

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 14

INFORME POSITIVO

4 de abril de 2018

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La **Comisión de Asuntos Laborales** de la Cámara de Representantes, previo estudio y consideración del **Proyecto de la Cámara 14**, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación de esta medida con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que acompaña este **Informe Positivo**.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 14 según enmendado, tiene el propósito de enmendar las secciones 4 y 8 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección a las Madres Obreras", a fin de aclarar expresamente el ámbito de que la cobertura de la protección ofrecida a las madres obreras se extiende a las madres obreras empleadas bajo contrato a tiempo definido, durante la vigencia del contrato a menos que se le haya creado a ésta, una expectativa real de continuidad en el empleo, en cuyo caso, podrá disfrutar de los beneficios de esta Ley; y que el patrono deberá rebatir la presunción de que estando embarazada la demandante, el patrono la despidió por causa injustificada.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Exposición de Motivos de esta medida establece que la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, conocida como Ley de Protección de Madres Obreras, según enmendada, fue aprobada con el fin de proveer originalmente justicia a la mujer que se encuentra en estado grávido, para proveerle a las mismas el descanso y salario que estuviere recibiendo por su trabajo durante el mencionado periodo de descanso.

Dicho estatuto además, protege el derecho de la mujer de continuar en el empleo y a que no se le despida arbitrariamente, cuando está embarazada. De esta manera se evitan las consecuencias socio-económicas que durante el embarazo y después del mismo, podría conllevar tal despido. Esta importante pieza legislativa, además de proveer, en protección de la salud de la mujer embarazada, para un período de descanso prenatal y postnatal, prohíbe el discriminación por razón de embarazo y establece los remedios que tendrá la empleada cuando el patrono le viola los derechos consagrados en la ley.

Con esta Ley, la Asamblea Legislativa adoptó una política pública dirigida a ofrecer protección a las mujeres trabajadoras que se convertían en madres. A partir de ese momento se estableció el derecho de la mujer a disfrutar de un descanso que comprende desde cuatro (4) semanas antes del momento del alumbramiento hasta cuatro (4) semanas después del mismo.

Dispone que el patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada. Una vez entablada una acción por la obrera, reclamando resarcimiento por haber sido despedida de su empleo, sin justa causa, mientras estaba en estado de embarazo, el patrono viene obligado a alegar en su contestación los hechos que motivaron el despido. Al amparo de la jurisprudencia vigente aplicable, es al patrono que opone como defensa el haber mediado justa causa para el despido, a quien le corresponde probar, mediante preponderancia de la evidencia, que el despido estuvo justificado. Ver los casos *Rivera Águila v. K-Mart*, 123 DPR 599 y *Santiago González v. Oriental Bank & Trust*, 2002 TSPR 82.

Todo patrono que despida, suspenda, o discrimine en cualquier forma contra una empleada por razón de la merma en su producción mientras se encuentra en estado de embarazo o rehúse restituirla en su puesto, luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que haya causado a la trabajadora, o por una suma no menor de cien dólares ni mayor de mil dólares a discreción del tribunal si no se pudieren determinar daños pecuniarios o el doble de éstos si montaran a una suma menor de cien dólares.

En cumplimiento con el deber ministerial de analizar las medidas ante su consideración, la **Comisión de Asuntos Laborales** de la Cámara de Representantes tuvo la oportunidad de obtener y analizar los comentarios de las siguientes agencias gubernamentales y/o entidades: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Justicia, la Cámara de Comercio de Puerto Rico y la Asociación de Industriales de Puerto Rico.

Con el beneficio de las ponencias escritas antes mencionadas, pasamos a discutir el análisis de esta Honorable Comisión. Veamos.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) en su ponencia nos explica que históricamente, **la mujer ha estado en desventaja en el mercado de trabajo en lo referente a términos y condiciones de empleo en comparación con los hombres.** La discriminación por razón de embarazo constituye una limitación adicional a las oportunidades de empleo del sector productivo femenino. *“A pesar de los innumerables esfuerzos que ha realizado nuestra Asamblea Legislativa por erradicar la discriminación en todas sus vertientes, el discriminación por embarazo sigue siendo un problema serio. En la Unidad Anti discriminación del DTRH, durante el año 2015, se radicaron 912 querellas, de éstas, 394 fueron por razón de género, dentro de las cuales 149 fueron por razón de embarazo. Al 25 de junio de 2016, se habían radicado en ese año 297 querellas de discriminación por razón de sexo, de las cuales 130 fueron por razón de embarazo.”*

En su ponencia, el DTRH nos resalta que se debe armonizar la enmienda original con el texto vigente de la Ley Núm. 3, *supra*. En lo sustantivo nos dice que, en la referida ley, *“el Estado ha consignado su política pública de otorgarle una protección mayor a la mujer trabajadora contra el discriminación por esta encontrarse en estado de gestación”*.

En *Rivera Águila v. K-Mart*, 123 DPR 599 (1989), el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó sobre la prohibición contra el despido de la empleada embarazada contenida en la referida Sección 4 y estableció los criterios rectores en la interpretación del concepto justa causa para el despido.

La Ley Núm. 3, *supra*, forma parte del esquema trazado por el Estado para ofrecerle a la mujer obrera una mayor garantía contra el discriminación en el trabajo por razón de sexo. Mediante la Sección 4 de la Ley Núm. 3, *supra*, se colocó a la mujer embarazada en una clasificación especial distinta a los demás empleados. Se reconoció, que por razón de su condición, el rendimiento en el trabajo podía quedar afectado durante el periodo de gestación y que era necesario brindarle una protección mayor, que tomara en consideración la situación muy particular de la mujer obrera embarazada. Para atender esta realidad, la Sección 4 de la Ley Núm. 3, *supra*, “varió la norma en cuanto al contenido de justa causa para el despido”, *Schneider v. Tropical Gas Company Inc.*, *supra*, pág. 629. No solo prohibió al patrono, el despedir de su empleo, sin justa causa, a una embarazada, sino que también excluyó del concepto de justa causa el menor rendimiento por razón del embarazo. “este menor rendimiento se refiere, no solo al que se produce en términos cuantitativos, sino [también] al que afecta la calidad del trabajo realizado.” Delgado Zayas, Ruy N., Aspectos Fundamentales de la Ley para Proteger las Madres Obreras, Rev. Del Trabajo, T. XIII 44 (Enero - Junio 1984) pág. 19. *Rivera Águila v. K-Mart*, 123 DPR 599 pág. 609.

La ponencia continúa estableciendo que la Ley Núm. 3, *supra*, reconoce tres derechos fundamentales a la empleada embarazada:

- la protección contra despidos por razón de su embarazo o el rehusar reintegrarla a su empleo tras el alumbramiento;
- la protección contra el discriminación como consecuencia de la merma en producción de la obrera; y
- la protección contra la negativa a proveerle a la empleada embarazada el descanso establecido en la Ley.

Para activar la protección bajo la Ley Núm. 3, *supra*, en circunstancias donde la empleada embarazada haya sido despedida, no es necesaria la alegación de que este fue de naturaleza discriminatoria. La jurisprudencia interpretativa de la citada Ley Núm. 3, establece una presunción de despido injustificado que obliga al patrono a rebatirla. El patrono viene obligado a consignar en la contestación de la demanda las razones que motivaron el despido de la trabajadora embarazada. En casos donde se alegue discriminación por razón de embarazo bajo la Ley Núm. 3, la reclamante tiene que establecer como hecho básico el que se encontraba en estado de gestación. Es en esa etapa donde se activa la presunción de despido injustificado a su favor. Le corresponde al patrono rebatir dicha presunción mediante preponderancia de la prueba. *Rivera Águila v. K-Mart, supra*.

Sobre la enmienda a la Sección 4, concluye el DTRH estableciendo que Ley Núm. 3, provee una protección abarcadora a la trabajadora embarazada. El estatuto no contiene exclusiones expresas por razón de la naturaleza de la contratación.

Sobre la enmienda a la Sección 8, el DTRH recomienda que la misma se limite solamente a la vigencia del contrato de empleo. Dicen; “*mientras subsista la relación obrero-patronal a menos que se le haya creado a ésta, una expectativa real de continuidad en el empleo, en cuyo caso, podrá disfrutar de los beneficios de esta Ley*”.

Departamento de Justicia (DJ)

El Departamento de Justicia (DJ) nos comenta que, aunque concuerda con la intención legislativa de plasmar en la ley la jurisprudencia vigente sobre la carga probatoria del patrono en casos relacionados a esta ley, la enmienda original de esta medida debe ser revisada para que esté en armonía con el texto vigente de la Ley Núm. 3, *supra*.

