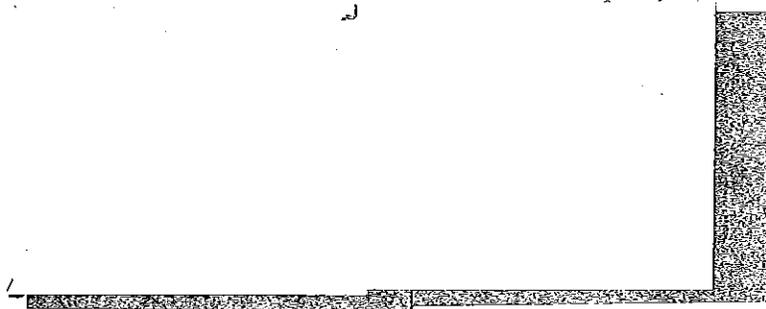




ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Víctor Rivera Hernández
Secretario

6 de noviembre de 2001



Consulta Núm. 14941

Estimada señora Soégaard:

Nos referimos a su comunicación de 7 de septiembre de 2001, que lee como sigue:

"La razón para dirigirme a usted es que tengo una duda en cuanto a un punto de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, Protección a Madres Obreras y sus posteriores enmiendas. La duda es en el artículo Núm. 1 la oración que lee como sigue Disponiéndose que para computar la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que, se tomará como base única el promedio de sueldo, 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 hubiera estado devengado la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso por maternidad, si no fuere posible aplicar dicho término de seis (6) meses.

Mi duda es qué sucede cuando la empleada al momento de comenzar su licencia provista por ley no ha devengado sueldos en los seis meses anteriores.

- ¿Aplica como quiera el pago de maternidad o sería una licencia sin sueldo?
- ¿De ser sin sueldo qué procedimiento hay que hacer en cuanto a si hay documentos especiales que cumplimentar, cumplimentarle una forma para acogerse a SINOT, aparte de la de incapacidad?

Mi caso es que tengo una empleada a tiempo parcial con fecha probable de parto de 12 de enero de 2002. El último día trabajado fue el 30 de mayo de 2001 debido a que se encuentra incapacitada para trabajar. Deseo aclarar que el certificado médico lo entregó en agosto ya que vino a que se le llenara la forma de SINOT, luego de que se le solicitara varias veces dicho certificado médico. Su licencia comenzará el 17 de diciembre de 2001 (4 semanas antes de su fecha probable de parto). Si voy 6 meses para atrás sería ingresos devengados desde junio 17 en adelante. Cómo yo voy a procesar esta maternidad ¿Si es que no se le adelanta el parto, ya que si se le adelantara el parto a el 30 de noviembre de 2001 o antes ya si aplica el pago de maternidad.

Además, tengo conocimiento que la última enmienda hecha a la mencionada ley fue la de octubre de 2000, que obliga a pagar dicha licencia a sueldo completo. Desearía aprovechar a verificar si no ha habido más ninguna enmienda."

En cuanto a la primera interrogante que presenta, le informamos que la empleada tiene derecho a recibir la compensación al momento de comenzar su descanso por maternidad, de acuerdo a lo dispuesto en la Sección 2 de la Ley Núm. 3 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, la cual lee 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 semana de descanso prenatal y extender hasta siete semanas el descanso postnatal al que tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa de que está en condición de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la

obrero. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por esta ley, serán aplicable a toda madre 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....

Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad 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 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 hubiera 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....

...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 sueldo completo 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.... (Subrayado Nuestro)

La Ley Núm. 3 concede tiempo adicional a toda obrera que se acoge al período de descanso antes del alumbramiento, y transcurridas las cuatro (4) semanas, no ocurre el parto. En estos casos la obrera tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo 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 del sueldo. Por lo que, mientras exista un vínculo patrono-empleado existe la obligación del patrono del pago de la totalidad del sueldo.

Tiene dudas además, del computo para el pago. La Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000 tuvo como propósito hacerle justicia social a la mujer trabajadora, otorgándole la totalidad del sueldo devengado al momento de acogerse al período de descanso. El patrono viene obligado a pagar la totalidad del sueldo promedio devengado durante los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso.

La Ley dispone que serán los seis (6) meses anteriores a la fecha en que se acogerá al período de descanso; o el sueldo que hubiera estado devengando la obrera al momento de comenzar el disfrute de la licencia o descanso especial autorizado por ley, si no fuere posible aplicar el término de seis (6) meses.

La ley es clara, en caso de que no se pueda computar el sueldo retroactivo a los seis meses, el patrono vendrá obligado a pagar el sueldo devengado al momento de la obrera acogerse a alguna licencia, licencia especial o al período de descanso que dispone la Ley Núm. 3. El último sueldo devengado por la empleada, al momento de acogerse al período de descanso, es el que debe ser tomado en consideración para el cómputo, en todo caso que no pueda aplicar el cómputo de los seis (6) meses anteriores.

Con la ultima enmienda de la Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000 a la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, el legislador expuso que la mujer en estado de embarazo debe contar con el salario completo, ya que en ese momento era cuando más lo necesitaba. La Ley Núm. 425 mantuvo vigente la forma de computar la compensación que recibirá la madre al momento de acogerse al período de descanso por maternidad.

Espero que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Leda María M. Crespo González~~
Procuradora del Trabajo