

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal  
Lcda. Taina E. Matos Santos  
Asesoras Legales

15 de junio de 2004

**Consulta Núm. 15276**

Nos referimos a su comunicación del 25 de mayo de 2004, la cual lee como sigue:

*“Nuestro cliente es un Colegio Católico y este tiene una maestra embarazada, pero trabaja por un contrato de diez (10) meses que vence el 31 de mayo de 2004. La fecha de parto es de 12 de junio de 2004. La pregunta es la siguiente tiene derecho a recibir alguna compensación. Entendemos que la última quincena de mayo se le esta pagando y entra en el periodo de cuatro semanas antes de la fecha de parto. La administradora de este Colegio Sor María Ana Jiménez esta preocupada con esta situación y queremos saber su opinión al respecto.”*

Nos solicita que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como *Ley de Protección de Madres Obreras*.

La Ley de Protección a las Madres Obreras en Puerto Rico tiene como propósito el establecer la política pública del derecho de las madres obreras a un descanso que

comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después con **la obligación del patrono de pagar a la misma la totalidad del sueldo.**

Asimismo, la Sección 3 de la mencionada ley dispone que el patrono estará obligado a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor posterior al alumbramiento o adopción. Más aún, la Sección 8 de la Ley Núm. 3, *antes citada*, define el concepto de obrera de la siguiente manera:

*“Sección 8- A los fines de esta ley se entenderá por obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público.”*

Además, el *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*, en su apartadò 5 del Artículo II dispone que esta ley le aplica a “toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y administradoras.”

No obstante, la legislación protectora del trabajo, administrada por este Departamento, aplica en aquellos casos en donde existe una relación obrero patronal. Por lo que, si existe o no una relación obrero patronal se basa en las decisiones emitidas por tribunales que disponen que no necesariamente se convierten en empleados todas aquellas personas que sin acuerdo expreso o tácito de compensación trabajan por cuenta propia en los predios de otros.

Por lo que, en respuesta a su consulta, la legislación protectora del trabajo aplicará siempre y cuando exista una relación obrero patronal. De los hechos relatados por usted en la consulta la maestra embarazada tenía un contrato vigente al momento de adquirir su derecho de acogerse a la licencia por maternidad. Por tanto, al existir la relación obrero patronal vigente la maestra tiene derecho a recibir la compensación dispuesta en la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada que es la siguiente:

*“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*

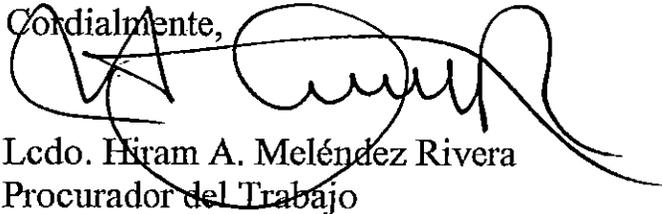
*optar por tomar sólo una semana de descanso prenatal y extender a siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. Será obligación del patrono...”.*

El pago del salario de la obrera con motivo de este beneficio es independiente de cualquier otro beneficio que tenga la empleada por razón de cualquier otro concepto tales como: bonificaciones, vacaciones acumuladas, entre otros.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

lro. de mayo de 1995

Estimada señora Guzmán:

Re: Consulta Número 14040

Nos referimos a su comunicación en la cual nos consulta sobre su empleo con la organización magisterial Educadores Puertorriqueños en Acción, Inc. Según su carta, usted se desempeña como secretaria conforme a un contrato de servicios personales, copia del cual envió como anejo. Nos informa también que su contrato se le ha venido renovando anualmente desde que se inició con esta organización en 1991, sin que hasta la fecha se le haya concedido permanencia en el empleo.

Su contrato indica que usted recibe un sueldo de \$520 mensuales por trabajar 140 horas mensuales -no 140 horas semanales, como señala su carta. No obstante, su contrato también indica que su horario regular es de 35 horas semanales, lo que equivale a aproximadamente 152 horas mensuales, no 140. La forma correcta de convertir un horario semanal en su equivalente mensual es multiplicar el horario semanal por 52 semanas y dividir el producto entre los 12 meses del año. El cómputo en este caso, por lo tanto, es  $35 \times 52 \div 12 = 151.66$  horas. El sueldo de \$520 mensuales que usted recibe, por lo tanto, equivale a un tipo por hora de \$3.43 ( $\$520 \div 151.66 \text{ horas} = \$3.4287$ ), no \$3.71 como indica su contrato.

