



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*

*Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos*

15 de septiembre de 2005

Consulta Núm. 15382

Acusamos recibo de su consulta de 30 de agosto de 2005. En la misma usted nos presenta la siguientes situación conforme al texto de su carta:

*"Buenas tardes, estoy ayudando al Departamento de Payroll de mi empresa por tener fluides en el español.*

*Sabemos que en Puerto Rico se requiere pagar a mujeres emparazada una compensación cuando esta dan a luz por el tiempo que van a estar fuera del trabajo. Deseemos saber aquellos empleados que se le paga por horas, es requerido que se le pague un promedio sobre las horas trabajada en un periodo de tiempo (Esto es mi entendimiento) Favor de indicar si esto es correcto?*

*Me gustaria entender exactamente que se requiere pagar y cuantas semanas es que calculamos la paga promedio.*

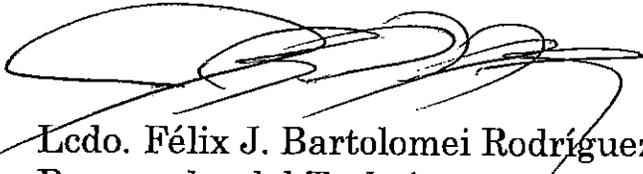
*Otra petición, tienen usted en inglés preferiblemente o en español, algun manual para el empleado sobre las diferentes leyes laborales, donde podamos referirnos cuando tengamos alguna duda?*

Consulta Núm. 15382  
15 de septiembre de 2005  
Página 2

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 15332 que versa, en parte, sobre este aspecto.

Espero que la información le sea de utilidad.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above the typed name.

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo



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*

*Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos*

8 de febrero de 2005

**Consulta Núm. 15332**

Estimado señora \_\_\_\_\_:

Nos referimos a su comunicación del 7 de febrero de 2005, la cual Nos solicita que le brindemos una opinión escrita sobre la interpretación legal de la forma en que debe computarse el pago de la licencia de maternidad cuando la empleada ha estado en una licencia de SINOT durante los seis meses anteriores a el periodo de descanso de maternidad y no ha estado recibiendo salario alguno ya que no tiene disponible balance de enfermedad.

Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como ***Ley de Protección de Madres Obreras***, 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**.

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 el 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. ”*

La Ley 39 de 31 de julio de 1991 enmendó la Ley de Madres Obreras con el propósito de brindarle derecho por maternidad a las obreras que al llegar a su octavo mes de embarazo disfrutaban de una licencia especial o descanso y el vínculo obrero patronal continuaba vigente.

Con la aprobación de la Ley Núm. 39 e establece claramente que la madre obrera tiene derecho a recibir su pago de maternidad mientras se encuentra una licencia válida. Tales como: SINOT, Fondo del Seguro del Estado, ACAA, Licencia Deportiva, Seguro Choferil, Licencia de Jurado, Licencia Militar y otras licencias autorizadas por ley.

La Ley 39 establece que si la madre obrera no devengó salarios los últimos seis meses anteriores al comienzo de la licencia de maternidad por encontrarse disfrutando de una licencia autorizada por ley, su licencia por maternidad se pagará a base del salario , sueldo o compensación que estuviera recibiendo al momento de comenzar la licencia autorizada por ley.

Contrario sería si al momento de que la obrera se acogiera a la licencia de maternidad no estuviera acogida a ninguna licencia autorizada por ley. O que al momento de comenzar su licencia no hubiere devengado salarios porque la maternidad coincide con el momento de comenzar a trabajar. En esta situación la obrera tendría derecho a descanso de las ocho semanas pero no a paga por maternidad.

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

Consulta Número 15332

8 de febrero de 2005

Página 3

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.

Solidariamente,



Lcdo. Felix Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo