



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Sr. Román M. Velasco González  
Secretario

1 de mayo de 2008

**Consulta Número 15629**

Estimado

Acuso recibo de su consulta con fecha del 23 de abril de 2008. En la misma usted nos presenta lo siguiente:

“La Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM) es una Corporación Pública, adscrita al Departamento de Salud del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La ASEM posee capacidad y autonomía independiente, al amparo de la Ley 66 del 22 de junio de 1978, y con facultad para negociar colectivamente bajo la Ley 130 del 8 de mayo de 1945.

En relación a lo antes mencionado, solicitamos una consulta al amparo de la Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942, sección 4, conocida como Ley de Madres Obrera. La situación es la siguiente:

La Sra. xxxxxxxx xxxxx xxxxxxx, se desempeña como supervisora de la División Radiología de nuestra Institución en turnos rotativos. La señora xxxxx, quien se encuentra en estado de embarazo presentó un

certificado médico a su supervisor inmediato, en el cual su médico indicó que debido a que su condición de embarazo es una de alto riesgo no puede realizar turnos nocturnos.

La Gerencia del servicio no tuvo objeción en descontinuarse los turnos nocturnos y realizó los arreglos correspondientes para que ella trabaje solo los turnos diurnos (7:00 a.m. – 3:00 p.m., 8:00 a.m. 4:30 p.m. y 3:00 p.m. – 11:00 p.m.). Debido a que la señora Colón no estaría realizando los turnos rotativos, la compensación a recibir sería de forma proporcional o sea por la cantidad de turnos que ella realice durante el mes.

En el Convenio Colectivo vigente entre la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico y la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico en el Artículo XXIV – Licencia de Maternidad – sección 9 – Precauciones – dispone lo siguiente:

*“Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado; tales como Rayos X y pacientes con hepatitis. Transcurrido siete (7) meses del embarazo se harán arreglos para no asignar turnos de guardia a la empleada sin pérdida de beneficio alguno que esté percibiendo por dicho turno. Si la empleada voluntariamente prefiere continuar haciendo los turnos de guardia deberá presentar a su supervisor inmediato un certificado médico acreditando que puede continuar haciendo turnos de guardia sin perjuicio para su salud”.*

La supervisora solicitó a la Oficina de Recursos Humanos una reconsideración sobre este particular, por entender que la reducción o ajuste por bonificación de turnos de trabajo es una penalidad por razón de su embarazo, y que esta prohibido por la Ley Num. 3 del 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Madres Obreras. El inciso (a) de la Sección 4 de la Ley de Madres en el cual establece lo siguiente:

*“ Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora por razón de la merma en su producción*

*mientras esta se encuentre en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo, luego del alumbramiento o adopción de un menor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual o doble del importe de los danos causados a la trabajadora , o por una suma no menos de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares... ” (Énfasis suplido).*

El pago de bonificación por turnos rotativos es una compensación adicional al salario que se otorga al empleado por condiciones específicas de irregularidad en los turnos a trabajar, por lo que la discontinuación de su pago no significaría una reducción a su salario estrictamente. No obstante, solicitamos su Opinión a la luz de la Legislación aplicable, en cuanto a los siguientes aspectos:

1. ¿Se considera la Bonificación por turnos de trabajo parte del salario que recibe un empleado?
2. ¿En este caso la reducción o ajuste a la bonificación podría considerarse una reducción del salario al amparo de la Ley Num. 3 del 13 de marzo de 1942 en la sección 4 de la ley de Madres Obreras?”

Nos solicita que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, *según enmendada*, conocida como *Ley de Madres Obreras*.

Esta Procuraduría tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por otras oficinas de nuestro Departamento. O aún en aquellas circunstancias que, las mismas estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

Consulta Número 15629

1 de mayo de 2008

Página 4

No obstante lo antes dicho, le incluimos copia de las consultas números: 13838, 14355, 14671, 15246, 15332 y 15423, todas relacionadas con la interpretación de la *Ley de Madres Obreras*.

Por las razones antes expresadas, estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada.

Cordialmente,



Taína E. Matos Santos  
Procuradora del Trabajo

Anejos

### ADVERTENCIA

 Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados 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.