En respuesta a su pregunta, la organización para la cual usted trabaja está sujeta al Decreto Mandatorio Núm. 70, Industria de Servicios Misceláneos. El salario mínimo que establece dicho decreto es de \$3.35 por hora. Por lo tanto, el salario que usted recibe en la actualidad representa un poco más de este mínimo. No obstante, parece altamente probable que la organización esté cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente como la Ley de Salario Mínimo Federal. Dicha ley establece un salario mínimo de \$4.25 por hora. Siguiendo la regla de

mayor beneficio, usted tendría derecho a ese salario si la organización está cubierta por la ley. La agencia que administra la Ley de Normas Razonables de Trabajo es la División Federal de Horas y Salarios, con la cual se puede comunicar en la siguiente dirección:

Departamento del Trabajo Federal  
 División de Horas y Salarios  
 Edif. Nuevo San Juan, Ofic. 102  
 Calle Carlos Chardón 159  
 Hato Rey, PR 00918

También informa usted en su carta que no se le pagan horas extra bajo ningún concepto, aunque el horario de 7 horas diarias y 35 horas semanales que especifica su contrato no indica que usted trabaje horas extra. No obstante, la organización para la cual usted trabaja viene obligada a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las cuales aplican por igual a empleados regulares, temporeros, probatorios, y otros. El Artículo 5 de dicha jornada de 8 horas diarias y 40 horas mensuales a un tipo por hora igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Por lo tanto, usted tiene derecho a esa compensación en cualquier caso en que trabaje en exceso de 8 horas diarias o de 40 horas semanales.

Solicita también usted información sobre sus derechos bajo la ley a beneficios por maternidad y de vacaciones regulares. El derecho a licencia por maternidad en Puerto Rico lo establece la Ley Núm. 3 de 13 de octubre de 1942, conocida como la Ley de Madres Obreras. La ley aplica tanto a personas que han sido contratadas por tiempo indefinido como a las que lo han sido por tiempo determinado. La protección que establece la ley para la empleada embarazada incluye lo siguiente:

1. Una licencia básica equivalente a un período de descanso de cuatro semanas antes y cuatro semanas después del parto a medio sueldo.

2. Una licencia adicional de dos semanas sin paga en caso de ocurrir una complicación en el parto.

3. La obligación del patrono a reservar el empleo de la mujer durante esas licencias.

4. Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como el discrimen por razón del embarazo.

El derecho a vacaciones regulares en Puerto Rico es completamente separado de la licencia por maternidad, y está regido no por una ley general, sino por el decreto mandatorio que le aplique a la industria particular. El

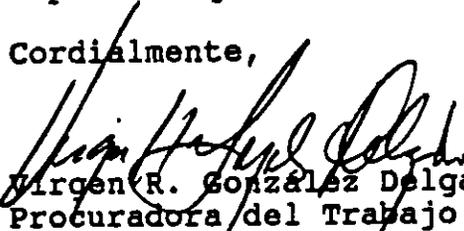
Decreto Mandatorio Núm. 70 establece que el empleado acumulará vacaciones regulares a razón de  $1\frac{1}{4}$  días laborables por cada mes en que haya trabajado por lo menos 120 horas. Su contrato, sin embargo, le concede "dos días mensuales por mes trabajado", lo cual representa un beneficio mayor que el que dispone el decreto.

Finalmente, desea usted saber si puede tomar consecutivamente sus vacaciones regulares y su licencia por maternidad. Conforme al Artículo IV del decreto, "las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes". Por lo tanto, el patrono tiene el derecho a determinar la fecha en que se concederán las vacaciones, sujeto a las condiciones que establece el decreto. Debe quedar claro, sin embargo, que la mujer embarazada tiene derecho a ambas, la licencia por maternidad y las vacaciones regulares, aunque no necesariamente de forma consecutiva.

