



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

24 de febrero de 1999

Re: Consulta Núm. 14613

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. El propósito de su consulta es verificar información obtenida por vía telefónica de parte de una oficina de este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Entiendo que la ley establece que el pago es calculado a base del salario devengado durante los pasados seis meses. Estas personas me comunicaron que en el pago de licencia por maternidad no aplica hacer ningún tipo de descuentos ya que se considera como un pago de mesada, a diferencia de salario, licencia por vacaciones y/o enfermedad. Pregunté si había algún documento y/o ley que estipulara lo antes mencionado y ellos me refirieron a usted para que me devolviera esta información por escrito.

La Ley Núm. 3, *supra*, dispone en su Sección 2 que "[l]as obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después." A renglón seguido, la misma sección dispone textualmente lo siguiente:

Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la mitad 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. Disponiéndose que

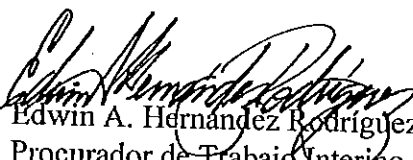
para computar la mitad del sueldo, salario, jornal o compensación se tomará como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso.

Indica usted que le informaron que la compensación que dispone la Ley Núm. 3, *supra*, es análoga a una mesada, y que por lo tanto no está sujeta a descuentos de ninguna índole. Es cierto que la indemnización por despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se considera legalmente un resarcimiento de daños y perjuicios, y no salarios, y por lo tanto no está sujeta a descuento alguno. Esto es así por expresa disposición de la propia Ley Núm. 80, *supra*, cuyo Artículo 10 dispone que “[n]o se hará descuento alguno de nómina sobre la indemnización dispuesta por esta Ley, debiendo el patrono entregar íntegramente el monto total de la misma al empleado.”

A diferencia de la indemnización por despido injustificado, la Ley Núm. 3, *supra*, no contiene disposición alguna que exima el pago de compensación por embarazo de los descuentos de nómina regulares. Por el contrario, la madre obrera podría perder, por ejemplo, los beneficios de plan médico y de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporera (SINOT) de no efectuarse los descuentos correspondientes a las primas de dichos beneficios. Por las mismas razones, incurriría en violación de la ley el patrono que no efectúe tales descuentos ni haga las aportaciones patronales correspondientes. Por lo tanto, la compensación por embarazo, cuyo propósito es sustituir el salario que deja de percibir la madre obrera durante el descanso que prescribe la ley, estará sujeta a los mismos descuentos de nómina que se le hacen al salario regular de la empleada, no habiendo dispuesto nuestra Asamblea Legislativa que se exima esa compensación de tales descuentos.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interino