



*ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO*  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Sr. Román M. Velasco González  
Secretario

18 de junio de 2008

ca

Consulta Núm. 15631

Estimada

Acuso recibo de su consulta con fecha del 29 de abril de 2008, recibida en nuestra oficina el 7 de mayo de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*“Interpretación Ley Núm. 427 – Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna*

*Agradeceré me pueda dar una interpretación sobre la Ley arriba indicada relacionada con el periodo de una madre para lactar su bebe en el empleo. La Ley habla de ½ hora o dos (2) periodos de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo, pero no esta muy claro cuando es que se le debe dar esa ½ hora o 15 minutos para amamantar el bebe. Mi pregunta es la siguiente:*

*Si dentro de las ocho (8) horas de trabajo, el patrono puede negarle a la madre amamantar a su hijo en un tiempo que no sea el descanso o de tomar alimentos de la madre.*

*Si puede un patrono obligar a la madre lactante a lactar un bebe solo en la hora de descanso de esta y/o de tomar alimentos.*

*Si el patrono tiene o no que pagar por el tiempo de ½ hora en que la madre amamanta a su bebe.”*

Nos referimos a su comunicación del 29 de abril de 2008, en la cual nos solicita orientación sobre los derechos que cobijan a una empleada dispuestos por la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, *según enmendada*, conocida como *Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna* relacionadas al período disponible para que una madre pueda lactar a su bebe en el área y durante el tiempo de trabajo. Su consulta ha sido recibida en nuestra oficina y a continuación le orientamos, de manera general, en cuanto a la interpretación, y la aplicación del período que tiene disponible una empleada para lactar a su bebé en el empleo.

Su consulta exige que examinemos las disposiciones en ley que rigen Ley Núm. 427, *antes citada*. La Ley Núm. 427, *antes citada*, tiene como propósito el establecer la política pública relativa a la lactancia en el área de trabajo, con el fin de otorgar un período de lactar o extracción de leche materna, tanto en la empresa privada como en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas.

La Ley Núm. 427, *antes citada*, se enmendó por la Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006, para reglamentar el período de lactancia para que lea como sigue:

15

*“Artículo 3.-Por la presente se reglamenta el periodo de lactancia o extracción de lecha materna, proveyéndole a las madres trabajadoras que se reintegran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, que tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres periodos de veinte (20), para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura a lactarla, en aquellos casos en que la empresa o el patrono tenga un Centro de Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.”*

El aumento de una (1) hora no aplica a aquellas empresas o negocios considerados como pequeños negocios, según lo define la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés).

En cuanto al lugar provisto por el patrono para llevar a cabo la lactancia, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido que este tiene que ser un *lugar adecuado*. La definición de un *lugar adecuado* para la extracción de la leche materna no está definida por la propia ley. No obstante, reconocemos la jurisprudencia del Tribunal de Primera Instancia se ha establecido que un *lugar adecuado* se compone de varios factores, tales como: un cuarto con una silla cómoda o sillón, lugar privado, con acceso a energía eléctrica, nevera, lavamanos (en ausencia de lavamanos tiene que proveerse una jarra de agua y una vasija que la madre lactante pueda utilizar para acicalarse), un sitio iluminado, higiénico, que posea las herramientas necesarias para el aseo personal y un lugar para mantener la leche extraída en condiciones óptimas de consumo.

Asimismo, el Artículo 7 de la Ley Núm. 427, *antes citada*, dispone que todo patrono deba garantizarle a la madre lactante, que así lo solicite, el derecho a lactar a su criatura. El Artículo 7 aclara, que una vez acordado el horario de lactar o de extracción de la leche materna entre la madre lactante y el patrono, éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes. Así las cosas, es prudente que el patrono se reúna con la obrera para destinar cuales son los periodos que utilizará para cumplir con el fin de la presente ley.

45 Además, la Ley Núm. 427, *antes citada*, dispone en el Artículo 4 que el período de lactancia o de extracción de leche tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro de su trabajo a partir del regreso de la madre trabajadora de su licencia por maternidad. Asimismo, el Artículo 5 de la Ley Núm. 427, *antes citada*, dispone que para tener derecho al período de lactancia o de extracción de leche, la madre trabajadora deberá presentar a su patrono una certificación médica durante el cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes del infante, en donde se acredite que la trabajadora ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.

Ha sido interpretación de la Oficina del Procurador del Trabajo que el período de lactancia o extracción de leche materna es sin cargo a ninguna

licencia o descuento de su nómina, ya que, éste período es considerado como tiempo trabajado. Entendemos que el periodo de lactancia o de extracción de leche materna como lo establece la ley es parte de la jornada de trabajo y, por lo tanto, el patrono debe pagar por el mismo. Entendemos que esta legislación hace un balance justo entre los derechos de las madres lactantes y los intereses de los patronos. Esto se refleja en el Artículo 9 de la Ley Núm. 427, *antes citada*, el cual dispone que todo patrono de la Empresa Privada que conceda a sus empleadas el derecho de lactar o extraerse la leche materna estará exento del pago de contribuciones anuales equivalentes a un (1) mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. Esta exención contributiva equivale a 168 horas de trabajo, mientras que la madre lactante disfruta de 130 horas para lactar a su criatura.