Como última observación, debemos mencionar que el hecho de que a usted le hayan contratado por solamente un año y le hayan estado renovando el contrato anualmente desde 1991 no la priva de la protección contra despido injustificado que establece la Ley Núm. 80 de 30 de 1976.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virginia R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal  
Lcda. Taina E. Matos Santos

15 de julio de 2005

Consulta Núm. 15370

Acusamos recibo de su consulta del 6 de julio de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta

*“La consulta es a los efectos de si tienen o no que pagar una licencia por maternidad que comenzaría a disfrutarse a mediados de julio de 2005.*

- *Una trabajadora de la farmacia está embarazada y solicitó disfrutar de vacaciones regulares a partir del 20 de diciembre de 2004 hasta el 16 de enero de 2005.*
- *En esta fecha, la empleada notificó al patrono que había tenido un aborto involuntario y presentó evidencia médica que así lo acreditaba.*
- *Estuvo dos (2) y media semanas en descanso para recuperación de los procedimientos quirúrgicos llevados a cabo. Se acogió a la licencia por maternidad del 16 de enero hasta el 2 de febrero de 2005.*
- *El 3 de febrero de 2005, la obrera se reincorporó a sus funciones.*
- *Unos meses mas tarde su médico se percató que lo que hubo abortado era uno de los gemelos fraternos.*
- *La trabajadora continuó laborando en la farmacia hasta que comience el descanso dela licencia por maternidad para el parto del otro gemelo fraterno.*
- *La fecha pautada del parto es a mediados de julio.*

*La pregunta que nos fuera formulada es si a la luz de las disposiciones de la Ley #3 del 13de marzo de 1942, conocida como Ley de Madres Obreras: Una madre obrera, que disfrutó dos (2) y media semanas de licencia por maternidad por razón de un aborto involuntario de uno de dos (2) gemelos fraternos y que tuvo los efectos fisiológicos similares a un parto según fuera certificado por un facultativo:*

*La pregunta que nos fuera formulada es si a la luz de las disposiciones de la Ley #3 del 13 de marzo de 1942, conocida como Ley de Madres Obreras: Una madre obrera, que disfrutó dos (2) y media semanas de licencia por maternidad por razón de un aborto involuntario de uno de dos (2) gemelos fraternos y que tuvo los efectos fisiológicos similares a un parto según fuera certificado por un facultativo:*

*¿Tiene el patrono la obligación de conceder el disfrute de una segunda licencia por maternidad para el parto de este segundo gemelo fraterno producto de un mismo embarazo?*

*Si es en la afirmativa ¿Cuántas semanas de licencia por maternidad disfrutaría en esta ocasión?*

Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como ***Ley de Protección de Madres Obrera***, tiene como propósito el propósito de establecer la política pública del derecho de las madres obreras a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después con la **obligación del patrono de pagar a la misma la totalidad del sueldo.**

La Empleada tiene derecho a recibir la compensación dispuesta en la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada que es la siguiente:

*“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 sólo una semana de descanso prenatal y extender a 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.*

*Será obligación del patrono pagar a las madres obreras el sueldo salario, jornal, o compensación que estuviera recibiendo por su trabajo durante el mencionado periodo de descanso. Disponiéndose que, para computar la mitad del sueldo salario, jornal, o compensación se tomará como base única el promedio de sueldo salario, jornal que hubiera estado recibiendo durante los últimos seis meses anteriores al comienzo del 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 meses.”*

Consulta Número 15370  
19 de julio de 2005  
Página 2

Por otra parte el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos que administra la Ley núm. 3 d 13 de marzo de 1942, establece que la madre obrera tiene derecho su descanso de maternidad si sufre un aborto involuntario y pasa por los procesos fisiológicos de un parto y así su médico si lo certifica. ✓

En el caso que lo consulta una empleada estaba embarazada de gemelos sin conocerlo sufrió un aborto involuntario de una las criaturas y estuvo por dos semanas en descanso recibiendo licencia por maternidad. Al transcurrir el tiempo se percataron de que la madre obrera continúa embarazada de un segundo bebé gemelo fraterno.

