



28 de marzo de 2017

Hon. Ángel Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales
Cámara de Representantes
San Juan, Puerto Rico

Agradecemos la oportunidad que nos ofrece de expresarnos en cuanto al Proyecto de la Cámara Núm. 14. 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 el ámbito de la cobertura de la protección ofrecida a las madres obreras se extiende a las madres obreras empleadas bajo contrato.

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 de expirar el contrato, tendrá que existir justa causa para la no renovación del mismo.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico acepta y acoge las protecciones que la Ley 3 le ofrece a las madres obreras, según detalla la Ley actual. La misma provee periodos de descanso antes y después del alumbramiento, así como la protección de que un patrono “no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor”.

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 a 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. De la misma forma, entendemos que esta población quedaría protegida por el Artículo 1476 del Código Civil de Puerto Rico que plantea que “[l]os empleados de labranza, menstruales, 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.”

No obstante, la medida incluye lenguaje que parecería indicar que un contrato por un término definido no se puede concluir en dicho término si la empleada es mujer y está embarazada. Es decir, esta medida requeriría que un patrono se vea obligado a renovar el contrato a una mujer embarazada sin

consideración adicional en cuanto a la razón de ser del contrato, en primera instancia y si el servicio ofrecido es necesario todavía. La medida explica que “[d]e existir una razón, para la cesantía o no renovación del contrato, el patrono tendrá que probar que la razón dada no es un subterfugio y que la verdadera razón no es su embarazo.”

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, 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.

Ante ello, entendemos que no existe razón para que un patrono tenga que renovar un contrato por un término adicional al pactado solo por el estado de gravidez de la mujer. 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. Tampoco cambia las circunstancias del patrono contratante que realizó un contrato con un término definido en atención a las necesidades de su negocio. Estas necesidades pueden no existir al momento de la terminación del contrato, por lo tanto, una renovación obligatoria constituiría un peso adicional para el comerciante, o patrono.

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. 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 Cámara de Comercio de Puerto Rico 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 no poder terminar el contrato en la

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

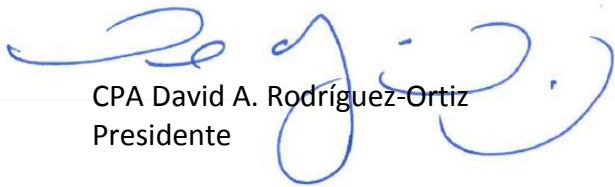
fecha pactada en caso de embarazo. Esa posibilidad no existe con un hombre, lo que lo podría hacer un candidato más atractivo para empleos de temporada, por ejemplo.

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 Cámara de Comercio de Puerto Rico 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,



CPA David A. Rodríguez-Ortiz
Presidente