



3 de mayo de 2018

Hon. Itzamar Peña Ramírez
Presidenta
Comisión de Asuntos de la Mujer
Senado
San Juan, Puerto Rico

Estimada señora Presidenta:

Agradecemos la oportunidad que nos ofrece de expresarnos en cuanto al Proyecto de la Cámara Núm. 14, (en adelante “PC 14” o la “medida”). El mismo propone enmendar la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como “Ley de Protección de las Madres Obreras”, a fin de aclarar expresamente 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 justificada.

La Exposición de Motivos plantea que la Ley de Protección a las Madres Obreras, 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. Además, protege el derecho de la mujer a continuar en el empleo y de no ser despedida arbitrariamente cuando esté embarazada. Por ello, el proponente entiende importante aclarar que dicha protección es de aplicación a toda mujer embarazada independientemente de la forma de su contratación. Si la mujer embarazada es empleada por un término determinado, le aplicaría la Ley de Protección a las Madres Obreras mientras esté contratada, y que si el patrono creó una expectativa real de continuidad en el empleo, podrá disfrutar de los beneficios de esta Ley.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa.

Desde este punto de vista, la CCPR acoge y respeta las protecciones que la Ley 3 le ofrece a las madres obreras, según detalla la Ley actual. La misma dispone, en términos generales, el derecho de madres obreras a “un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.” Durante estos períodos, el patrono vendrá obligado “a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor a tenor con esta Ley, con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América.”

La sección 4 de la Ley dispone lo siguiente:

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

Así pues, entendemos que la Ley 3 ya cobija a todas las mujeres, de acuerdo a su Artículo 8. El mismo define mujer obrera como toda aquella empleada mediante sueldo, salario, jornal o cualquier otra forma de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industria o en el sector privado.

No obstante, la medida propone enmendar este artículo para incluir en la definición de mujer obrera a aquella contratada a tiempo determinado y añade que le será de aplicación la protección de la Ley 3 mientras “subsista la relación obrero patronal” o cuando “se haya creado una expectativa real de continuidad en el empleo”.

Este lenguaje resulta sumamente ambiguo, y por lo tanto difícil de implantar. Primero, parece indicar que un contrato por un término definido no se puede concluir en dicho término si el mismo coincide con el tiempo de descanso requerido por la Ley 3. Por otro lado, no define qué se consideraría una “expectativa real de continuidad de empleo”. Ello deja abierto el marco de posibilidades en cuanto a qué puede interpretar la mujer obrera como una expectativa real.

El Informe Positivo de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes cita datos ofrecidos por Departamento del Trabajo en cuanto a las querellas presentadas en 2015 por discriminación por razón de género. En específico señalan que en el 2015 se presentaron 394 querellas por razón de género, entre las cuales 149 fueron por razón de embarazo. No obstante, no establecen el resultado de dichas querellas. Mantener el lenguaje actual en la medida de seguro aumentaría este número y posiblemente los costos de investigar estas querellas debido a la amplitud del mismo.

En términos generales es importante traer a la atención de esta Honorable Comisión que de acuerdo al Artículo 1206 del Código Civil de Puerto Rico, “[e]l contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio.” El Código Civil además establece que “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.

Vemos además que la teoría general de contratación establece que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento de las partes y desde entonces, obligan a las mismas a su cumplimiento y “todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.¹ La Ley 4-2017,

¹ Art. 1210, Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. 3375.

conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” recoge este lenguaje y además dispone que las partes en un contrato de empleo pueden pactar las cláusulas y condiciones que entiendan convenientes y no sean contrarias a la ley, la moral ni al orden público. Una expectativa no debe dar paso a derechos adicionales cuando no existe un contrato formalizado.

Ante ello, entendemos que no existe razón para la enmienda propuesta. Nótese que en la relación contractual, la mujer contratada presta su consentimiento a las condiciones del contrato, las cuales incluyen su vigencia. El hecho de que sobrevenga un embarazo no vicia ese consentimiento, ni las protecciones legales de la misma.

Asimismo, nos parece evidente que en el caso de un contrato a término, la mera extinción del término es la razón para su terminación, y no se le debe imponer al patrono contratante la responsabilidad de probar una razón adicional como la expectativa de renovación. Obsérvese que la Ley 4-2017, establece en su Artículo 2.16, entre las razones para la extinción de un contrato, “la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato”.

Asimismo, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral enmendó el lenguaje del Artículo 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Despido Injustificado (Ley de Mesada)” para disponer de forma clara, que las disposiciones sobre despido injustificado “no serán de aplicación a aquellas personas que al momento de un despido estén prestando servicios a un patrono bajo un acuerdo de empleo temporero o empleo por término.” Esta enmienda sigue la intención original de la Ley 80, que incluso antes de la enmienda excluía de su aplicación a los empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide.

Entendemos que la intención de la medida de proteger a la mujer embarazada de discrimen es una loable y una con la que la CCPR está en 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 la expectativa que ello pueda crear. Esa posibilidad no existe con un hombre, lo que lo podría hacer un candidato más atractivo para empleos de temporada, por ejemplo.

Nótese además que la inclusión de la palabra ‘contrato’ en la definición de ‘obrero’ puede resultar sumamente amplia, ya que podría parecer que incluye a aquellas mujeres que ofrecen servicios como contratista independiente, lo cual entendemos que no es la intención de la medida.

En atención a lo anterior, la CCPR no apoya la aprobación del Proyecto de la Cámara Núm. 14, 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 de Transformación y Flexibilidad Laboral”.

Esperamos que nuestros comentarios le sean de utilidad en la consideración de esta medida.

Respetuosamente,

Alicia Lamboy Mombille
Presidenta