En lo sustantivo, además del análisis legal y jurídico que concuerda con lo expresado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, presentan objeción con añadir el texto “de eximir el contrato tendrá que existir justa causa para la no

renovación del mismo". Esto se debe a que: "*las obligaciones entre las partes quedan extintas tras el vencimiento del contrato, por lo cual no debe sugerirse que entre éstas surge el derecho unilateral de una a exigirle la renovación a la otra, sin que ello haya sido pactado. No puede perderse de perspectiva que en Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación y como parte de este, las partes contratantes tienen entera discreción para establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente –incluyendo la duración del contrato, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral o al orden público.*" (Art. 1207 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3372)

El Departamento concluye su ponencia endosando la medida, sujeto a que se acojan las enmiendas propuestas.

Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR)

La Cámara de Comercio de Puerto Rico comienza su ponencia estableciendo que acepta y acoge las protecciones vigentes que la Ley Núm. 3, supra, le ofrece a las madres obreras. La misma provee periodos de descanso antes y después del alumbramiento, así como la protección que un patrono "no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte un menor".

Sobre las protecciones a los empleados por contrato a tiempo definido, la Cámara de Comercio establece que otras leyes los protegen sobre despidos injustificados antes del vencimiento de su contrato. Establecen que el Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico establece que, "[*l*]os empleados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados por cierto término o para cierta obra no pueden despedirse ni ser despedidos antes del cumplimiento del contrato, sin justa causa".

La Cámara de Comercio presenta reservas y objeciones con el lenguaje propuesto que obliga al patrono a renovar un contrato a término definido, simplemente por el hecho de que la madre obrera se encuentre embarazada, puesto que el mismo es contrario al principio de la libertad de contratación, a la Ley 4-2017 y al Código Civil de Puerto Rico.

La Cámara de Comercio continúa su ponencia advirtiendo que la aprobación de esta medida según radicada puede tener un efecto adverso al deseado. La Cámara de Comercio establece que, "[e]ntendemos que la intención de la medida de proteger a la mujer embarazada de discriminación es una loable y una con la que la Cámara de Comercio está de acuerdo, sin embargo, lo propuesto podría desviarse de esa dirección. Por el contrario, puede tener el efecto de prevenir que un patrono contrate a una mujer por un término específico por temor a no poder terminar el contrato en la fecha pactada en caso de embarazo. Esa posibilidad no existe con un hombre, lo que podría hacer un candidato más atractivo para empleos de temporada, por ejemplo."

La Cámara de Comercio concluye su ponencia, estableciendo que no apoya la medida según radicada, por “*entender que ya existe protección adecuada para atender la intención legislativa de la medida, y que la misma podría poner a las mujeres en desventaja al competir por un contrato de trabajo a término. Asimismo, entendemos que la medida se aleja de las disposiciones y la intención de la recién aprobada Ley 4-2017, según enmendada, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*

”.

Asociación de Industriales de Puerto Rico (AIPR)

La Asociación de Industriales de Puerto Rico en su ponencia presenta preocupaciones sobre el lenguaje utilizado que puede interpretarse como que amplía las protecciones de la Ley Núm. 3, *supra*, a los contratos de servicios profesionales. Específicamente expresan que, “[el] lenguaje de esta enmienda constituye una ampliación de la protección que podría interpretarse hasta el punto de la inclusión de una mujer que presta servicios bajo un contrato de servicios profesionales. Por tanto, recomendamos que la enmienda establezca claramente que esta inclusión aplicaría exclusivamente a empleadas contratadas por tiempo determinado y no a una contratista independiente.”

La Asociación de Industriales añade que “*además, sería necesario establecer que, si adviene la fecha de alumbramiento de la madre luego de la fecha de terminación del empleo temporero según pactado en su contrato de trabajo, la empleada entonces no tendría derecho a tal beneficio. Por otro lado, si la fecha de conclusión del empleo temporero ocurriera luego del alumbramiento y durante el periodo de maternidad, pues la madre obrera entonces tendría derecho a la licencia por maternidad como máximo hasta la fecha en que concluya su contrato de trabajo. De esa manera, en este último caso el número máximo de semanas que le quedan a su contrato de trabajo temporero luego del alumbramiento.*”

La Asociación de Industriales concluye su ponencia estableciendo que “*recibimos con beneplácito cualquier iniciativa dirigida a mejorar el entorno laboral de la mujer puertorriqueña y apoyamos la aprobación de la presente medida, una vez se analicen e implementen los cambios y comentarios antes expresados*”.

La Comisión realizó un análisis sosegado de la ponencia, valora los comentarios sometidos ante su consideración y aprecian las recomendaciones vertidas en la ponencia.

CONCLUSIÓN

Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación del P. de la C. 14, con las enmiendas contenidas en el entirillado electrónico que acompaña este Informe Positivo.

Respetuosamente sometido,

Hon. Ángel R. Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales