



30 de septiembre de 2015

Consulta Número 15805

El 10 de septiembre del corriente recibimos una misiva en la cual nos pregunta cuál es la forma adecuada para calcular el pago de la licencia de maternidad para una empleada que ha laborado para un patrono por un periodo de mes y medio. En la comunicación nos consulta si se debe tomar como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiera estado recibiendo durante los seis (6) meses anteriores al comienzo del periodo de descanso de esta empleada.

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada, 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 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.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina de la Procuradora del Trabajo la facultad de establecer la política pública del DTRH en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que éste administra.<sup>1</sup> Esta dependencia tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, a los patronos y al público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obrero- patronales y las violaciones a los estatutos que administra esta agencia.

<sup>1</sup> Véase, *Jiménez vs. General Inst., Inc.* 170 D.P.R. 14, página 37 (2007).



En relación a su consulta, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, *según enmendada, Ley de Protección de Madres Obreras*, forma parte de un esquema trazado por el Estado para ofrecerle a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo, *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599, 609 (1989). Su promulgación procuró proteger a la obrera embarazada, para que no sufriese riesgos en el trabajo ocasionados específicamente por razón de su estado de embarazo, *López Fantauzzi vs 100% Natural*, 181 D.P.R. 92, 115 (2011).

La Ley Núm. 3, *antes citada*, tiene como propósito establecer como política pública el 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 embarazada tiene derecho a recibir la compensación dispuesta en la Sección 2 de la Ley Núm. 3, *antes citada*, la cual reza como sigue:

“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. El facultativo deberá tomar en consideración la clase de trabajo que desempeña la obrera. El descanso aquí dispuesto, y todos los derechos o beneficios provistos por las secs. 467 a 474 de este título, serán aplicables a toda obrera que se encuentre trabajando o se encuentre en el disfrute de vacaciones regulares o licencia por enfermedad, así como en disfrute de cualquier otra licencia especial o descanso autorizado por ley en que el vínculo obrero-patronal continúe vigente. Disponiéndose, que toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entendiéndose, un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al patrono con por lo menos treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes para reintegrarse al trabajo. Además, someterá al patrono evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

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 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(énfasis nuestro).[...]"<sup>2</sup>

Por su parte el Reglamento Núm. 7667, *Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*, Revisión de 2008, dispone que, la compensación a la que conforme la ley tiene derecho a recibir la madre se computará usando como base única el promedio de sueldo, salario, jornal o compensación que hubiere estado devengando durante los seis meses inmediatamente anteriores al comienzo del disfrute del periodo de descanso.<sup>3</sup> En el caso de que el vínculo sea menor de seis meses, la normativa establece que entonces se tomará en consideración el tipo de compensación que hubiere devengado la obrera al momento del disfrute del periodo de descanso por maternidad.<sup>4</sup>

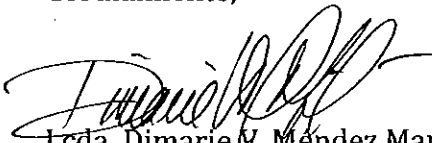
Por el contrario, si durante el periodo de seis meses anteriores al comienzo del disfrute del periodo de descanso por maternidad la obrera no devengue sueldo y no hubiera estado en disfrute de cualquier licencia especial o descanso autorizado por ley, pero aun así el vínculo obrero patronal continuara vigente, la base para el computo será cero y, por tanto, no tendrá derecho recibir compensación durante su descanso.<sup>5</sup>

Es un principio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados libremente o de la manera más favorable al trabajador.<sup>6</sup> Su interpretación liberal a favor de aquéllos a quienes intenta proteger es imperativa.<sup>7</sup>

Por lo que entendemos que al calcular el pago de la licencia de maternidad de una empleada que ha laborado por el periodo de un mes y medio antes de la fecha del parto, se debe tomar en consideración el tipo de compensación que hubiere devengado la obrera al momento del disfrute del periodo de descanso por maternidad.

Esperamos que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdá. Dimarie V. Méndez Martín  
Procuradora del Trabajo

<sup>2</sup> 29 L.P.R.A. §. 467.

<sup>3</sup> Véase Artículo VII, *Compensación durante la licencia, Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para Administrar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada*.

<sup>4</sup> *Id.*

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe*, 148 DPR 103

<sup>7</sup> *Torres v. Star Kist del Caribe*, 134 DPR 1024