



Vance Thomas
Secretario

10 de junio de 2013

Consulta Núm. 15765

Hacemos referencia a su consulta recibida el lunes, 16 de mayo de 2013. En la misma, usted nos indica lo siguiente:

"...

Actualmente trabajo en una Compañía de Estados Unidos. Llevo 3 años como empleada de esta compañía a tiempo completo, y soy exenta. Dicha compañía no tiene oficinas en PR y hasta donde yo tengo entendido, soy la única empleada que trabaja fuera de los Estados Unidos. A pesar de que mi patrono y sus oficinas están en los Estados Unidos mi trabajo y el cliente que tengo y con el cual realizo mi labor día a día está en Puerto Rico.

Tengo 22 semanas de embarazo y tanto mi patrono como esta servidora estamos confundidos sobre qu[é] hacer con respecto a mi maternidad. La política de ellos como empresa es la siguiente:

- *6 semanas de maternidad si el parto es vaginal, 8 semanas si es por cesárea*
- *La maternidad se va por Short Term Disability, así que solo se me paga un por ciento del sueldo.*

Sé que la Ley en PR es mucho m[á]s amplia que la que tiene mi patrono y quisiera saber que aplicaría en un caso como este (la ley de maternidad de PR o la de la empresa). También me gustaría saber si tienen copia de la Ley de Maternidad de PR en ingl[és] de manera tal que yo pueda enviársela a mi patrono."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como **Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	DEPARTAMENTO DEL	505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 14 Hato Rey, Puerto Rico 00918 PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 T: 787.281-5672 F 787.754-6158
--	------------------	---

DTL

lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos.

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, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, *según enmendada*, conocida como **Ley de Protección de Madres Obreras**, tiene como propósito establecer la política pública del derecho de las madres obreras a un descanso que comprenderá de un **total de ocho (8) semanas, con la obligación del patrono de pagar a la misma la totalidad del sueldo**. Así, pues, la Sección 2 de dicha Ley dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

“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 hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal al que tiene derecho siempre que se le presente a su patrono una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una semana antes del alumbramiento. [...]

Será obligación del patrono, asimismo, pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere 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 de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *antes citada*.

JL

recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del período de descanso; o el sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere 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 (6) meses.”²

Según se desprende de lo anterior, la Ley no hace distinción alguna entre partos vaginales o vía cesárea, por lo que el derecho a una licencia total de ocho (8) semanas aplica indiscriminadamente a cualquier método o proceso de alumbramiento. Asimismo, tampoco limita la cantidad de la licencia de maternidad que una obrera puede tener anualmente. Por ejemplo, una obrera puede sufrir varios abortos en un año natural y tener derecho a recibir licencia por maternidad. Asimismo, la obrera pudiera adoptar varios niños en el año natural y también tener derecho a licencia de maternidad.

Por su parte, el *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3, según enmendada*,³ define en su Artículo IV “alumbramiento” o “parto” como:

“Acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante su embarazo.”

Dicho Reglamento, además, menciona que si la madre obrera está en su descanso prenatal y su fecha de parto se atrasa, dicha licencia se extenderá hasta que ocurra el parto. Esta disposición reglamentaria provee remedios para casos de errores en la determinación de las circunstancias de parto.

En términos de la forma de pago de la licencia, el Reglamento expresamente dispone que dicho pago se hará, en su totalidad, al momento en que la obrera comience a disfrutar su licencia por maternidad, excepto en casos en que el alumbramiento ocurra de forma inesperada antes de que la obrera comience el disfrute de dicha licencia.⁴ La obligación de pagar a la obrera la totalidad del sueldo es independiente del derecho de la obrera a recibir los beneficios que le correspondan en virtud de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como *Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional (SINOT)*.

² 29 L.P.R.A. § 467. Aclaramos que no debe haber duda o controversia alguna sobre el hecho de que la Ley Núm. 3, antes citada, no impone condición de tiempo en el empleo para recibir los beneficios de una licencia de maternidad y el pago durante la misma. La referencia a los seis (6) meses contenidos en esta sección es a los únicos y exclusivos fines y propósitos de calcular el salario a pagarse durante la licencia.

