

15740



Hon. Miguel Romero
Secretario

11 de julio de 2012

CONSULTA: LEY DE LACTANCIA Y EXENCION CONTRIBUTIVA

Saludos cordiales. Hacemos referencia a su solicitud para que nos expresemos en torno a la exención concedida al patrono por el Artículo 8 de la Ley Número 427, de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, *Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna*. En lo pertinente, indaga sobre cuáles son las contribuciones anuales a las que se refiere la disposición, el significado de la frase "equivalentes a un mes de sueldo", en qué momento se reclama la exención y cuál es el procedimiento a seguir para solicitarla.

Al respecto, la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada, conocida como *Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna*, tiene como propósito establecer como política pública la promoción de la lactancia, otorgando un período, para que las madres trabajadoras puedan lactar a sus criaturas o extraer su leche materna tanto en la empresa privada, como en el Gobierno, sus dependencias, municipios y corporaciones públicas. Para lograr su fin, el estatuto hace un justo balance entre los derechos de la madre lactante y los intereses del patrono de la empresa privada, al concederle a este último una exención contributiva correspondiente a un mes de salario de la madre lactante durante un término de doce (12) meses.

El estatuto dispone que todas las madres trabajadoras que se reintegren a sus labores después de disfrutar su licencia por maternidad, tengan la oportunidad de lactar a su criatura durante una (1) hora de cada jornada de trabajo a tiempo completo. Este

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

período de una (1) hora podrá dividirse en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno, o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos cada uno. En aquellas empresas que cuenten con un centro de cuidado diurno, la madre podrá acudir al mismo para lactar a su hijo. De lo contrario podrá utilizar el tiempo concedido por esta ley para extraer su leche materna en un lugar habilitado para estos efectos en su centro de trabajo¹.

La disposición establece que en aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios según los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios, (SBA, por sus siglas en inglés), tendrán la obligación de ofrecer un período de lactancia o extracción de leche materna de media hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos períodos de quince (15) minutos cada uno².

La Ley Núm. 427, antes citada, también dispone que el período de lactancia o extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce meses, a partir del regreso de la madre a sus funciones³. Además, señala que toda madre trabajadora que desee ejercer el derecho concedido por esta ley deberá presentar al patrono una certificación médica al respecto, durante el período correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante, en el cual se haga constar que lo ha estado lactando⁴.

En lo pertinente al asunto que tenemos ante nuestra consideración, el Artículo 8 del estatuto señala que:

Todo patrono de la empresa privada que les conceda a sus empleadas el período de lactancia otorgada mediante esta ley, estará exento del pago de contribuciones anuales correspondiente a un mes de sueldo de la empleada acogida al derecho. El incentivo contributivo aplicará solamente al patrono y no a la empleada que utiliza el período de lactancia o extracción de leche materna.

Es preciso señalar que la disposición anteriormente citada, no dispone cual será el proceso para solicitar la exención, ni en qué momento se podrá reclamar la misma. Debemos indicar que mediante enmienda se aclaró que las contribuciones exentas son las correspondientes a un mes de paga, y no su equivalente, según rezaba el articulado en su redacción original.

A manera de ejemplo llamamos la atención en torno a las disposiciones de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, *Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico*. La misma impone a los patronos la obligación de pagar una contribución con respecto a los salarios pagados a los empleados, para que la misma ingrese al

¹ Artículo 3, Ley, Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada.

² Ibid.

³ Artículo 4, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada.

⁴ Artículo 5, Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, según enmendada.

fondo de desempleo de acuerdo a la reglamentación que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adopte⁵. Además, dispone la facultad de este funcionario para adoptar, enmendar o derogar las reglas o reglamentos que entienda necesarios y convenientes para la implantación del referido estatuto⁶. Al amparo de estas facultades el Secretario adoptó el *Reglamento Número 1, Para Regular la imposición y el Cobro de la Contribución impuesta por la Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*. En la referida normativa se establece el proceso mediante el cual los patronos sujetos al pago de contribuciones deberán presentar ante el Negociado de Seguridad en el Empleo la declaración de contribuciones y la declaración trimestral de salarios pagados a sus empleados.

Por su parte la Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada, *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*, dispone que será obligación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos administrar el referido estatuto. Le ley le otorga a este funcionario la facultad y el poder para adoptar, enmendar o derogar los reglamentos, reglas y procedimientos y tomar aquellas medidas que considere necesarias y convenientes para cumplir con los fines de la misma⁷.

En cuanto al procedimiento de solicitud de exenciones contributivas, el Secretario de Hacienda, ha señalado que:

[...] toda solicitud de exención contributiva radicada ante este Departamento será evaluada exclusivamente de acuerdo a los requisitos específicos establecidos por las disposiciones estatutarias bajo las cuales se solicita la exención. Por consiguiente, los requisitos de radicación de planillas y pago de deudas se impondrán como condición previa a la concesión de exenciones en las circunstancias y bajo los términos en que el estatuto aplicable así lo requiera⁸.

La Ley Núm. 427, supra, a diferencia de la ley Núm. 74 y de la Ley 139, no establece quien administrará y reglamentará lo referente a la exención contributiva que la misma le concede al patrono. Luego de analizar los tres estatutos entendemos que aunque la *Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna* no menciona cual será el proceso para solicitar las exenciones, el mismo deberá ceñirse al establecido en el Boletín Informativo Núm. 01-02 emitido por el Secretario de Hacienda.

⁵ Sección 8, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada.

⁶ Sección 15, Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada.

⁷ Sección 6 (a) (1), Ley Núm. 169 de 26 de junio de 1968, según enmendada.

⁸ Boletín Informativo Núm. 01-02, Normas para la Evaluación de Solicitudes de exención Contributiva-Radicación de Planillas y Pago de Deudas Contributivas

Según la referida normativa, el patrono deberá cumplir con los requisitos establecidos por las disposiciones estatutarias bajo las cuales se solicita la exención. Además, previo a la solicitud de ésta, deberá radicar las planillas y haber pagado las deudas que por cualquier concepto tenga con el Departamento de Hacienda. Es importante señalar que la Ley Núm. 427, antes citada, les impone a las madres lactantes la obligación de presentar al patrono una certificación médica en el cual se afirme que la madre ha estado lactando a su criatura. Forzoso resulta concluir que la referida certificación podrá ser utilizada por el patrono como evidencia en un proceso de solicitud de exención, para demostrar que efectivamente le concedió el derecho de lactar a la madre trabajadora.

Debido a que no está claro el alcance de la facultad y responsabilidad del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en relación al proceso de solicitud y evaluación de la exención del pago de contribuciones establecida en la Ley Número. 427, recomendamos que se solicite una opinión al respecto al Secretario del Departamento de Hacienda. Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.