



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

16 de diciembre de 1998

Re: Consulta Núm. 14589

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, conocida por SINOT, a una empleada en estado de embarazo que se acoge a los beneficios de esa ley antes de comenzar la licencia por maternidad que dispone la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras. Su consulta específica es la siguiente:

Fuimos referidos a usted por la Sra. Carmen Ortiz del Departamento del Trabajo - División de Normas de Juana Díaz para consultar una interrogante que surge cuando una empleada embarazada hace uso de la Ley #139 - Ley por Incapacidad no-ocupacional antes de comenzar el octavo mes de su licencia por maternidad. El médico la hospitaliz[ó] por amenaza de parto desde agosto 12 [sic] de 1998, su probable fecha de parto era el 22 de octubre de 1998, pero su parto se adelant[ó] al 10 de octubre de 1998. La pregunta es la siguiente:

¿Tiene la empleada derecho a las ocho (8) semanas de descanso post-partum o le corresponde s[ó]lo cuatro (4) semanas a mitad de sueldo porque

ya había disfrutado cuatro (4) semanas antes del parto, entendiéndose que esas cuatro (4) semanas antes del parto ya las había disfrutado estando reportada a SINOT? En este caso entiendo yo, que como es por maternidad tanto la [L]ey 139 SINOT y la Ley 3, maternidad se unen; si no hubiese sido por maternidad las dos leyes no se hubiesen unido y los beneficios se mantendrían por separado.

La situación planteada en su consulta resulta ser muy similar a un ejemplo que cita el licenciado Alberto Acevedo Colom en su libro Legislación Protectora del Trabajo Comentada, páginas 263-264, que lee como sigue:

Una empleada que tiene cinco meses en estado de embarazo se incapacita para trabajar como resultado de una complicación que es consecuencia directa del embarazo. ¿Qué remedios tiene disponible[s]?

Bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, la empleada puede solicitar los beneficios del Seguro por Incapacidad no Ocupacional (SINOT), que opera adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Tendrá derecho a recibir compensación bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad hasta llegado el octavo mes de embarazo y una vez esto ocurre cesan los beneficios del Seguro por Incapacidad no Ocupacional y comenzará a recibir de su patrono la mitad del sueldo que dispone la Ley de Madres Obreras durante el descanso por embarazo.

Más adelante (páginas 267-268), refiriéndose también a la aplicación de la Ley de Beneficios por Incapacidad a las madres obreras, señala el licenciado Acevedo lo siguiente:

El descanso por embarazo compensado a medio sueldo bajo la Ley de Madres Obreras comienza cuatro semanas antes del embarazo. El derecho de la mujer a recibir, durante el descanso por embarazo que dispone la Ley de Madres Obreras, la mitad de su sueldo de su patrono prevelece [sic], aún cuando ésta hubiera estado incapacitada al momento de comenzar dicho descanso y por lo tanto se encontraba ausente del empleo.

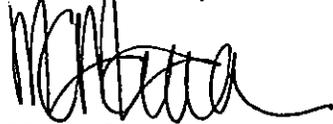
La Ley de Beneficios por Incapacidad fue enmendada por la Ley Núm. 38 de 28 de junio de 1985 con el propósito de mejorar la condición económica de las madres obreras que laboran en la empresa privada. El propósito de esta enmienda fué [sic] que la obrera en estado gr[á]vido reciba durante el descanso por embarazo que dispone la Ley de Madres Obreras, en adición a [sic] la mitad de su sueldo de parte del patrono, un beneficio equivalente al [sic] veinticinco por ciento de su sueldo, del Fondo de

Beneficios por Incapacidad. Esto ha de garantizar a las obreras en estado gr[á]vido el [sic] setenta y cinco por ciento de su sueldo durante el descanso por embarazo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó en el caso de Torres González vs. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que la Ley de Beneficios por Incapacidad tiene el propósito de proteger a los obreros contra pérdida de salarios en casos de incapacidad que no esté relacionada con el empleo, estableciendo un seguro para sustituir la pérdida de salarios ante esa eventualidad. La política pública que rige hoy con relación al efecto del embarazo de una trabajadora es que existe una incapacidad absoluta para trabajar sólo una (1) semana antes y dos (2) semanas después del alumbramiento. Para una trabajadora ser acreedora a beneficios durante el período de ocho (8) semanas de descanso por embarazo al amparo de la Ley de Beneficios por Incapacidad, manifestó el Tribunal Supremo que es necesario acreditar la incapacidad para trabajar todo ese período. En ausencia de prueba de tal incapacidad s[ó]lo hay derecho a ingreso adicional bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad con relación a tres (3) semanas de descanso por embarazo, o sea, una (1) semana antes y dos (2) semanas despu[é]s del alumbramiento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo