



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

1 de septiembre de 1999

Re: Consulta Núm. 14674

Nos referimos a su consulta en relación con sus derechos como empleada por contrato conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta específica es la siguiente:

Trabajo como Secretaria Ejecutiva en una agencia del Gobierno de Puerto Rico como empleada por contrato desde hace 6 años (ver contrato adjunto), tengo un horario fijo de 8:00 AM a 4:30 PM y respondo a un jefe. Mi trabajo es a tiempo completo pero sin los beneficios típicos de un empleado de Gobierno.

Por razones médicas, me mandaron descanso absoluto debido a una condición de hipertensión estacionaria durante mi último mes de embarazo y no pudo regresar al trabajo. En este momento me encuentro de maternidad y no he recibido nada de sueldo por el mes de julio ni lo que vá [sic] del mes de agosto. No tengo claro como me protege [sic] y que tengo derecho a recibir paga por maternidad.

Quisiera también aprovechar la oportunidad para averiguar que beneficios tengo de vacaciones y enfermedad bajo mi contrato.

Le agradezco de antemano su ayuda y cualquier orientación que me pueda brindar.

El derecho a licencia por maternidad en Puerto Rico surge de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras. Según lo dispone la *Sección 1* de la ley, sus beneficios aplican a "obreras puertorriqueñas que trabajan en oficinas, establecimientos comerciales e industriales y en empresa[s] de servicio público". En una opinión emitida por el Secretario de Justicia (Núm. 12 de 24 de marzo de 1972) se consigna que la Ley Núm. 3, *supra*, no es aplicable a las empleadas

del "gobierno insular cobijadas por el Servicio Civil " o "que estén cobijadas bajo las disposiciones de la ley o de reglamento de la Oficina de Personal" [hoy Oficina Central de Asesoramiento Laboral y Administración de Recursos Humanos (OCALARH)].

Conforme a lo anterior, los beneficios de licencia por maternidad aplicables a empleadas que laboran en agencias del servicio público son los que dispone la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1965, según enmendada, Ley de Personal en el Servicio Público. En cuanto a sus beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad, si los tiene, serían también al amparo de la Ley Núm. 5 *supra*. La agencia responsable de la administración de la referida ley es OCALARH, y es por lo tanto a esa agencia que deberá dirigir su consulta. Es la política de esta Procuraduría abstenerse de emitir opiniones sobre leyes y reglamentos que no administra este Departamento.

No obstante, a fin de brindarle alguna orientación sobre la interrogante planteada, debemos señalar que la Ley Núm. 5 *supra*, aplica únicamente cuando existe una relación obrero-patronal entre las partes. En su caso particular, el contrato por servicios profesionales suscrito entre usted y la agencia en la cual trabaja niega que exista tal relación. Específicamente, la Cláusula Décima de su contrato indica lo siguiente:

AMBAS PARTES, libre y voluntariamente acuerdan que bajo los términos de este contrato no se están estableciendo relaciones de patrono y empleado y la "Parte Contratada" actuará y prestará servicios en todo momento con [sic] contratista independiente y conviene no reclamar al "Director" por concepto de retiro, bono de navidad, póliza de responsabilidad profesional.

Por otro lado, el mero hecho de que su contrato contenga tal cláusula no excluye la posibilidad de que en efecto exista una relación obrero-patronal entre usted y la agencia. Aún si se tratara de una ley administrada por este Departamento, sin embargo, esta Procuraduría no puede involucrarse en evaluar situaciones de hechos que en el futuro podrían ser objeto de litigio en los tribunales o en los foros administrativos, especialmente en casos en los cuales la controversia gira en torno a si las personas que prestan servicios bajo un contrato son, a la luz de los hechos, empleados o contratistas independientes.

Por las antedichas razones, sugerimos que se comunique con la agencia responsable de administrar la Ley Núm. 5 *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo