

LEY

Para enmendar las Secciones 4 y 8 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como "Ley de Protección de 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 determinado, 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 en todo caso de despido a una mujer embarazada se presume que la acción del patrono fue injustificada y le corresponde a dicho patrono rebatir dicha presunción.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 período de descanso. Además, protege el derecho de la mujer de continuar en el empleo y a que no se le despidiera arbitrariamente, cuando está embarazada. De esta manera se evitan las consecuencias socioeconómicas 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. 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. El peso de la prueba se desplaza de la parte demandante hacia el

demandado y es sobre éste, sobre quien recae el *onus probando*. (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 mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000) 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 está 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 de Madres Obreras" mientras esté contratada y que si el patrono le creó una expectativa real de continuidad en el empleo, podrá disfrutar de los beneficios de esta Ley. Con esta enmienda se establece el procedimiento a seguir en estos casos.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

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

"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.

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

de mil (1,000) dólares. La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo *so pena* de incurrir el patrono en daños adicionales idénticos o iguales a los establecidos en esta Sección. En todo caso de despido a una mujer embarazada se presume que la acción del patrono fue injustificada. El patrono deberá presentar suficiente prueba para rebatir la presunción."

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

"A los fines de esta Ley, se entenderá por obrera a toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal, contrato a tiempo determinado o cualquiera otra manera de compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público. Las protecciones de esta Ley serán de aplicación a las obreras empleadas mediante contrato a tiempo determinado, 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, se extenderán las protecciones de esta Ley más allá de la fecha en que se suponía que concluyera su contrato de trabajo."

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

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Certificaciones, Reglamentos, Registro
de Notarios y Venta de Leyes
Certifico que es copia fiel y exacta del original
Fecha: 15 de AGOSTO de 2018

Firma



Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar
Departamento de Estado
Gobierno de Puerto Rico