



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

1 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14885

Nos referimos a su comunicación de 3 de abril de 2001, que lee como sigue:

*"Sirva la presente para solicitarle información sobre la ley nueva de madres obreras pues el Sr. Iván Ruíz Gerena, investigador de normas principal, muy amablemente me informó mi responsabilidad como patrono de pagarle los dos meses de maternidad por completo a mis empleadas que cualifiquen por embarazo, pero no me supo explicar qué papel juega SINOT dentro del contexto de la nueva ley. Es por esta razón que también deseo solicitar una autorización para pagar a mi asociada Elizabeth Martínez, quien dará a luz para el mes de julio del corriente año, los dos meses de vacaciones por maternidad a razón de semanas. Como pequeño comerciante preparo la nómina semanal, todos mis asociados cobran los sábados y debido al impacto económico que esta nueva ley me causa deseo solicitar su autorización para que mi asociada Elizabeth Martínez, cobre sus vacaciones por maternidad todos los sábados. Como mujer me siento halagada que los legisladores tomen medidas para*

*el bienestar nuestro, pero como pequeña comerciante se me hace cuesta arriba cumplir con todas las obligaciones que conllevan los asociados como lo son el seguro social, medicare, fondo del seguro del estado, sinot, desempleo estatal, desempleo federal, entre otros. Sin dejar de reconocer lo eficiente y necesarios que son para nuestra empresa..."*

Su consulta está relacionada con la aplicación de la Ley Núm. 139 de 26 de julio de 1968, según enmendada, Ley de Seguro por Incapacidad No Ocupacional, (SINOT), a la madre obrera que acogida a los beneficios de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Madres Obreras. También solicita autorización de este Departamento para proceder con el pago de beneficios a la madre obrera en forma fraccionada; esto es, a razón de pagos periódicos semanales.

La Ley Núm. 139 concede beneficios por incapacidad no ocupacional. El embarazo es, por definición, una incapacidad de las cubiertas por esta Ley. Al respecto, refiérase al inciso (g) de la Sección 2 y al inciso (d), subinciso (2) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139, que disponen lo siguiente:

"Sección 2. - Definiciones

(a) ...

(g) Incapacidad.. - con respecto a un trabajador quien está empleado significa su inhabilidad por lesión, enfermedad o embarazo para desempeñar su trabajo habitual o cualquier otro trabajo. Incapacidad ocurrida durante el período de desempleo significa la inhabilidad de un trabajador, como resultado de lesión, enfermedad ó embarazo, para desempeñar los deberes de cualquier empleo para el cual el razonablemente cualifique por su adiestramiento y experiencia. Persona incapacitada es una que sufre de incapacidad para trabajar. Período de incapacidad será el período durante el cual un trabajador está continuamente inhabilitado.

"Sección 3. - Pago de Beneficios

(d)...

(2) Beneficios por Embarazo. - Cuando una trabajadora se incapacite por embarazo recibirá los beneficios provistos en la cláusula (1) inciso (d) de esta sección. Disponiéndose, sin embargo, que los beneficios por incapacidad temporera pagaderos por cualquier período durante el cual la empleada incapacitada por embarazo reciba beneficios bajo la Ley de Protección de Madres Obreras, consistirán en la diferencia entre los beneficios pagados bajo dicha ley y el setenta y cinco (75) por ciento de su salario semanal. La suma entre el beneficio pagado por el patrono bajo las disposiciones de la Ley de Protección a las Madres Obreras y el beneficio pagadero bajo esta cláusula, no podrá ser menor del beneficio semanal que le correspondería a la trabajadora bajo las disposiciones de la cláusula (1) de este inciso." (Subrayado Nuestro)

Sin embargo, aún cuando la Ley Núm. 139 considera el embarazo una incapacidad la Ley Núm. 425 de 28 de octubre de 2001, que enmendó la referida Ley Núm. 3, a fin de conceder a las madres obreras la totalidad del salario durante el período de descanso por maternidad, dispuso que el patrono debe pagar la totalidad del sueldo. Por lo que, implícitamente enmendó la Ley Núm. 139, en cuanto al pago del veinticinco por ciento (25%) que correspondía a SINOT, para completar la totalidad del sueldo de la empleada durante el período de descanso por razón de embarazo. Antes de la enmienda al patrono le correspondía pagar el setenta y cinco por ciento (75%) y a SINOT el restante veinticinco por ciento (25%) para cubrir la totalidad del sueldo de la madre trabajadora o sea el cien por ciento (100%).

En cuanto al segundo asunto que expone en su consulta, no procede fraccionar los pagos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos carece de facultad en ley para otorgar ese tipo de autorización.

Por disposición de la Ley Núm. 3, según enmendada, el patrono viene obligado al pago total del sueldo al momento que la madre obrera comienza a disfrutar del período de descanso por maternidad, al igual que

a las madres obreras adoptantes que se acogen a este período de descanso. Esto surge claro de la Ley Núm. 425. Se acompaña copia.

Por tanto, disponiendo la Ley la forma en que se efectuará el pago, el Departamento está impedido de conceder ese tipo de autorización.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
~~María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo

Anejos