



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

12 de septiembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14800

Nos referimos a su consulta con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a la institución universitaria que usted representa. Su consulta específica es la siguiente:

La Universidad concede recesos institucionales con paga al personal administrativo y docente en ciertos períodos del año. Estos recesos se conceden sin cargo a su licencia de vacaciones. Sin embargo, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, se puede requerir que los empleados rindan labor durante cualquier día comprendido dentro de dichos recesos.

Receso de Acción de Gracias 26 y 27 de noviembre de 1999

Receso de Navidad 24, 27 al 31 de diciembre de 1999
y 3,4, 5, 7 de enero de 2000

Receso de Semana Santa 20 y 22 de abril de 2000

Ejemplos:

1. En el caso de estar reportado en licencia sin sueldo bajo SINOT, FSE o ACCA [sic], u otras, cuya extensión coincida con el período de receso el empleado no recibe paga por los días en receso.
2. En el caso de una licencia por maternidad, conforme a la ley, es pagada a base de la mitad del promedio de salario durante los seis meses

anteriores. Los días de receso institucional incluidos en esa licencia también son pagados a la mitad del promedio de salario durante los seis meses anteriores.

¿Está la Universidad obligada a pagar el salario completo de los días de receso institucional incluidos dentro del período en que una empleada se acoge a una licencia de maternidad? ¿Está la Universidad obligada a pagar el salario completo a los empleados que están en una licencia sin sueldo bajo SINOT, FSE ó ACCA [sic], u otras, si por alguna razón concede un receso institucional durante parte del período en que el empleado está fuera de sus labores?

Los beneficios que proveen los seguros laborales, tales como la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Fondo de Seguro del Estado, y la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), tienen el propósito de sustituir el salario que deja de percibir el empleado que se incapacita para desempeñar sus labores. El mismo derecho concede la Ley Núm. 138 de 26 de junio de 1968, según enmendada, Ley de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA), si se trata de una incapacidad que es consecuencia de un accidente de vehículo de motor no cubierto por la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley de Seguro Social Choferil.

Cuando un empleado se ausenta de su trabajo acogiéndose a una de estas licencias, el patrono no viene obligado a efectuar ningún pago adicional. Sin embargo, se ha interpretado que a petición del empleado puede pagársele a éste con cargo a su licencia por enfermedad acumulada la diferencia entre el beneficio que recibe de la licencia a la cual está acogida y el salario regular que percibía por su trabajo. Esta interpretación se basa en que la intención legislativa que subyace los seguros laborales es sustituir el salario que devengaba el empleado antes de incapacitarse, pero que dicha intención no pudo ser que el empleado en agregado reciba durante su ausencia una compensación mayor que la que devengaba mientras estaba trabajando. Según lo disponen todas estas leyes, el patrono también viene obligado a reservar el empleo que desempeñaba el trabajador al momento de su incapacidad.

La situación es distinta en el caso de la empleada que se encuentra en descanso por embarazo. Conforme a la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, al patrono sólo se le requiere "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." Sin embargo, conforme a la Ley Núm. 139, *supra*, la empleada que se incapacita por embarazo puede tener también derecho al pago de beneficios de SINOT. Así lo dispone la Ley Núm. 38 de 28 de junio de 1985, la cual

enmendó la Ley Núm. 139, *supra*, y lo interpretó el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Gladys Torres González vs. Departamento de Trabajo y Recursos Humanos, 91 JTS 19. Sobre esa decisión se expresó el Secretario de Trabajo en la Opinión Núm. 92-4, emitida el 16 de octubre de 1992, cuya parte pertinente citamos a continuación:

En su decisión, nuestro Tribunal Supremo concluye que para una trabajadora ser acreedora a beneficios por incapacidad por embarazo o parto durante la licencia por maternidad que dispone la Ley de Protección de Madres Obreras, con excepción de la semana antes del parto y las dos semanas después del mismo, es necesario acreditar la incapacidad o inhabilidad para trabajar durante ese período. En ausencia de prueba de tal incapacidad, sólo hay derecho al ingreso adicional -bajo la Ley de SINOT- con relación a las mencionadas tres semanas, es decir, una semana antes y dos semanas después del parto.

En nuestra interpretación original indicamos, y así lo sostuvo el Tribunal, que la enmienda introducida por la Ley Núm. 38 afecta el método de computar los beneficios pagaderos a la mujer embarazada que se inhabilita para trabajar como consecuencia de su alumbramiento o embarazo.

Antes de esta enmienda, la mujer embarazada recibía como beneficio de SINOT la diferencia resultante, si alguna, entre el beneficio semanal a que la trabajadora resultaba elegible, y el 50% de su sueldo pagado por el patrono por concepto de la licencia por maternidad.

Luego de la enmienda de la Ley Núm. 38, se cambia esta fórmula que limitaba el pago de beneficios a la mujer embarazada, y ahora se le garantiza el 75% de su sueldo, jornal o salario cuando recibe pagos por concepto de licencia por maternidad. Se establece el pago de hasta el 25% del salario de la empleada como beneficio bajo la ley, o sea, que la suma del salario por concepto de la Ley Núm. 3, más el beneficio de la Ley Núm. 139 resulten en un 75% del salario semanal de ésta sujeto a los límites máximos de beneficios establecidos en la Ley Núm. 139.

En cuanto al concepto de incapacidad, el tribunal recoge nuestra interpretación al resolver que para ser acreedora a los beneficios autorizados en virtud de la Ley Núm. 38 es necesario acreditar la inhabilidad para trabajar. Sobre el particular, el tribunal expresa que hoy día no existe una presunción de incapacidad física total durante el período de ocho semanas de descanso que dispone la Ley de Protección de Madres Obreras.

En resumen, la norma que rige hoy con relación a la incapacidad por embarazo de una trabajadora es que existe una incapacidad automática para trabajar sólo una semana antes y dos semanas después del alumbramiento. Para el remanente de la licencia por maternidad es necesario acreditar la incapacidad o inhabilidad para trabajar como cualquier reclamante de beneficios.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo