



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

6 de noviembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14814A

Contestamos su carta en relación con la opinión emitida por esta Procuraduría en respuesta a su consulta sobre los derechos a compensación por SINOT en el caso de una trabajadora que se acoge a los beneficios de maternidad por adopción conforme a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras. En nuestra respuesta señalamos que los beneficios de SINOT sólo le corresponden a aquellas madres obreras que como consecuencia del embarazo o parto quedan incapacitadas y así lo pueden constatar mediante certificación médica. Sobre este particular, señala usted lo siguiente:

Como fundamento de su opinión, cita el caso *Torres González v. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos* (91 JTS 19). Éste requería que la trabajadora demostrara, mediante certificado médico, su incapacidad durante el período de maternidad para ser acreedora a los beneficios del SINOT. Además, limitó éstos a un período mínimo de tres semanas. Sólo se compensaría por un término mayor si existían complicaciones u otras condiciones incapacitantes certificadas por el médico.

Antes de esta decisión, nuestro Programa compensaba las reclamaciones por embarazo y maternidad o aborto durante las ocho semanas de licencia, de acuerdo con la Sección 3(d)(2) de la Ley de Beneficios por Incapacidad.

En caso de complicaciones antes o después de ese período, se tramitaba la reclamación como una de incapacidad regular y la compensación consistía en el beneficio semanal adjudicable a la trabajadora.

La Ley 262, aprobada el 30 de diciembre de 1995, enmendó la Ley de Beneficios por Incapacidad, Número 139 de 26 de junio de 1968, en varios asuntos. En cuanto a los beneficios por maternidad, en su artículo 1, restableció el estado de derecho anterior al caso *Torres González* al disponer que:

Para los efectos de esta ley, se entenderá que la mujer está incapacitada para trabajar durante las ocho (8) semanas de licencia por maternidad que provee la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada.

Esta disposición fue discutida ampliamente en su momento por el personal técnico y administrativo de nuestro Programa, junto con la abogada de SINOT. La conclusión fue que la Ley 262 de 1995 tuvo el efecto inmediato de cambiar la jurisprudencia establecida en el caso *Torres González*: restableció las ocho semanas como el periodo compensable por el SINOT a las madres obreras y dispuso que éste es independiente de otras condiciones incapacitantes. Es decir: basta con que el médico certifique embarazo y maternidad o aborto para que se acepte la reclamación de la madre trabajadora y se le adjudiquen beneficios por las ocho semanas. Las complicaciones anteriores a este periodo o posteriores serán compensadas como incapacidad regular, a base del beneficio semanal correspondiente a la trabajadora.

Como usted señala, al emitir nuestra opinión no tomamos en consideración que la definición del término "incapacidad" que contiene la Sección 2(g) de la Ley Núm. 139, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 262, *supra*, expresa que "[p]ara los efectos de esta ley, se entenderá que la mujer está incapacitada para trabajar durante las ocho (8) semanas de licencia por maternidad que provee la Ley Núm. 3..."

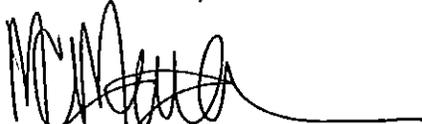
Por otro lado, la Ley Núm. 3, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 54 de 10 de marzo de 2000, añade a la Sección 2 de esa ley lo siguiente:

Disponiéndose, que toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, entiéndose un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. [Subrayado nuestro]

En la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 54, *supra*, se consigna que "la Ley Núm. 3 no dispone que las madres que adopten un menor de acuerdo a la legislación vigente tienen el derecho a disfrutar de una licencia de maternidad tal y como se le ha concedido a las madres obreras embarazadas", y a esos efectos enmienda dicha ley para garantizar que la madre adoptante tenga derecho a los mismos beneficios de maternidad que goza la empleada que da a luz.

