adoptante, ésta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. Disponiéndose, que en tal caso se considerará que la madre obrera adoptante renuncia cualquier período restante de licencia a que tiene derecho.

**Sección 3.** — (29 L.P.R.A. § 468)

Durante los períodos de descanso referidos en la sección anterior, el patrono estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta Ley, con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América.

**Sección 4.** — (29 L.P.R.A. § 469)

El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

(a) 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 encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil (1,000) dólares. La empleada además tendrá 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 esta Sección. En todo caso de despido a una mujer embarazada se presume que la acción del patrono fue injustificada. El patrono deberá presentar suficiente prueba para rebatir la presunción.

**Sección 5.** — (29 L.P.R.A. § 470)

Para hacer uso del descanso establecido en la Sección 2 de esta ley, la madre obrera deberá presentar al patrono un certificado médico que acredite que el estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso a tenor de lo que aquí se dispone. Será obligación de los facultativos que supervisan el cuidado prenatal y/o el parto expedir libre de costo, previo el examen correspondiente, un certificado acreditativo del estado del embarazo a toda madre obrera que así lo solicitare, así como los demás certificados médicos que se mencionan en la Sección 2 de esta ley.

**Sección 6.** — (29 L.P.R.A. § 471)

Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso o licencia de maternidad por adopción a que tiene derecho por ley, o permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante la última semana de su embarazo o las dos (2) [semanas] inmediatamente siguientes al alumbramiento, sin que previamente la madre obrera se haya sometido voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo o especialista médico de su selección, y éste haya rendido un informe o certificación médica que acredite ante el patrono que la condición y el estado de salud de la madre obrera no le impide realizar aquel trabajo o tarea, señalado específicamente en su informe o certificación médica, expresando a su vez cualquier instrucción especial o limitación en cuanto al tiempo y lugar en que la madre obrera podrá realizar dicho trabajo o tareas; o que no le pague en todo o en parte del sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere derecho durante dicho período de descanso o de la adopción de un menor en virtud de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América a tenor de lo dispuesto en la Sección 2 de esta ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de su embarazo, o su intención de adoptar 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 o licencia de maternidad por adopción 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 mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) o reclusión por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

**Sección 7.** — (29 L.P.R.A. § 472)

Siempre que una obrera tuviere que reclamar de su patrono el disfrute del descanso establecido en esta Ley o cualquier suma por concepto de sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente a dicho período de descanso o licencia de maternidad por adopción a tenor con lo que aquí se determina, podrá utilizar el procedimiento fijado en la Ley Núm. 10 de 1917, según ha sido posteriormente enmendada [Nota: Derogada y sustituida por la [Ley Núm. 2 de 17 de Octubre de 1961, según enmendada](#) (32 L.P.R.A. §§ 3118 et seq.)], o cualquier otro procedimiento legal.

En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la sentencia se ordenará al patrono que conceda el período de descanso o la licencia de maternidad por adopción a que la querellante tuviere derecho, o a que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente, según fuere el caso, más una suma razonable para costas, gastos y honorarios de abogado.

**Sección 8.** — (29 L.P.R.A. § 473)

A los fines de esta Ley, se entenderá por obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal, contrato a tiempo determinado o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público. Las protecciones de esta Ley serán de aplicación a las obreras empleadas mediante contrato a tiempo determinado, mientras subsista la relación obrero patronal, a menos que se le haya creado a ésta una expectativa real de continuidad en el empleo, en cuyo caso, se extenderán las protecciones de esta Ley más allá de la fecha en que se suponía que concluyera su contrato de trabajo.

**Sección 9.** — (29 L.P.R.A. § 474)

Si cualquier cláusula, párrafo, sección, disposición o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará o invalidará el resto de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado a la cláusula, párrafo, sección, disposición o parte de la presente Ley que así hubiere sido declarado inconstitucional.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgará las reglas necesarias para el cumplimiento de esta Ley.

**Sección 10.** — Toda ley o parte de ley que se oponga a la presente, queda por ésta derogada.

**Sección 11.** — Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación, disponiéndose, que la misma será de aplicación a las madres obreras que se encuentran actualmente disfrutando de los períodos de descanso que provee esta ley.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: [www.ogp.pr.gov](http://www.ogp.pr.gov) ⇒  ⇒