La ley de madres obreras no limita la cantidad de la licencia de maternidad que un obrera puede tener año, por ejemplo un obrera pues sufrir varios abortos en un año natural y tener derecho a recibir licencia por maternidad; por otro lado pudiera adoptar varias niños en el año natural y también tener derecho a licencia de maternidad.

Por otra parte, el Reglamento menciona, que si la madre obrera está en su descanso prenatal y su fecha de parto se atrasa se extenderá el descanso hasta que ocurra el parto. Esta disposición reglamentaria provee remedios para casos de errores en la determinación de las circunstancias del parto.

Así las cosas, luego de analizar el estatuto y el reglamento de las madres obreras interpretamos que en el caso que nos consulta la obrera tendrá derecho a recibir su licencia de maternidad completa al momento del parto.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,

  
Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez,  
Procurador del Trabajo



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

14 de octubre de 1996

Re: Consulta Número 14238

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras.

Según nos informa, una maestra de esa institución presentó su renuncia el 29 de agosto de 1996, la cual se hizo efectiva el 3 de septiembre de 1996. Indica la carta de la maestra como razón de renuncia que había aceptado una posición similar con el Departamento de Educación. El certificado médico que acompañaba la carta indica como fecha probable del alumbramiento el 1ro. de octubre de 1996, lo cual significa que la fecha de efectividad de la renuncia de la maestra coincidió con el comienzo de su octavo mes de embarazo.

El propósito de su consulta es obtener orientación sobre la obligación de la institución conforme a la Ley Núm. 3, dado el caso que la maestra reclama el pago de la licencia por maternidad. Conforme a los principios legales aplicables, para tener derecho a la licencia por maternidad que dispone la Ley Núm. 3 se requiere que exista una relación obrero-patronal al momento del comienzo del período de cuatro semanas anterior a la fecha probable del alumbramiento.

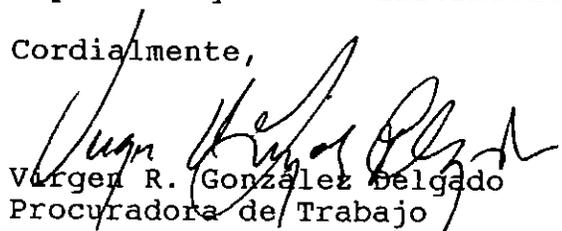
La posición de este Departamento ha sido siempre que si la empleada deja de trabajar voluntariamente durante su séptimo mes de embarazo por razones puramente personales, no tiene derecho a recibir paga alguna al amparo de la Ley Núm. 3, supra. De la información que se nos ofrece en este caso se desprende que el último día de trabajo de la empleada fue el 30 de agosto de 1996, es decir, en los últimos días de su séptimo mes de embarazo.

El hecho de que la empleada cesó voluntariamente en el empleo antes de comenzar el octavo mes de embarazo significa que se disolvió la relación obrero-patronal antes de comenzar el período de cuatro semanas anterior a la fecha probable del alumbramiento. Siendo la continuidad de dicha relación al momento de entrar en ese período condición indispensable para tener derecho al disfrute de los beneficios de la Ley Núm. 3, nuestra opinión es que la obligación de proveer dichos beneficios no puede recaer sobre la institución. A base de la información que contiene su carta, sin embargo, dicha obligación podría recaer sobre el nuevo patrono, el Departamento de Educación. Aunque el Departamento de Educación, como agencia pública, no está sujeto a la Ley Núm. 3, las maestras que trabajan para el gobierno tienen derecho a licencia por maternidad al amparo de la Ley Núm. 117 de 30 de junio de 1965.

Esta opinión se basa exclusivamente en los hechos y circunstancias descritos en su petición, y se emite a base de su representación, explícita o implícita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serán pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir cualquier otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su petición, podría requerir una conclusión distinta a la aquí expresada. También está implícita su representación de que esta opinión no se solicita a nombre de una empresa que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento o que se encuentre bajo litigio con respecto a o sujeto a los términos de cualquier acuerdo o sentencia que aplique o requiera cumplimiento con las leyes que administra este Departamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Verger R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

14 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14446

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras. El propósito de su consulta es determinar si a tenor con las disposiciones de dicha ley usted como patrono viene obligado a pagar beneficios de licencia por maternidad a una dentista que trabajó con un contrato de servicios profesionales en una oficina dental de la cual usted es socio.

