

4 de octubre 2005

Consulta Núm. 15392

Estimado

Nos referimos a su comunicación del **23 de septiembre de 2005**, en la cual nos solicita que le brindemos una opinión escrita sobre la interpretación legal del periodo de lactancia que provee la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000. Específicamente nos solicita que interpretemos si el tiempo de lactancia debe tomarse en consideración para el computo de horas extras. Nos solicita también, que nos expresemos entorno a si el patrono debe compensar el mencionado periodo.

Su consulta lee así:

Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, conocida como Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna tiene como propósito el propósito de establecer la política pública de la lactancia otorgando un período de lactancia o extracción de leche materna tanto en la empresa privada como en el Gobierno, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas.

La ley antes mencionada provee 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 media (1/2) hora dentro de cada **jornada de tiempo completo**, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno, 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 cuidado en sus facilidades o

para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.

Ha sido interpretación de la Oficina del Procurador en la consulta 15069, que el periodo de lactancia o extracción de leche materna es sin cargo a ninguna licencia o descuento de su nómina, por tanto debe pagarse por el mismo.

Por otra parte se nos solicita nuestra interpretación sobre si el tiempo de extracción de leche materna debe ser considerado como horas trabajadas para el computo de horas extras.

Es un principio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al obrero. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.* 148D.P.R. 103.

La Oficina del Procurador el Trabajo ha interpretado en que los llamados *coffee break* o interrupciones breves en las labores del empleado debe considerarse como tiempo trabajado a todos los fines que ley.

Como hemos establecido en consultas anteriores y entendiendo que el tiempo para extraerse leche materna es tiempo compensable, es forzoso colegir también, que es tiempo trabajado. Por tanto, una madre lactante que trabaje más de su jornada completa tendrá derecho a recibir compensación adicional por el trabajo extraordinario.

La política pública en de nuestro ordenamiento jurídico establece claramente un interés particular de fomentar la lactancia. Estudios demuestran que la leche materna es beneficiosa para los niños y a su vez para la sociedad. El interés particular de los legisladores al fomentar la lactancia en el trabajo es permitirle a la mujer trabajadora amamantar a sus hijos para beneficio de todos. A su vez, el legislador otorgó el patrono una exención contributiva equivalente a un mes de salario de la madre lactante en por permitirle a ella lactar durante un término de 12 meses. Esta exención contributiva equivale a 168 horas de trabajo, mientras que la madre lactante disfruta de 130 horas para lactar a su criatura. Esto quiere decir que el patrono también se beneficia por permitirle a la trabajadora su período de lactancia.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Consulta Número 15392

4 de octubre de 2005

Página 2

Solidariamente,

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez,
Procurador del Trabajo