ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 14

2 DE ENERO DE 2017

Presentado por el representante *Méndez Núñez*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar la Sección 4 y Sección 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 la cobertura de la protección ofrecida a las madres obreras se extiende a las madres obreras empleadas bajo contrato.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ley 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 período de descanso. 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 discrimen 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. 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. El peso de la prueba se desplaza de la parte demandante hacía el demandado y es sobre éste, sobre quien recae el onus probando.

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. Toda empleada que se despida en violación a las disposiciones de esta ley tendrá derecho a que se le reponga en su puesto.

Esta Asamblea Legislativa entiende que se debe aclarar que la protección que provee esta ley es una de aplicación a toda mujer que esta embarazada independientemente de la forma en que haya sido contratada por el patrono. Por consiguiente una mujer embarazada que esté empleada por tiempo determinado le aplicara la Ley de Protección a las Madres Obreras mientras este contratada y de expirar el contrato tendrá que existir justa causa para la no renovación del mismo. Con esta enmienda se establece el procedimiento a seguir en estos casos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que
4 adopte a un menor a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en
5 Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. No se
6 entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del
7 embarazo.

1 El patrono tampoco podrá cesantear o dejar de renovar el contrato a una
2 mujer por razón de su estado de embarazo. De existir una razón, para la cesantía o
3 no renovación del contrato, **[la mujer]** *el patrono* tendrá que probar que la razón
4 dada **[por el patrono]** *no* es un subterfugio y que la verdadera razón *no* es su
5 embarazo.

6 (a) Todo patrono que despida, suspenda, reduzca el salario, no renueve
7 el contrato o discrimine en cualquier forma contra una trabajadora
8 por razón de la merma en su producción mientras ésta se encuentre
9 en estado de embarazo o rehúse restituirla en su trabajo luego del
10 alumbramiento o adopción de un menor a tenor con la legislación y
11 procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier
12 jurisdicción de los Estados Unidos de América, incurrirá en
13 responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los
14 daños causados a la trabajadora, o por una suma no menor de mil
15 (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del
16 Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble
17 de éstos, si montaran a una suma menor de mil (1,000) dólares.

18 La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so
19 pena de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los
20 establecidos en esta sección.”

21 Artículo 2.-Se enmienda la Sección 8 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942,
22 según enmendada, para que lea como sigue:

1 “A los fines de esta ley, se entenderá por obrera a toda mujer empleada
2 mediante sueldo, salario, jornal, *contrato* o cualquiera otra manera de
3 compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o
4 empresa de servicio público.”

5 Artículo 3.-Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.