



*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*

19 de julio de 2005

**Consulta Núm. 15357**

Nos referimos a su comunicación del 7 de junio de 2005, la cual lee como sigue:

*“La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, enmendada en la Sección 3 (d)(2) establece las disposiciones para el pago de beneficios por embarazo:*

*“...Beneficios por embarazo*

Cuando una trabajadora se incapacite por embarazo recibirá los beneficios provistos en el subinciso (1), inciso (d) de esta Sección. Disponiéndose, sin embargo, que los beneficios por incapacidad temporera pagaderos por cualquier periodo durante el cual la empleada incapacitada por embarazo reciba beneficios bajo la Ley para Proteger a las Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, consistirán en la diferencia entre los beneficios pagados bajo dicha Ley y el setenta y cinco (75%) por ciento de su salario semanal. La suma entre el beneficio pagado por el patrono bajo las disposiciones de la Ley para Proteger a las Madres Obreras y el beneficio semanal pagadero bajo este subinciso, ni podrá ser menor del beneficio

semanal que le correspondería a la trabajadora bajo las disposiciones del subinciso (1) de este inciso”.

*La Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, fue enmendada por la Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2000. En la misma se establece que el patrono pagará el cien (100%) por ciento del salario, sueldo o jornal a la madre obrera durante su periodo de descanso por licencia de maternidad. Dicha licencia tiene el término de cuatro semanas antes de la fecha probable de parto y cuatro semanas después; o, hasta una semana antes de la fecha probable de parto y siete después, o prorrateado.*

*Debido a esta enmienda cualquier madre obrera que disfrute de su licencia por maternidad no recibe beneficios del SINOT durante las ocho semanas que incluye el periodo de descanso por la licencia por maternidad. En SINOT hemos estado pagando beneficios únicamente cuando surgen complicaciones con el embarazo antes o después de las ocho semanas del periodo de descanso que establece la Ley Núm. 3.*

*Sin embargo, como la Ley Núm. 425 no enmendó la Ley Núm. 139, nos surge una duda en relación con la sección de la Ley Núm. 139 citada anteriormente. El conflicto surge de la siguiente manera:*

*Cuando la reclamante recibía el pago de licencia por maternidad y cualquier otro pago patronal en una semana determinada en la que recibiría también el pago de beneficios por SINOT, se ajustaba de manera que no excediera el 75% del salario semanal utilizado por el patrono para determinar el pago por la Ley Núm. 3. El salario que el patrono utiliza no siempre es el último salario semanal devengado, en su lugar utiliza un salario semanal promedio.*

*Nuestra duda es como la Ley Núm. 139 no ha sido enmendada, ¿cómo vamos a ajustar el pago de beneficio en esta situación?...*

*¿Consideraremos el 75% del salario semanal como aparece en la Ley Núm. 139 Sección 3 (d)(2) ó ajustaremos al 100% del salario semanal regular o el promedio?*

*Además, es necesario recordar que la suma ambos beneficios (SINOT y Ley 3) no puede ser menor al beneficio semanal al que resultó elegible la trabajadora bajo la Sección 3 (d)(1).*

*Actualmente estamos utilizando la enmienda de la Ley Núm. 425 ajustando el pago de beneficios al 100% del salario y no al 75% como hasta ahora establece la Ley Núm. 139.*

La Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, *según enmendada*, conocida como *Ley de Beneficios por Incapacidad no Ocupacional Temporal*, tiene como propósito el garantizar al obrero que se incapacita temporalmente debido a enfermedad o accidente no ocupacional, el sustento de él y de su familia por el tiempo que permanece incapacitado de acuerdo las disposiciones de la ley.

Nos consulta sobre como el Programa SINOT habrá de ajustar el pago de beneficios en una situación donde una mujer embarazada se incapacita antes o después de su licencia por maternidad.

Como usted menciona en su consulta la Ley Num.3 del 3 de marzo de 1942 fue enmendada por la Ley número 425 de 28 octubre 2000, esta ley en su artículo uno mencionado siguiente

Artículo 1.- Se enmiendan los párrafos segundo y tercero de la Sección Núm. 2 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Sección 2- ...

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 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.

Así las cosas, el patrono está obligado a la madre obrera la totalidad de su salario durante las ocho (8) semanas de la maternidad. Durante esa fecha el Programa SINOT no debe pagar beneficios. No obstante, si la madre obrera se incapacitara antes de comenzar su licencia de maternidad o después de culminar su licencia, se computarán sus beneficios tal y como se trata cualquier otra condición de incapacidad temporera.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo