



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14386

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras, y con la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida por Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal o SINOT. Su consulta específica es la siguiente:

"Solicito su opinión legal en cuanto a la siguiente situación que está ocurriendo en esta compañía. Me refiero al pago de Maternidad de 4 semanas después del parto, a medio sueldo, como lo establece la ley.

He tenido varios casos y tengo varios por resolver en donde la empleada solicitó los beneficios de SINOT, por prescripción médica para poder descansar en situaciones de partos peligrosos.

Que la Ley de SINOT, ordena que el Patrono le pague al empleado lo que tiene acumulado por enfermedad.

Que una vez el Patrono le pague lo que tiene acumulado, entonces le dan la ayuda necesaria.

Esta misma empleada, posteriormente, solicita que se le pague su licencia por Maternidad conforme lo que establece la ley y cuando se le aplican las 4

semanas, antes del parto, algunas de ellas caen en período que se le ha pagado por enfermedad.

Esto nos ha traído una gran preocupación toda vez que entendemos que se le está pagando doble a la empleada.

Resumiendo el `issue` mediante certificado que ordena descanso, por estar delicada de salud debido a embarazo, se le pagan los días que presenta en certificado médico. La empleada luego solicita pago por concepto de maternidad porque dió a luz y cuando se le aplican las 4 semanas antes, todas o algunas de ellas caen en período ya pagado por maternidad.

Solicito me oriente cómo se debe proceder legalmente en estos casos."

Al amparo de la Ley Núm. 3, la madre obrera tiene derecho a recibir la mitad de su sueldo mientras se encuentre disfrutando de su descanso por maternidad. La licencia por enfermedad, en cambio, equivale al sueldo completo del trabajador y tiene el propósito de proteger a éste contra la pérdida de salarios cuando tiene que ausentarse del trabajo por motivos de salud. En vista de que con el pago de la licencia por enfermedad la empleada recibe la totalidad del sueldo que devenga regularmente, la ley no le concede ninguna compensación adicional durante ese período. De lo contrario, la empleada tendría un ingreso mayor mientras está ausente de su trabajo que la que devenga por concepto de salario, lo cual es contrario a la política pública de sustituir parcial o totalmente el salario de la trabajadora, pero no de concederle una compensación mayor.

A tenor con esa política pública, la Sección 3(d)(2), Beneficios por embarazo, de la Ley Núm. 139 dispone lo siguiente:

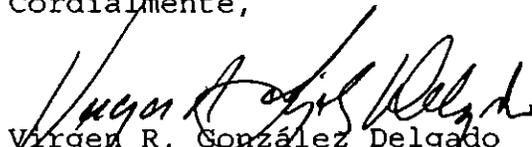
"Cuando una trabajadora se incapacita por embarazo recibirá los beneficios provistos en el subinciso (1), inciso (d) de esta Sección. Disponiéndose, sin embargo, que los beneficios por incapacidad temporera pagaderos por cualquier período durante el cual la empleada incapacitada por embarazo reciba beneficios bajo la Ley para Proteger a las Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, consistirán en la diferencia entre los beneficios pagados bajo dicha Ley y el setenta y cinco (75) por ciento de su salario

semanal. La suma entre el beneficio pagado por el patrono bajo las disposiciones de la Ley para Proteger a las Madres Obreras y el beneficio pagadero bajo este subinciso, no podrá ser menor del beneficio semanal que le correspondería a la trabajadora bajo las disposiciones del subinciso (1) de este inciso."

En el caso que usted nos refiere, por lo tanto, la trabajadora no tiene derecho a la compensación que dispone la Ley Núm. 3 durante aquellas semanas en que recibió su sueldo completo con cargo a su licencia por enfermedad. No obstante, la trabajadora puede optar por recibir la mitad de su sueldo, con cargo a su licencia por enfermedad, para completar la otra mitad que recibiría por concepto de beneficios de maternidad. De esta manera recibiría el equivalente de su sueldo completo sin exceder su ingreso regular por concepto de salario.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo