



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

4 de noviembre de 2002

Consulta Núm. 15069

Nos referimos a su comunicación del 29 de octubre de 2002, la cual lee como sigue:

“Me dirijo a usted con el propósito de exponerle mi situación como madre lactante y trabajadora.

Soy madre de un infante de cuatro meses al que lacto a tiempo completo. A la misma vez soy operaria de la Fabrica (Sic) Cooperativa Industrial de Comercio. La situación consiste en que el patrono me indica que tiene que descontar la media hora que ofrece la ley #427 (Sic) aprobada en el año 2000. Actualmente se me está descontando del sueldo la media hora que utilizo para la extracción de leche materna. (Énfasis Nuestro)

Solicito me orienten con relación a la ley y si el patrono está obrando según lo estipulado en esta (Sic), con relación a los descuentos que

Nos solicita que le brindemos una interpretación legal con relación a la aplicación de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, conocida como Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna.

La Ley Núm. 427, *antes citada*, reglamenta el período de lactancia o de extracción de leche materna, proveyéndole a la madre trabajadora que regresa a sus labores la oportunidad de lactar a su criatura durante media (½) hora dentro de cada jornada regular de trabajo. La madre tiene la oportunidad de optar por lactar al infante cuando el Centro de Cuidado del bebe esté dentro o cerca del área de trabajo o, en la alternativa, para extraerse la leche materna en un lugar habilitado para ello en su trabajo.

La Ley Núm. 427 fue enmendada recientemente mediante la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002 para requerir a los patronos a designar espacios para la lactancia que protejan el derecho a la intimidad de la empleada lactante.

Además, la Ley dispone que el período de lactancia o de extracción de leche tendrá una duración máxima de doce (12) meses luego del regreso de la madre trabajadora de su licencia por maternidad.

Asimismo, para tener derecho al periodo 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 lacta a su bebé.

También, el Artículo 9 de la Ley Núm. 427, *antes citada*, 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.

Así también queremos recalcar, que todo patrono que **niegue** el período otorgado mediante esta Ley para lactar o extraerse la leche materna se le podrá exigir en los foros pertinentes el derecho que concede la Ley imponiendo **una multa** por los daños que sufra la empleada por cada día que se le negó el período de lactar o extraerse la leche materna.

Analizando su consulta, usted nos informa que aunque su patrono le otorga el período para la extracción de leche materna durante media hora en su jornada de trabajo conforme lo establece la Ley Núm. 427, *antes citada*, le está descontando la media hora de su salario.

Debemos señalarle, que una vez usted cumpla con los requisitos de ley, el patrono viene obligado a concederle ese período sin descontárselo de salario alguno ni de licencia alguna. El conceder ese período de tiempo dentro de la jornada regular de trabajo es sin cargo o descuento de clase alguna.

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

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

Anejo: Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna

ep/TM