Conforme a lo anterior, es forzosa la conclusión que fue la intención del legislador otorgarle a la trabajadora que adopta un niño de edad pre-escolar los mismos beneficios de maternidad que la Ley Núm. 3, *supra*, le concedió a la trabajadora en estado de embarazo. No habiendo el legislador dispuesto ninguna excepción a la norma que establece la Ley Núm. 262, *supra*, de que "la mujer está incapacitada para trabajar durante las ocho (8) semanas de licencia por maternidad", también debemos concluir que a tenor con esa disposición de ley la madre adoptante gozará de los mismos beneficios de SINOT durante dicho período de descanso.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

(P. de la C. 1349)

13ra. ASAMBLEA LEGISLATIVA 700.ª SESION ORDINARIA

Ley Núm. 54

LEY

(Aprobada en 10 de Mayo de 2000)

Para enmendar las Secciones 2, 3, 4, 6 y 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Madres Obreras", a los fines de incluir la licencia de maternidad por adopción como beneficio para las madres obreras cobijadas por dicha ley; y para otros fines.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Mediante la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como la "Ley de Madres Obreras", la Asamblea Legislativa de Puerto Rico adoptó una política pública dirigida a ofrecer protección a las madres obreras. A partir de ese momento se estableció el derecho de las madres obreras embarazadas a disfrutar de un descanso que comprende desde cuatro (4) semanas antes del momento del alumbramiento hasta cuatro (4) semanas después del mismo. Sin embargo, los beneficios que concede la mencionada ley no aplican, en lo pertinente, en el caso de las madres obreras que adoptan a un menor a la luz de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico.

Ahora bien, mediante Orden Ejecutiva publicada en el Boletín Informativo Número 4879, de 6 de marzo de 1987, el entonces Gobernador de Puerto Rico, Rafael Hernández Colón, autorizó la concesión de licencia de maternidad a las empleadas que adopten un menor, de conformidad con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico. A tales fines, se enmendó el inciso 5, de la Sección 12.4 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Administración Central. De igual forma, se enmendó la Sección 11.4 del Reglamento aplicable a los empleados de confianza.

Por otra parte, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, conocida como la "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", fue enmendada por la Ley Núm. 84 de 29 de octubre de 1992, a los fines de disponer que los empleados municipales disfrutarán de otras licencias, con o sin paga, según se establezca mediante reglamento, tales como la licencia de maternidad para la adopción de un menor.

La maternidad es uno de los momentos más anhelados por toda mujer que desea formar una familia. Se trata de una de las etapas de la vida más significativas que marca el principio de un proceso continuo de enseñanza y aprendizaje a la misma vez. Su importancia es de tal magnitud, que inclusive se concede una licencia de maternidad que comprende el período de descanso prenatal y post parto como beneficio marginal en el empleo.

No obstante lo anterior, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, no dispone que las madres que adopten un menor de acuerdo a la legislación vigente tienen el derecho a disfrutar de una licencia de maternidad tal y como se le ha concedido a las madres

obreras embarazadas. Ello, ciertamente se hace necesario, ya que no es requisito sine qua non para ser madre el estar embarazada y dar a luz un hijo; tiene igual mérito y satisfacción el poder ser madre a través del procedimiento de la adopción.

El objetivo primordial de la Ley de Madres Obreras es proveerle a la madre obrera embarazada un período de descanso pre natal y post parto. La madre obrera adoptante no necesita este período de descanso pero sí de un tiempo para relacionarse con su nuevo(a) hijo(a). Es una oportunidad de afianzar y fortalecer los lazos entre la madre y su hijo(a).

No obstante lo anterior, este período inicial en la relación madre adoptante y su hijo(a) es fundamental en los años pre-escolares del menor. Por lo que la madre obrera adoptante sólo recibirá el beneficio de la licencia de maternidad si adopta un menor de edad pre-escolar entiéndase un menor de cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar.

Esta Asamblea Legislativa estima imperativo que, al igual que se hizo justicia con las madres que tienen la gracia de Dios para poder dar a luz un hijo, también se compense a las madres adoptantes de un(a) menor dentro del límite de edad antes señalado con los beneficios correspondientes. Por tal motivo, se hace necesario enmendar la llamada "Ley de Madres Obreras" para que se incluyan en la misma a las obreras que cobijadas por dicho estatuto, adopten a un menor en virtud de las leyes y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico.

DECRETESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se enmienda la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Sección 2.-Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La obrera podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta ley, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda empleada que adopte un menor de edad pre-escolar, entiéndase, un menor de cinco (5) años o menor que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al

patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

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 o la licencia de maternidad por adopción.

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; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial de ley, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.

En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la obrera embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la obrera podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a medio sueldo; disponiéndose, que la madre obrera podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso post natal cuando presente a su patrono un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la trabajadora renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal a medio sueldo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes. Si a la obrera le sobreviene alguna complicación post natal y que le impidiere trabajar por un término que exceda de cuatro (4) semanas, a contar desde el día del alumbramiento, el patrono estará obligado a ampliar el período de descanso por un término que no excederá de doce (12) semanas adicionales, siempre que antes de expirar el período de descanso se le presente certificación médica acreditativa de tales hechos. En este caso, la obrera no tendrá derecho a recibir compensación adicional, pero se le reservará el empleo.

En el caso de la madre obrera adoptante, ésta podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo en cualquier momento después de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. Disponiéndose, que en tal caso se considerará que la madre obrera adoptante renuncia cualquier período restante de licencia a que tiene derecho.”

Artículo 2.-Se enmienda la Sección 3, de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 3.-Durante los períodos de descanso referidos en la Sección dos (2) anterior, el patrono estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta Ley, con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América.”

Artículo 3.-Se enmienda la Sección 4, de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 4.-El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

- (a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos, si montaran a una suma menor de mil (1,000) dólares.

La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta sección.”

Artículo 4.-Se enmienda la Sección 6, de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 6.-Todo patrono que negare a cualquier madre obrera el descanso o licencia de maternidad por adopción a que tiene derecho por ley, o permitiere que dicha obrera trabaje en su oficina, establecimiento o empresa durante la última semana de su embarazo o las dos (2) inmediatamente siguientes al alumbramiento, sin que previamente la madre obrera se haya sometido voluntariamente a exámenes médicos con el facultativo o especialista médico de su selección, y éste haya rendido un informe o certificación médica que acredite ante el patrono que la condición y el estado de salud de la madre

obrero no le impide realizar aquel trabajo o tarea, señalado específicamente en su informe o certificación médica, expresando a su vez cualquier instrucción especial o limitación en cuanto al tiempo y lugar en que la madre obrera podrá realizar dicho trabajo o tareas; o que no le pagare en todo o en parte del sueldo, salario, jornal o compensación a que tuviere derecho durante dicho período de descanso o de la adopción de un menor en virtud de las leyes y procedimientos vigentes en Puerto Rico, o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América a tenor de lo dispuesto en la Sección 2 de esta Ley, o que la despidiere de su trabajo por razón de su embarazo, o su intención de adoptar o que no le reservare el empleo como aquí se determina o que se valiere de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para burlar, negar o privar del disfrute del citado descanso o licencia de maternidad por adopción a cualquier madre obrera con derecho al mismo, incurrirá en un delito menos grave (misdemeanor) y, convicto que fuere, se le impondrá una multa no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares o reclusión por un término no menor de treinta (30) días, ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.”

Artículo 5.-Se enmienda la Sección 7, de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 7.-Siempre que una obrera tuviere que reclamar de su patrono el disfrute del descanso establecido en esta Ley o cualquier suma por concepto de sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente a dicho período de descanso o licencia de maternidad por adopción a tenor con lo que aquí se determina, podrá utilizar el procedimiento fijado en la Ley Núm. 10 de 1917, según ha sido posteriormente enmendada, o cualquier otro procedimiento legal.

En caso de que la reclamación fuere declarada con lugar, en la Sentencia se ordenará al patrono que conceda el período de descanso o la licencia de maternidad por adopción a que la querellante tuviere derecho, o a que le pague el sueldo, salario, jornal o compensación correspondiente, según fuere el caso, más una suma razonable para costas, gastos y honorarios de abogado.”

Artículo 6.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

DEPARTAMENTO DE ESTADO
CERTIFICO: Copia fiel y exacta del.....
original firmada por Presidente de la Cámara
Gobernador
.....
Presidente del Senado
MAR 24 2000

Roguel Mercado Velázquez
Secretario de Estado
de Puerto Rico