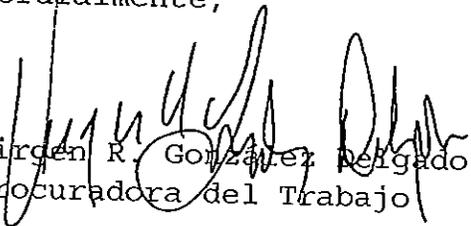
Según nos informa, la dentista trabajó durante un período de ocho meses, desde el 7 de febrero de 1997 hasta octubre del mismo año, cuando se disolvió el contrato. A esa fecha la dentista se encontraba en estado de embarazo, con fecha de alumbramiento de diciembre de 1997.

El derecho a disfrutar de los beneficios que dispone la ley supone una continuidad de la relación obrero-patronal en el momento de entrar en el período de cuatro semanas con anterioridad a la fecha probable del alumbramiento. En el caso que usted nos refiere, se indica que la relación obrero-patronal con la empleada cesó en octubre de 1997,

fecha en que ésta no había entrado aún en el período de cuatro semanas antes de la fecha probable del parto. Por lo tanto, en este caso no hay obligación de pagar los beneficios que dispone la Ley Núm. 3.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora del Trabajo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabat  
Lcda. Taína E. Matos Santos  
Asesoras Legales

15 de junio de 2004

**Consulta Núm. 15276**

Nos referimos a su comunicación del 25 de mayo de 2004, la cual lee como sigue:

*“Nuestro cliente es un Colegio Católico y este tiene una maestra embarazada, pero trabaja por un contrato de diez (10) meses que vence el 31 de mayo de 2004. La fecha de parto es de 12 de junio de 2004. La pregunta es la siguiente tiene derecho a recibir alguna compensación. Entendemos que la última quincena de mayo se le esta pagando y entra en el periodo de cuatro semanas antes de la fecha de parto. La administradora de este Colegio Sor María Ana Jiménez esta preocupada con esta situación y queremos saber su opinión al respecto.”*

Nos solicita que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como *Ley de Protección de Madres Obreras*.

La Ley de Protección a las Madres Obreras en Puerto Rico tiene como propósito el establecer la política pública del derecho de las madres obreras a un descanso que

comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después con la obligación del patrono de pagar a la misma la totalidad del sueldo.

Asimismo, la Sección 3 de la mencionada ley dispone que el patrono estará obligado a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor posterior al alumbramiento o adopción. Más aún, la Sección 8 de la Ley Núm. 3, *antes citada*, define el concepto de obrera de la siguiente manera:

*“Sección 8- A los fines de esta ley se entenderá por obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público.”*

Además, el *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*, en su apartado 5 del Artículo II dispone que esta ley le aplica a “toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y administradoras.”

No obstante, la legislación protectora del trabajo, administrada por este Departamento, aplica en aquellos casos en donde existe una relación obrero patronal. Por lo que, si existe o no una relación obrero patronal se basa en las decisiones emitidas por tribunales que disponen que no necesariamente se convierten en empleados todas aquellas personas que sin acuerdo expreso o tácito de compensación trabajan por cuenta propia en los predios de otros.

Por lo que, en respuesta a su consulta, la legislación protectora del trabajo aplicará siempre y cuando exista una relación obrero patronal. De los hechos relatados por usted en la consulta la maestra embarazada tenía un contrato vigente al momento de adquirir su derecho de acogerse a la licencia por maternidad. Por tanto, al existir la relación obrero patronal vigente la maestra tiene derecho a recibir la compensación dispuesta en la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada que es la siguiente:

*“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 sólo una semana de descanso prenatal y extender a 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. Será obligación del patrono...”*

El pago del salario de la obrera con motivo de este beneficio es independiente de cualquier otro beneficio que tenga la empleada por razón de cualquier otro concepto tales como: bonificaciones, vacaciones acumuladas, entre otros.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,



Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera  
Procurador del Trabajo