



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
22 de diciembre de 2005

Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos

Estimado:

Consulta Núm. 15414

Acusamos recibo de su consulta de 14 de diciembre de 2005. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Un cliente nuestro, que por el momento no desea identificarse, termina sus operaciones en Puerto Rico en este mes de diciembre de 2005. Se trata de un cierre total de operaciones por lo que, para propósitos de esta opinión, solicitamos que se asuma que el despido de todos sus empleados no violenta las disposiciones de la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.

Hay una empleada embarazada que ha consultado con un abogado privado y le ha indicado a nuestro cliente que, en opinión de su abogado, al estar ella embarazada, tiene derecho a que se le compense por la ocho (8) semanas de salario establecidas en la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942. Indica la empleada que su fecha probable de parto es en el mes de junio del 2006. Como hemos dicho antes la relación de empleo terminaría en este mes de diciembre de 2005.

Como sabe, la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, establece en su Artículo 1 que:

“Las obreras en esta grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después... El

descanso aquí dispuesto y todos los derechos o beneficios provistos por este capítulo, serán aplicables a toda obrera 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.” (Enfoque nuestro)

Más adelante el propio Artículo 1 establece:

“Será obligación del patrono, así mismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviera 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 del sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso.”

Nuestro cliente, muy respetuosamente solicita su opinión en torno a si el patrono en este caso viene obligado a pagarle a esta empleada el beneficio de maternidad.

Nos referimos a su comunicación del 14 de diciembre de 2005, la cual nos solicita que le brindemos una opinión escrita sobre la interpretación legal de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Protección de Madres Obreras. El propósito de su consulta es determinar si una obrera embarazada tiene derecho a recibir su licencia de maternidad cuando habrá un cierre total de la compañía y el periodo de maternidad no ha comenzado.

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. ”

Por su 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.

Anteriormente la Oficina del Procurador de Trabajo ha emitido opiniones donde se establece que el derecho a disfrutar de los beneficios que dispone la Ley de Madres Obreras supone una continuidad de la relación obrero patronal en el momento de entrar en el periodo de cuatro semanas con anterioridad a la fecha probable del alumbramiento. No obstante, si la empleada sufre un aborto mientras existe la relación obrero patronal y el

Procurador del Trabajo
Consulta Número 15414
22 de diciembre de 2005

facultativo médico indica que pasó por los procesos fisiológicos de un parto entonces habrá la obligación de pagar la licencia.

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 le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo