



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

14 de noviembre de 2007

Consulta Núm. 15599

E

Acuso recibo de su consulta con fecha del 9 de noviembre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“El propósito de la presente consulta es solicitar una opinión oficial y certificada de su oficina con relación al pago de la licencia por maternidad cuando durante los seis (6) meses previo al disfrute del período de descanso, la empleada no devengó salario alguno.

HECHOS:

La empleada comenzó a trabajar el 21 de mayo de 2007 a tiempo parcial de 20 horas semanales. El último día que físicamente trabajó fue el 2 de agosto de 2007, ya que su médico le ordenó descanso debido a complicaciones en su embarazo. La empleada llenó la Solicitud de Beneficios por Incapacidad, pero no fue elegible para recibir beneficios económicos. La empleada devengaba \$5.15 la hora y a partir del 24 de julio de 2007 se le aumentó a \$5.85 la hora. La empleada dio a luz el 12 de octubre de 2007 y solicitó el pago de ocho (8) semanas por licencia por maternidad equivalente al salario semanal que devengaba hasta el 2 de agosto de 2007.

PREGUNTAS:

- 1. En el ejemplo anterior existe alguna responsabilidad por parte de patrono de pagarle a la empleada la licencia por maternidad cuando durante los seis (6) meses anteriores no devengó sueldo alguno?*
- 2. De la empleada en el ejemplo anterior tener derecho a recibir compensación durante la licencia por maternidad, cuánta sería la cantidad que habría que pagarle?*

Nos referimos a su comunicación del 9 de noviembre de 2007, 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.

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 Núm. 39 de 31 de julio de 1991 enmendó la Ley de Madres Obreras con el propósito de brindarles 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 establece claramente que la madre obrera tiene derecho a recibir su pago de maternidad mientras se encuentra una licencia valida tales como: SINOT, Fondo del Seguro del Estado, ACAA, Licencia Deportiva, Seguro Choferil, Licencia de Jurado, Licencia Militar y otras licencia autorizadas por ley.

La Ley Núm.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 en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí

Consulta Núm. 15599
14 de noviembre de 2007
Página 4

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