



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

18 de diciembre de 2002

Consulta Número 15114

Nos referimos a su comunicación del 26 de noviembre de 2002, la cual lee como sigue:

“...
En días recientes, una joven madre del área oeste se comunicó con nuestra oficina preocupada por la forma en que su patrono, una corporación privada, está aplicando la Ley 427 de 16 de diciembre de 2000 para reglamentar el Periodo de Lactancia o Extracción de Leche Materna. A continuación explicamos la historia de la señora, que por el momento nos ha solicitado mantengamos su nombre confidencial.

Desde antes de dar a luz a su pequeña, la señora supo que quería lactar a su bebé, ya que se había informado de los beneficios del amamantamiento tanto para ella como para la criatura. Sin embargo, cuando la señora trató de introducir algún tipo de leche sustituta, la niña lo rechazó y médicamente se le instruyó a la madre que debía continuar amamantando a su bebé exclusivamente. Hace aproximadamente dos meses la señora regresó de disfrutar su licencia por maternidad. Ya ella estaba enterada de que había una ley de reciente aprobación que le otorga media hora dentro de la

jornada de trabajo para lactar a los bebés una vez se regresa de la licencia por maternidad.

Al llegar a su trabajo, la señora explicó su situación de que estaba lactando a su bebé. Aparentemente, la gerencia de su trabajo no tenía muy clara la interpretación de la ley y le informaron que podía disfrutar la media hora, pero sin paga. La señora intentó extraerse la leche materna en el lugar de trabajo pero se le hizo imposible, principalmente por la falta de privacidad en su área de trabajo, el estrés en el mismo y el poco tiempo disponible. La señora optó, pues, por acudir en su hora de almuerzo al lugar donde cuidan la bebé para poder lactarla. Por ende, en lugar de disfrutar la media hora que concede la ley durante la mañana o la tarde, la disfruta luego de su hora de almuerzo, porque es la única forma en que puede tener acceso a la criatura. A pesar de los reclamos de la señora, la compañía para la cual trabaja insiste en que no tiene obligación de pagar la media hora extra que está disfrutando luego del almuerzo. Ella ha explicado en un sinnúmero de ocasiones que hay una ley que exige que los patronos honren media hora paga de la jornada de trabajo. La gerencia insiste en lo contrario.

Lo que más nos preocupa de esta situación es que la supervisora de Recursos Humanos de la compañía donde trabaja la señora le informó que ellos habían consultado la interpretación de la ley con el Departamento del Trabajo. Incluso, llamaron a la oficina regional del Departamento comunicando a la empleada en cuestión con la señora María Castillo de la Oficina Regional del Departamento del Trabajo, quien le explicó telefónicamente que si bien la ley dice que le tienen que conceder la media hora, el patrono no tiene la obligación de pagársela.

No es la primera ocasión en la que nos vemos obligados a comunicarnos con usted por situaciones en que funcionarios del Departamento del Trabajo inducen a error a patronos que consultan con ustedes la interpretación de la Ley de la Lactancia. (Refiérase a la carta que se acompaña con fecha de 16 de marzo de 2001) En aquella ocasión nos consta que impartió instrucciones a funcionarios del Departamento respondiendo a nuestra solicitud. Esperamos que en esta ocasión haga lo propio.”

La Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, conocida como “Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna” tiene la intención legislativa de brindar a toda madre obrera la oportunidad de lactar a su bebé,

durante horas laborables, o en su defecto, extraerse la leche materna durante media hora dentro del período laborable sin que se afecte su sueldo.

A través de la aprobación de la referida Ley, se reconoce la lactancia como la forma más idónea de alimentar a los recién nacidos y se estableció como política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico conceder a la madre obrera la oportunidad de lactar al recién nacido, aún cuando esté trabajando.

Por tal motivo, la Asamblea Legislativa tuvo la intención de establecer un período de tiempo razonable para que la madre obrera que labore a tiempo completo, tanto del sector público como el privado, pudiera continuar lactando, una vez concluida su licencia por maternidad y se reintegrara al trabajo. La Ley concede un incentivo a todo patrono del sector privado que cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 427; o sea, conceder que las madres obreras puedan lactar o extraerse la leche materna durante treinta (30) minutos de su jornada laboral diaria.

A ese fin, el Artículo 3 de la Ley Núm. 427 dispone lo siguiente con relación al período de tiempo otorgado a la madre obrera para lactar o extraer la leche materna:

“Por la presente se reglamenta el período de lactancia 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 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 Cuido en sus facilidades o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo.” (Subrayado nuestro.)

El Artículo 4 de la Ley Núm. 427 dispone que “El período de lactancia o de extracción tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones.”

Es importante señalar que la utilización de este período debe ser por acuerdo entre la madre obrera y el patrono, previo a la presentación de una certificación médico, en el cual acredite que está lactando a su infante. En cuanto a este particular, el Artículo 5 dispone:

“Toda madre trabajadora que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura, según lo dispuesto en esta Ley, deberá presentar al patrono una

certificación médica al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to.) y octavo (8vo.) mes de edad del infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.”

Por su parte, la misma Ley le impone al patrono garantizar a la madre obrera el uso este período de tiempo. Precisamente, el Artículo 8 dispone lo siguiente:

“Todo patrono debe garantizar a la madre lactante que así lo solicite, el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna.” (Subrayado nuestro.)

En caso de que el patrono le niegue ese derecho a la madre, aplicará el Artículo 10, el cual dispone lo siguiente:

“Toda madre lactante a quien 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.”

De la lectura de la Ley Núm. 427 no surge que ese período de lactancia será descontado del sueldo que recibe la madre lactante. Tampoco la ley dispone que el patrono tendrá la discreción de conceder la misma con o sin sueldo. Por lo que, cuando la letra de la ley es clara, las disposiciones de la misma no pueden ser menospreciadas, bajo el pretexto de cumplir con su espíritu.


Por otro lado, debemos señalar que es regla de interpretación establecida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que en caso de duda en cuanto a una ley que concede beneficios a los trabajadores la misma será interpretada de forma liberal a favor de los mismos. Por lo que, entendemos al interpretar que el período concedido por la Ley Núm. 427 es sin paga es contrario a la ley, a la intención legislativa que tuvo el Estado al aprobar la Ley Núm. 427 y de conceder al patrono una exención contributiva equivalente a un (1) mes de sueldo de la empleada que se utilice el período.

Por lo que, concluimos que la madre lactante tiene derecho a hacer uso del período de lactancia, siempre que lo solicite, presente la certificación médica al efecto, acuerde con el patrono el período durante el cual tomará el mismo, ya sea de media hora o dos

períodos de quince minutos cada uno y cuando lo utilizará. Una vez cumplido con los requisitos anteriores el período debe ser concedido por el patrono con paga, equivalente a “período trabajado”.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


~~Lcda. Maria M. Crespo Gonzalez~~
~~Procuradora del Trabajo~~

LVGT

c. Negociado de Normas del Trabajo
Negociado de Asuntos Legales
DTRH