Finalmente, el Artículo 10 de la Ley Núm. 427, *antes citada*, dispone lo siguiente:

*“Toda madre lactante a quien su patrono le niegue el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna podrá acudir a los foros pertinentes para exigir, se le garantice su derecho. El foro con jurisdicción podrá imponer una multa al patrono que se niegue a garantizar el derecho aquí establecido por los daños que sufra la empleada y que podrá ser igual a tres veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna.”*

45  
De otra parte, entendemos que debemos aclarar lo que el ordenamiento jurídico en el ámbito laboral establece en cuanto al período de tomar alimentos. El ordenamiento jurídico exige a todo patrono reconocerles a sus empleados un período destinado a tomar alimentos dentro de la jornada regular de trabajo, en el cual el trabajador esté libre de realizar cualquier tipo de labor relacionado con su cargo.

La Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, *según enmendada*, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo de 1948* establece las normas relacionadas al período de tomar alimentos. Como norma general, el período de tomar alimentos es de una (1) hora, la cual deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera (3ra) hora de trabajo ni antes de comenzada la sexta (6ta) hora de trabajo consecutivo. Esto significa que debe tomarse entre la

4ta y la 5ta hora de trabajo. La ley dispone que en caso de trabajarse dicha hora o fracción de la misma, ésta se compensara a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En dicho tiempo el empleado deberá estar totalmente relevado de sus funciones. La ley autoriza a reducir el período de alimentos a un período no menor de treinta (30) minutos. Dicho acuerdo tiene que hacerse por escrito y por conveniencia mutua entre el empleado y su patrono. Ello es de naturaleza temporal (no permanente), ya que tanto el trabajador como el patrono pueden retirar su consentimiento a lo estipulado a partir del primer (1er) año de vigencia del acuerdo. El mismo, también debe ser aprobado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el permiso correspondiente que se obtiene a través del Negociado de Normas de Trabajo.

Mediante la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995, que enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*, se faculta al Secretario del DTRH a autorizar que el período de alimentos pueda efectuarse entre la 2da y 3ra hora consecutiva de trabajo. El reglamento correspondiente para la tramitación de permisos es el "*Reglamento para Regular el Disfrute del Periodo de Tomar Alimentos, Compensación y la Expedición de Permisos para su Reducción*", promulgado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el 27 de agosto de 1990 al amparo de la Ley Núm. 41 del 17 de agosto de 1990, que enmendó la Ley Núm. 379, *antes citada*. Es pertinente recalcar el Artículo IV de dicho reglamento que dispone: "[s]e entenderá que el empleado ha disfrutado del período de tomar alimentos cuando ha hecho uso libre de dicho período, sin que durante el mismo tenga que prestar atención aunque sea mínima, a las obligaciones de su cargo."

17  
En resumen y teniendo en cuenta lo antes dicho, al analizar las dudas expresadas por usted en su consulta, aclaramos lo siguiente:

Primero, dentro de una jornada laboral diaria de ocho (8) horas, el patrono no puede prohibirle a una empleada que se reintegre a su empleo luego de utilizar su licencia de maternidad, el derecho a lactar a su cría o a extraerse leche materna. Segundo, el patrono tampoco puede ordenarle a su empleada a llevar a cabo la lactancia durante el período de tomar alimentos o de descanso. Tercero, el patrono está obligado por ley a reconocerle a una madre lactante que el tiempo utilizado para lactar o extraerse leche materna, sea considerado como tiempo trabajado y, por ende, debe ser remunerado.

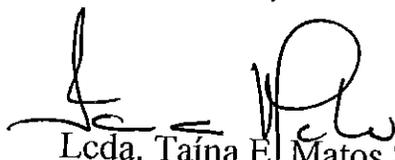
La política pública establece claramente un interés particular de fomentar la lactancia. Estudios demuestran que la leche materna resulta más nutritiva y beneficiosa para los bebés recién nacidos, fortaleciendo el frágil sistema inmunológico de éstos. El interés particular de los legisladores al fomentar la lactancia en el área de trabajo es permitirle a la mujer trabajadora lactar a sus hijos en todo momento, no interrumpirle el ciclo alimenticio establecido, para no incidir adversamente en la producción y extracción de la leche materna.

Queremos hacer el señalamiento que de usted tener alguna reclamación acerca de la interpretación y el de la Ley Núm. 427, *antes citada*, le corresponde acudir la Unidad Antidiscrimen del DTRH o comunicarse con ellos al (787) 754-2107.

Esta orientación esta basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta. Se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado de la descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serian pertinentes para nuestra consideración de la interrogante planteada.

Esperamos que esta información le resulte útil y conteste sus interrogantes.

Cordialmente,

  
Lcda. Taína E. Matos Santos  
Procuradora del Trabajo

Anejo

Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, *según enmendada*, conocida como *Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna*.

**Advertencia:**

*Estas opiniones están basadas exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo*