



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina del Procurador del Trabajo*

*Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM*  
*Procurador del Trabajo*

*Asesora: Lcda. Taína E. Matos Santos*

4 de octubre 2005

**Consulta Núm. 15392**

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 cómputo de horas extras. Nos solicita también, que nos expresemos entorno a si el patrono debe compensar el mencionado periodo.

Su consulta lee así:

*"Me dirijo a usted con el propósito de conocer la opinión de la Oficina del Procurador del Trabajo en torno a una duda que albergo en este momento sobre la aplicación de la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, 29 LPRA 478.*

*La Ley Núm. 427, supra, establece la obligación de todo patrono de brindarle a toda empleada que constituye una madre lactante, un periodo de lactancia de media hora dentro de cada jornada de trabajo, que puede distribuirse en dos periodos de quince minutos cada uno. En mi opinión existe la obligación del patrono de compensar el periodo antes expresado como tiempo trabajado, toda vez que el Artículo 9 de la Ley dispone que el patrono que conceda a sus empleadas el tiempo de lactancia provisto por la misma, estará exento del pago de contribuciones anuales equivalente a un mes del sueldo de la empleada acogida al derecho.*

*La duda que me surge es en el sentido de si el periodo de lactancia que provee la Ley 427, supra, se considera tiempo trabajado y por lo tanto, debe tomarse en consideración para fines de acumulación de horas extra. La controversia surge si se toma en consideración que la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo dispone que los periodos de descanso de muy corta duración, tradicionalmente conocidos como "coffee breaks", se consideran tiempo trabajado para todos los fines. Tomando este hecho en consideración vemos que el periodo de lactancia es uno sumamente reducido pero no obstante, no es un periodo de descanso y se concede por una ley especial no como un beneficio para el patrono sino para la empleada. Por lo tanto, la controversia es una que presenta factores que abonan en ambas direcciones.*

*Ante lo expresado, solicito su opinión en relación a si la Oficina del Procurador del Trabajo entiende que el periodo de lactancia que provee la Ley Núm. 427, supra, se considera o no tiempo trabajado para fines de acumulación de horas extra. Además, desearía conocer su opinión referente a la obligación del patrono de compensar el tiempo que la madre obrera invierta en actividades de lactancia dentro del periodo del tiempo que provee la Ley antes expresada.*

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 establecer la política pública 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 para 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 cómputo 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 de 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. Esta legislación hace un justo balance entre los derechos de las madres lactante y los intereses particulares de los patronos. Esto es debido a que la ley otorgó el patrono una exención contributiva equivalente a un mes de salario de la madre lactante en por permitirle 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 (.5x5x52) para lactar a su criatura. Esto quiere decir que el patrono también se beneficia por permitirle a la trabajadora su período de lactante.

Esperamos que esta información conteste sus interrogantes.

Solidariamente,



Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez,  
Procurador del Trabajo