³ Véase Reglamento Núm. 7667 del DTRH de 26 de enero de 2009.

⁴ Véase Artículo VIII del Reglamento Núm. 7667 del DTRH, antes citado.

Ahora bien, en términos del alcance de la Ley Núm. 3, *antes citada*, al igual que el resto de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento, dicho estatuto aplicará en aquellos casos donde existe una relación obrero patronal. Si existe o no una relación obrero patronal se basa en las decisiones emitidas por los tribunales caso a caso. No obstante, existen unas guías para definir dicha relación, tales como:

1. La naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre el obrero/persona en la ejecución de la obra o trabajo.
2. El grado de juicio o iniciativa que despliega el obrero/persona.
3. La forma de compensación.
4. La facultad de reemplazar y el derecho de despedir obreros.
5. La oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas.
6. La propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el patrono/principal.
7. La retención de contribuciones.
8. Si como cuestión de realidad económica el obrero/persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja.
9. La permanencia de la relación de trabajo.
10. Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del patrono/principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos.

La Ley Núm. 3, en su Sección 8, define "obrero" como "toda mujer **empleada** mediante sueldo, salario, jornal o cualquiera otra manera de compensación en **cualquier** oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público".⁵ A su vez, el Reglamento del DTRH define "patrono" como "[t]oda persona natural o jurídica, y toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica, o que ejerza autoridad en nombre suyo, **que emplee** mujeres en oficinas, establecimientos comerciales o industrias y empresas de servicio público".⁶

En cuanto a la determinación de qué leyes aplican en un contrato de servicios, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que aplicarán las leyes de aquel estado que tuvo los contactos dominantes con el acuerdo contractual.⁷ Entre los contactos a ser considerados, se encuentran el lugar de ejecución, el lugar de desempeño y la residencia de las partes de dicho contrato, siendo el lugar donde se desempeñan las labores de los servicios de la persona contratada el factor de mayor importancia.⁸ Nótese, por tanto, que el hecho de que un patrono sea una empresa extranjera que no hace negocios en Puerto Rico no resulta ser un factor decisivo. En cambio, dónde se llevan a cabo las funciones o los servicios del empleado es el factor primordial en torno a este asunto.

⁵ 29 L.P.R.A. § 473. (Énfasis nuestro).

⁶ Artículo IV del Reglamento Núm. 7667, *antes citado*. (Énfasis nuestro).

⁷ Véase *Green Giant Co. v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 489, 498 (1975).

⁸ Véase *id.*, a la pág. 696.

Toda vez que de los hechos esbozados en su solicitud surge que existe una relación obrero-patronal y que usted lleva a cabo sus labores en Puerto Rico, las leyes laborales de Puerto Rico son las que gobiernan dicha relación.⁹ Por tanto, la Ley Núm. 3, *antes citada*, es de aplicación y tiene derecho a recibir la licencia y compensación dispuesta en dicho estatuto, así como la protección que el mismo le brinda.

Finalmente, conforme solicitado en su consulta, anejamos copia de la Ley Núm. 3, *antes citada*, en inglés, junto con copia de la presente carta en inglés.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

Anejo

DVMM/KGU

⁹ Véase *Weatherly, Jr. v. International Paper Co.*, 648 F. Supp. 872, 873 – 874 (1986) (el Tribunal de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico determinó que el Código Civil de Puerto Rico y los estatutos de Puerto Rico que regulan la relación de empleo son de aplicación a un contrato de servicios donde el lugar de desempeño fue en Puerto Rico). Véase, además, *Capezano v. Arcor Saic*, 743 F. Supp. 2d 71, 76-77 (D.P.R. 2010) (el Tribunal de Distrito Federal para el Distrito de Puerto Rico expresa que la jurisprudencia ha sido consistente al establecer que las leyes de empleo en Puerto Rico no serán de aplicación sólo cuando un empleado desempeña sus labores fuera de Puerto Rico para un patrono basado fuera de Puerto Rico).