



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

14 de mayo de 1999

Re: Consulta Núm. 14629

Nos referimos a su consulta en relación con el derecho a licencia por maternidad conforme a 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 determinar si en su caso particular el patrono viene obligado a concederle el pago que requiere dicha ley durante su descanso por embarazo.

Según nos informa, usted fue contratada por una empresa privada para desempeñarse como maestra en una escuela privada. Dicha compañía a su vez tiene contrato con el Departamento de Educación para proveer maestros a escuelas religiosas y/o privadas. Su actual contrato comenzó el 14 de septiembre de 1998 y expira el 31 de mayo de 1999. Nos informa también que su médico ha estimado que su alumbramiento ocurrirá entre el 9 y 12 de julio de 1999, es decir, unas seis semanas después de que finalice su contrato.

Ante este cuadro de hechos, su patrono le ha informado que no viene obligado a pagarle licencia por maternidad. Indica usted haber consultado a varios funcionarios en distintas oficinas del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento, recibiendo respuestas conflictivas. Acude usted entonces a esta Procuraduría para solicitar una respuesta definitiva a la interrogante planteada.

En lo que respecta al derecho a licencia por maternidad, es pertinente citar al licenciado Ruy Delgado Zayas en su obra *Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, páginas 175-176, en donde expresa lo siguiente:

La protección de la Ley Núm. 3, *supra*, es extensiva a toda empleada en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. [texto omitido]
- b. Que haya sido contratada por tiempo indefinido así como la que lo ha sido por tiempo determinado. En esta situación aunque la ley es aplicable, a nuestro juicio, la licencia no se extenderá más allá del término del contrato y la obligación de reservar el empleo, estará limitada por el vencimiento del mismo. [subrayado nuestro]

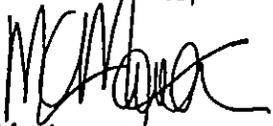
En respuesta a la Consulta Núm. 9728, que se relacionaba con una situación análoga, el 7 de febrero de 1975 esta Procuraduría emitió una opinión en cuya parte pertinente se consigna lo siguiente:

A nuestro juicio, ciñéndonos a los hechos que usted nos ofrece, vistos al amparo de los principios legales aplicables, la empleada en cuestión no tiene derecho al disfrute de la licencia por maternidad debido a que la relación obrero patronal cesó totalmente entre las partes concernidas, antes de haber entrado dentro del período de cuatro semanas con anterioridad a la fecha probable del alumbramiento certificada por el médico y por razones ajenas a su estado de embarazo. El derecho a disfrutar de los beneficios que otorga la ley supone una continuidad de la relación obrero patronal en el momento de entrar dentro de dicho período previo a la fecha probable del alumbramiento certificada por el médico, ya que la compensación a medio sueldo que se le garantiza por ley, vendría a sustituir el salario que de otra manera dejaría de devengar durante dicho período como resultado del descanso obligatorio que le impone la ley como consecuencia de su estado de embarazo. [subrayado nuestro]

En vista de que el alumbramiento en este caso está señalado para una fecha en la cual la relación obrero patronal habrá cesado, a la luz de lo anterior debemos concluir que el patrono no viene obligado a pagar los beneficios que requiere la ley cuando existe tal relación.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo