



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesora: Lcda. Taíña E. Matos Santos
ABOGADA II

9 de febrero de 2006

Consulta Núm. 15423

Nos referimos a su comunicación del 26 de enero 2006, en 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 recibe comisiones mientras se encuentra de maternidad.

“Tenemos una empleada que cobra a base de comisión y que estuvo fuera por maternidad por espacio de cuatro semanas por tratarse de un aborto involuntario. Nuestra duda es la siguiente: al ser ella empleada de Pitirre Manufacturing, Inc., que cobra por comisión, se le pagaron esas cuatro semanas de maternidad promediando las comisiones de los últimos seis meses, según nos explicaron en la Unidad Antidiscrimen. Esto ocurrió en diciembre y las comisiones se cuadraron a fin de mes. Semanalmente a ella se le paga un adelanto de comisión y a fin de mes se calcula la comisión total, se le resta lo que se le adelantó y se le paga la diferencia. Queremos saber si al cuadrar las comisiones de diciembre, le debo descontar lo que le pagamos por licencia por maternidad de la comisión de ese mes, ya que no trabajó, pero recibió el salario correspondiente. Por otro lado, si no se resta ese pago de maternidad; si sería correcto que no consideráramos las comisiones de las semanas que no trabajó.”

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, la cual reza como sigue:

“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.”(Énfasis nuestro)

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 una 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.

El pago del salario a la obrera, mientras se encuentra en licencia de maternidad y persista la relación obrero patronal, tiene el propósito de sustituir los ingresos que ésta devengaría si estuviera trabajando. Este beneficio es independiente de cualquier otro beneficio que tenga la empleada por razón de cualquier otro concepto tales como: bonificaciones, comisiones, vacaciones acumuladas, entre otros.

En su caso particular, su empleada abortó involuntariamente y el médico le recomendó descanso por cuatro semanas. Surge de su consulta que ustedes repararon a la trabajadora computando un promedio de su salario de los últimos seis meses. Sin embargo, existen dudas sobre las comisiones que debió recibir la trabajadora mientras disfrutaba su licencia de maternidad. Las comisiones son parte del salario del trabajador, fruto de su esfuerzo y a las cuales tiene derecho.

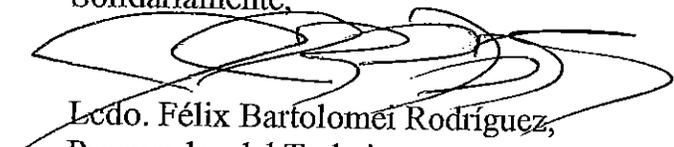
Así, en su compañía se utiliza un sistema de adelanto de pagos de las comisiones equivalentes a 275 dólares semanales. A mediados del próximo mes, se calculan el total de comisiones y si existe un sobrante entre comisiones vendidas y las comisiones adelantadas, se le paga la diferencia al trabajador. No obstante, si el total de comisiones es menor a las comisiones adelantadas entonces se procede acumular la diferencia para restarlo de próximos meses.

Como mencionáramos con anterioridad, la licencia de maternidad tiene el efecto de sustituir el ingreso de la trabajadora por los días que se encuentra ausente. Ahora bien, esto no significa que si existen comisiones de meses anteriores al comenzar la licencia de maternidad y que son fruto de esfuerzo de la trabajadora, ésta no tenga derecho a recibirlo. Nos explicamos: la maternidad de la trabajadora es el promedio es la suma de seis (6) meses anteriores dividido entre veintiséis (26) semanas para establecer un promedio semanal a pesar de que se paga a principios de diciembre cuando la empleada se fue de maternidad. Durante ese mes de diciembre, cuando la trabajadora se encuentra de maternidad, surgen en comisiones del esfuerzo físico y el trabajo de ésta cuando aún no había comenzado su licencia. **Por lo que entendemos que la trabajadora tiene derecho a recibir íntegramente sus comisiones.** Esto es así, porque cuando la trabajadora se integre a trabajar nuevamente no habrá comisiones por recibir y ustedes procederán a adelantarle los 275 dólares semanales, pero al calcular el total de comisiones la trabajadora estará en negativo y esa diferencia se pasará a meses futuros, teniendo el efecto de que la trabajadora tenga una disminución en su ingreso por haber disfrutado de su licencia de maternidad, subvirtiendo el propósito de la ley.

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 y las comisiones por las cuales trabajó.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Ledo. Félix Barfolomeí Rodríguez,
Procurador del Trabajo