



5 de mayo de 2017

Hon. Ángel R. Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales
Cámara de Representantes de Puerto Rico
El Capitolio
Asuntoslaborales.comision@gmail.com

Proyecto de la Cámara 14

Estimado Representante Peña Ramírez:

Hacemos referencia a su solicitud de comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 14, cuyo propósito es enmendar la Ley de Protección a las Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, para establecer que la cobertura de la protección ofrecida a madres obreras bajo dicho estatuto incluye a madres obreras empleadas bajo contrato.

Lo anterior se pretende lograr mediante la inclusión de la palabra “contrato” en la Sección 8 de la Ley Núm. 3, definiendo la obrera como cualquier mujer empleada mediante contrato. Reconocemos la importancia de la protección contra el discrimen y el despido sin justa causa de una mujer embarazada. Sin embargo, la medida debe ser considerada con mayor detenimiento y modificada para claramente establecer que la intención es lograr que una empleada por tiempo determinado o la empleada temporera tendrá la protección bajo la Ley Núm. 3; no las contratistas independientes quienes no son empleadas de la empresa.

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. El pretender requerir que una empresa provea beneficios laborales a personas que no son sus empleadas, chocaría con toda la legislación del Código Civil de Puerto Rico relacionada con las obligaciones y los contratos, además de que se apartaría del esquema regulatorio actual en materia de derecho laboral, ya que solo los empleados tienen derechos de parte de sus patronos y no los contratistas independientes.

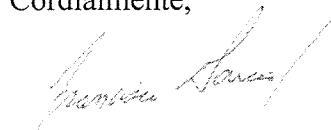
Además, sería necesario establecer que, si adviene la fecha del alumbramiento de la madre luego de la fecha de terminación del empleo temporero según pactado en su contrato de trabajo, la empleada entonces no tendría derecho a tal beneficio. Por otro lado, si la fecha de conclusión del

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 de licencia por maternidad a ser concedido por el patrono se limitaría al número de semanas que le queden a su contrato de trabajo temporero luego del alumbramiento.

Esta Asamblea Legislativa ha sido proactiva en la aprobación de medidas que permitan mayor flexibilidad en la legislación laboral para evitar que se continúe encareciendo la operación comercial e industrial en Puerto Rico. Esto con el importante motivo de lograr impulsar la creación de empleos y el desarrollo económico de nuestra Isla. Aunque estamos conscientes de las implicaciones socio-económicas de perder un empleo durante o justo después de un embarazo, la realidad es que la empleada embarazada nunca tuvo una expectativa legítima de continuidad en el empleo cuando accedió a una contratación por un periodo de tiempo determinado o temporero. De tal forma, el proyecto de ley no puede incluir una concesión absoluta a cualquier mujer, fuera del escenario del empleo y de la relación obrero-patronal, y debe incluir lenguaje específico que atienda el caso de una contratista independiente, ya que esa mujer no se considera una empleada para los efectos laborales.

En la Asociación de Industriales de Puerto Rico somos testigos de los impresionantes logros de las mujeres que componen nuestro Capítulo de Mujeres Industriales. La Asociación de Industriales de Puerto Rico se reafirma en que la mujer, en igualdad de condiciones que el hombre, componen la esencia de nuestro éxito colectivo. En el pasado, hemos condenado enérgicamente expresiones y acciones en contrario. Por esta razón, 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.

Cordialmente,



Ing. Francisco García
Vicepresidente Ejecutivo