



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

22 de septiembre de 1997

Re: Consulta Núm. 14378

Est:

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras. Las interrogantes que usted plantea son las siguientes:

"La presente es para consultar unas dudas sobre la Ley 3 del 13 de [m]arzo de 1942, enm. (29 LPRC, Sec. 469). Estas dudas son de interpretación [sic] y procedimiento de trámite de las querellas en el Negociado de Normas del Trabajo. Cuando una empleada es despedida por su condición de embarazo y [é]sta no desea reposición [sic] en el empleo, [¿]qu[é] remedio se le solicitará? ¿Se pierde el mes de indemnización [sic] (mesada), otorgado por la decisión [sic] Schneider [sic] vs. Tropical Gas Company, Inc.[.] 95 DPR 626? Es cierto que dentro de los daños sufridos, el daño inmediato es la p[é]rdida de salarios[,] y el Tribunal en el caso de Laura Rivera vs. K-Mart de PR, 89 JTS 42, señala que además de reposición [sic] al empleo puede reclamar daños. ¿C[ó]mo podemos calcular dichos daños? Pues hay tres (3) alternativas provistas[,] que no s[é] cu[á]l se utilizará. ¿Se le solicitará una suma no menor [de] [\$]100 ni mayor de [\$]1,000? ¿S[é] puede determinar qu[é] se usará como base para una suma igual al doble del [sic] importe? [¿] [Y] en qu[é] casos operará [sic] que se le cobrará a base del [C]ódigo [C]ivil, [A]rtículo 1476 31

LPROA [?] Por otro lado[,] [?] qu[é] sanción se le dará, si alguna [,] cuando el patrono no desea reponerla en el empleo antes del parto porque [é]sta no será productiva para él? Deseo que me pueda ilustrar en este particular, pues no tenemos con frecuencia estas reclamaciones."

En lo que respecta al despido de la trabajadora embarazada, la Sección 4 de la Ley Núm. 3 dispone lo siguiente:

"El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, sin razón de 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 encuentra en estado de embarazo o rehuse restituirla en su trabajo luego del alumbramiento, incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que cualquiera de los actos antes mencionados haya causado a la trabajadora, o por una suma no menor de cien dólares (\$100) ni mayor de mil dólares (\$1,000) a discreción del Tribunal si no se pudieran determinar daños pecuniarios o el doble de éstos si montaran a una suma menor de cien dólares (\$100).

La empleada además tendrá derecho a que se le reponga en su trabajo so pena de incurrir el patrono en daños adicionales o iguales a los establecidos en esta Sección."

En el caso que se nos refiere, se indica que la empleada despedida no desea reposición en el trabajo. Conforme a la citada Sección 4(a) de la Ley Núm. 3, el despido sin justa causa de la trabajadora embarazada conlleva "responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que [se le] haya causado a la trabajadora". Por lo tanto, el remedio a reclamarse en tal caso sería el pago de una suma igual al doble del importe de los daños causados, lo cual incluye la pérdida de salarios y podría incluir otros elementos, según los hechos del caso.

Es pertinente señalar que la alternativa del pago de una suma no menor de \$100 ni mayor de \$1,000 se refiere solamente a casos en que no se pueden determinar los daños pecuniarios. Este no es el caso cuando hay pérdida de salarios, lo cual se puede determinar con relativa facilidad. Por lo tanto, se usaría como base el salario que devengaba la empleada y se computaría el

doble de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido sin justa causa hasta la fecha en que se repone a la trabajadora al empleo o que se resuelve la reclamación sin reposición en el empleo.

En cuanto a la decisión del Tribunal en uno de los casos que usted cita y la aplicación del Código Civil, citamos al licenciado Ruy Delgado Zayas en su libro Apuntes Para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, página 174, que señala lo siguiente:

"Según lo resuelto en el caso de **Charles Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.**, 1967, 95 DPR 626, la Ley 3 no proveía remedio alguno para las mujeres embarazadas que era[n] despedidas sin justa causa. En vista de ello, las que habían sido contratadas sin término fijo tenían sólo derecho a la mesada de la Ley de Despido y las que lo habían sido por un término fijo sólo tenían derecho a reclamar al amparo del Artículo 1476 del Código Civil, el pago del remanente del contrato.

Con el propósito de remediar esta situación y mejorar la protección de la ley, la misma fue enmendada en el 1969 por la Ley Núm. 39 del 19 de junio de ese año. En virtud de esa enmienda, se le adicionó una disposición sobre el remedio a que tendría derecho la empleada en caso de que su patrono violara la ley, incluyendo cuando fuese despedida sin justa causa. Se introdujo, además, lo relativo a la solicitud de reintegro a su trabajo después del descanso post-natal y el aspecto de la estimación errónea de la fecha probable de parto. Por último, se le adicionó lo relativo a la extensión del descanso post-natal al producirse el parto antes de transcurrir las cuatro semanas de haber comenzado la obrera su descanso pre-natal o sin que hubiese comenzado dicho descanso."

Sobre el tema del despido de la trabajadora embarazada, el Departamento había opinado anteriormente lo siguiente:

"La Ley protege a la mujer embarazada en la retención de su empleo. A esos efectos, la Ley Núm. 39, aprobada el 19 de junio de 1969 (29 LPRA 469) prohíbe el despido sin justa causa de la mujer embarazada y específicamente dispone que no se entenderá como justa causa la reducción en el rendimiento de la mujer en el trabajo por razón de su embarazo.

Como reacción legislativa a la decisión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Schneider vs. Tropigas, 1967, 95 DPR 626, se aprobó la Ley Núm. 39, ya citada, por la cual se concede el derecho a la mujer de ser resarcida por los daños que sufre en razón de su despido a la merma en su producción debido a su embarazo. La mujer, además, tendrá derecho a ser repuesta en su empleo luego del alumbramiento y en caso de no ser repuesta tendrá derecho a recobrar del patrono los daños que pueda sufrir por razón de no haber sido reemplazada.

En el caso de Schneider vs. Tropigas, supra, se decidió que la ley no prohibía el despido de la mujer embarazada debido a su merma en producción, pero que la reducción no constituía una justa causa para su despido. Por lo tanto, la única causa de acción de la mujer despedida era, hasta la aprobación de la citada Ley 39, la indemnización por despido injustificado que proveía la Ley Núm. 50, aprobada el día 20 de abril de 1948, o sea, una suma correspondiente a un mes de sueldo."

Finalmente, en caso de que el patrono se niegue a reponer a la trabajadora en el empleo, la sanción que dispone la Ley Núm. 3 es la imposición de la multa que establece la Sección 6 de la ley, que es no menor de \$100 ni mayor de \$1,000.

Esperamos que esta información la resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo