



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

29 de mayo de 2001

Consulta Núm. 14871

Nos referimos a su comunicación de 13 de marzo de 2001, relacionada con la Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000. Su consulta lee como sigue:

“La presente es para que nos aclare si la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, es una legislación laboral y quien la hará cumplir de serlo. Porque el Negociado de Normas del Trabajo dice que es el Departamento de Salud. Entiendo que si fuera este Departamento estaríamos huérfanos de hacerla cumplir. Lo más correcto sería que la administrara el Departamento del Trabajo.

La interrogante (es si) según su conocimiento el patrono tiene por ley que permitir en sus facilidades extraerse la leche materna o está a discreción de este.

Porque mi patrono no lo permite ni adentro ni en el estacionamiento, tengo que sacar el vehículo o carro a la carretera pública para poder extraer la lecha materna. Esto es un alto riesgo para mi seguridad y

el tiempo de los 15 minutos casi se consume en lo que salgo a la carretera. Nosotras las madres obreras necesitamos un lugar seguro porque esta práctica es una injusticia”.

Procedemos a dar contestación a las dos (2) interrogantes que presenta su consulta. En cuanto a la primera, inquires sobre la naturaleza de esta legislación y cuál es la agencia que le corresponde hacer cumplir la misma.

Sobre este particular, ciertamente la Ley guarda silencio. No obstante, analizada la misma en su contexto total encontramos que esta es una ley especial y de aplicación tanto al sector público como al privado. Si la consideramos desde la perspectiva de la madre trabajadora, la misma es de naturaleza protectora del trabajo, aunque también se relaciona estrechamente con la salud. Esta le concede a las madres trabajadoras un beneficio laboral, sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos, establecidos en el Artículo 5 de la Ley.

Por tanto, somos de opinión que corresponde a este Departamento la obligación de velar por el cumplimiento de parte de los patronos de establecer y atender las querellas que presenten las madres trabajadoras, por violación de este derecho por parte de los patronos.

En cuanto a su segunda interrogante, sobre si existe discreción de parte del patrono para dar cumplimiento a esta Ley, entendemos que no. El Artículo 8 así lo establece expresamente al disponer que: “Todo patrono deberá garantizar a la madre lactante que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna durante horas laborables”. Este derecho se circunscribe, claro está, a lo que dispone el Artículo 3, que lee como sigue:

“Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción de leche 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 ... durante media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos períodos 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.” (Subrayado Nuestro).

La madre trabajadora podrá acudir donde está la criatura en aquellos casos en que está en un Centro de Cuido en la misma estructura de la empresa; o, en su defecto, a acudir al lugar que debe habilitar la empresa para extraerse la leche materna.

La Ley es clara tanto al conferir a la madre lactante, el derecho a lactar a su bebe o a extraerse la leche como al establecer la obligación del patrono de garantizar este derecho. La Ley impone una penalidad al patrono que incumple esta obligación. Todo patrono que incumpla con la Ley se le impondrá una multa, la cual podrá ser igual a tres (3) veces el sueldo que devenga la empleada, por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna.

Procede que el patrono establezca el reglamento y el acuerdo para establecer el horario para extraerse la leche. En su defecto usted tiene derecho a presentar una querrela ante el Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por violación del patrono a esta ley.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Cordialmente,


María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

Anejo