



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

15 de diciembre de 2000

Re: Consulta Núm. 14855

Contestamos su consulta en relación con el pago de la compensación por embarazo que dispone la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Por este medio respetuosamente solicitamos emita una opinión legal sobre la situación que a continuación se describe. En síntesis, nuestro cliente emplea a representantes de ventas (representantes médicos), los cuales devengan un salario básico más comisiones que se pagan trimestralmente. El criterio que se utiliza para determinar si procede pagar dichas comisiones, y la cuantía de los mismos [sic], es la cantidad de recetas de los productos que se generan en el territorio de los respectivos representantes médicos.

En vista de la situación de hechos anteriormente expresada, es necesario para nuestro cliente determinar si el ingreso por concepto de comisiones trimestrales a las que pueda tener derecho una representante médico se debe añadir al salario básico que recibe, a los efectos de calcular el monto a pagarse por concepto de licencia por maternidad. Nótese que esta consulta surge a la luz de la enmienda a la Ley de Madres Obreras del 28 de octubre de 2000, que dispone que la licencia por maternidad debe pagarse a base del salario completo de la empleada embarazada.

En lo que respecta a la compensación a pagar a la madre obrera durante el período de descanso, la Sección 2 de la Ley Núm. 3, *supra*, dispone lo siguiente:

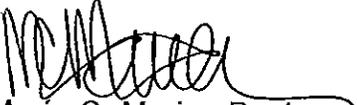
Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal, o compensación que estuviere percibiendo por su trabajo durante el mencionado período de descanso.

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 totalidad 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.

Por otro lado, el término salario, según ha resuelto el Tribunal Supremo de Puerto Rico, "incluye toda clase de compensación", incluyendo específicamente la que se devenga por concepto de comisiones. Siendo la intención legislativa que la madre obrera reciba durante el período de descanso "la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación", nuestra opinión es que el patrono viene obligado a computar la referida compensación a base del "promedio de sueldo ... que hubiera estado recibiendo [la empleada] durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso", lo cual tiene que incluir el ingreso que haya recibido ésta por concepto de comisiones durante dicho período. Una interpretación contraria significaría que la madre obrera no recibiría "la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación" durante el período de descanso. Nótese que el ingreso por concepto de comisiones se trata de la misma manera para fines del cómputo de vacaciones y de licencia por enfermedad conforme al Artículo 6(d) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada.

Esperamos haber contestado debidamente su consulta.

Cordialmente,


María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo