



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas

31 de julio de 2003

9
Con 15199
Estimado

Me refiero a su comunicación de 26 de junio de 2003, relacionada con la Consulta Núm. 14843, emitida por la Oficina de la Procuradora del Trabajo el 10 de noviembre de 2000, y en la que nos solicita le informemos si ésta ha sido revocada.

Luego de una búsqueda en los expedientes de la Oficina de la Procuradora del Trabajo, hemos encontrado que la misma no ha sido revocada. Al no haberse sometido una consulta que nos presente una controversia en derecho o una situación de hechos que requiera una nueva interpretación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, lo dispuesto en la Consulta 14843, se mantiene vigente.

Nos reiteramos a sus órdenes.

Cordialmente,

Lcdo. Luis Piñot Arecco
Procurador del Trabajo Interino



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de noviembre de 2000

Estimad.

Re: Consulta Núm. 14843

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras. Su consulta específica es la siguiente:

Sometemos para su consideración una consulta relacionada a [sic] un caso de una ex-empleada. La misma comenzó a trabajar con nosotros desde el 16 de febrero del 1996 hasta el 23 de abril del 1999. El 10 de mayo del 1999 decide solicitar los beneficios del Seguro de Incapacidad No Ocupacional (SINOT) por alguna condición no ocupacional que nunca quiso informar. La certificación del médico presentó un diagnóstico de depresión y una prognosis reservada. La empleada utilizó 20 semanas de dicha licencia cubriendo un período desde el 2 de mayo del 1999 hasta el 18 de septiembre de 1999.

Su médico le había establecido un período de incapacidad de un año. (4/12/99 - 4/12/00)[.] A la fecha del 10 de febrero del 2000 nos hace llegar su carta de renuncia al puesto efectiva al 8 de febrero del 2000.

Siete meses más tarde (7 de septiembre del 2000), la ex-empleada envía una carta reclamando un pago por maternidad desde el 17 de noviembre [de 1999] hasta el 11 de enero del 2000. Ella nunca notificó que estaba embarazada ni presentó evidencia médica que certificara su embarazo; ni reclamó nada sobre este particular.

Sometemos este caso para su evaluación y consideración. Queremos saber si corresponde o no dicho pago.

La Ley Núm. 3, *supra*, dispone el derecho de la madre obrera a "un descanso que comprenda cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después" y al pago de "la mitad del sueldo, salario, jornal, o compensación durante el mencionado período de descanso". Por lo tanto, la compensación que dispone la Ley Núm. 3 tiene el propósito de sustituir el salario que deja de devengar la madre obrera durante el período de descanso estatutario.

En respuesta a la Consulta Núm. 13484, en la cual se planteaba un caso similar, el 26 de marzo de 1991 esta Procuraduría emitió la siguiente opinión:

En relación a [sic] la consulta de epígrafe, se ha interpretado que para que una trabajadora tenga derecho al disfrute de ley de la licencia por maternidad debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Encontrarse trabajando al momento de adquirir el derecho al descanso, o
2. Encontrarse, a dicho momento, disfrutando de vacaciones regulares o de licencia por enfermedad con paga.

En consecuencia, si al momento de adquirir el derecho al descanso por maternidad la empleada se encuentra fuera del trabajo reportada al Fondo del Seguro del Estado, no tendrá derecho al disfrute legal de dicho descanso. Ello, máxime en el caso planteado en la consulta, en el cual la trabajadora salió embarazada y dió a luz estando en descanso reportada al Fondo del Seguro del Estado.

Aunque en el caso que se nos refiere la empleada estaba reportada a SINOT, en vez del Fondo del Seguro del Estado, la respuesta es la misma. Al no encontrarse trabajando la empleada al momento de adquirir el derecho al descanso por maternidad, ni estar en disfrute de vacaciones regulares ni licencia por enfermedad con paga, no deja de devengar salario alguno, y por lo tanto no se activa la obligación patronal de pagar la compensación que dispone la Ley Núm. 3, *supra*, en sustitución de salarios dejados de percibir.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo