



Lcdo. Vance Thomas  
Secretario

26 de marzo de 2013

**Consulta Núm. 15755**

Acusamos recibo de su comunicación con fecha de 27 de febrero de 2013 y recibida en nuestra oficina el 25 de marzo de 2013 en la cual nos consulta lo siguiente:

*"Soy madre de un infante de 7 meses al que lacto a tiempo completo. A la misma vez soy empleada del Call Center de Open Mobile que opera en un edificio arrendado y hay área de uso común con empleados de otros patrones. El arrendador solía tener un cuarto de lactancia y el mismo tenía un letrero que prohibía la entrada al mismo de no ser para este uso. Una empleada ha confrontado problemas de salud y la misma tiene que administrarse unas terapias respiratorias, en algunas ocasiones, el patrono le ha facilitado el uso del cuarto de lactancia para estos fines. Como usted conocerá, la referida empleada se encuentra enferma, además que en ese proceso entiendo que se propagan bacterias que son de riesgo para mi bebé. Tal situación me preocupa sobre manera, lo he dialogado con el patrono pero en todo momento me indican que la ley no los obliga a que sea de uso exclusivo, aun cuando esa era la práctica. Me parece que de la misma manera que no es salubre extraerse leche en un comedor o en un baño, no es salubre extraerme leche en lugar donde la limpieza es escasa y ha sido utilizado para propósitos de enfermedad.*

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y

**OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO**

|   |  |
|---|--|
| ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO        | 505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 16 Hato Rey, Puerto Rico 00918 |
| DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS | PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540   T: 787.281-5672 F 787.754-6158                  |

coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup>

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, esta dependencia tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y público en general, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

No obstante lo antes dicho, la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones **sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.**

Es por las razones antes expresadas, que estamos imposibilitados de emitir la opinión solicitada. No obstante lo antes dicho, a manera de una orientación general le informamos lo siguiente:

La Unidad Antidiscrimen (UAD) es la dependencia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) que tiene la obligación de velar por el cumplimiento de legislación local y federal que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de: raza, color, sexo, origen nacional, condición social, edad, creencias religiosas o políticas, impedimento físico o mental y matrimonio. Su vigencia en nuestra trayectoria de pueblo, que va en la búsqueda de soluciones, es innegable. Las quejas de miles de obreros sobre condiciones que le resultan intolerables y que les niegan la oportunidad de ganarse su sustento son muestras inequívocas de ese malestar, así como los datos estadísticos sobre marginación y pobreza de algunos sectores de la comunidad. Según los sectores marginados, incluyendo mujeres y personas con impedimento, se han ido incorporado a la fuerza laboral, así se ha ido decretando legislación protectora del trabajo. Así también, poco a poco los (as) trabajadores(as) de nuestro país han aprendido sobre sus derechos. A manera de ejemplo, el incremento en radicaciones alegando trato discriminatorio ha sido vertiginoso de 12 querellas para la década de los años setenta a alrededor de 1000 querellas anuales a principios del siglo XXI.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R.A., Sec. 305.

<sup>2</sup> La Unidad Antidiscrimen administra las siguientes leyes: La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen por varias causales: raza, color, sexo, edad, origen nacional, condición social, ideales políticos, matrimonio y religión. La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, que pretende garantizar igualdad de derechos en el empleo por razón de género, tanto a hombres como mujeres. La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de hostigamiento sexual. La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento físico o mental. Compartimos la administración de esta Ley con la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento; ellos atienden el sector público y el sector privado. La Unidad Antidiscrimen tiene un contrato de trabajo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, "Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.)", agencia que en el ámbito federal administra la mayor parte de la legislación Antidiscrimen. Como agencia delegada de la E.E.O.C, la Unidad administra las siguientes leyes, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el

DA

Una condición intrínsecamente femenina por la que con frecuencia se discrimina es el embarazo. La condición de "por razón de sexo", bajo la Ley Núm. 69<sup>3</sup>, incluye embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. Las mujeres afectadas por estas razones deberán recibir trato igual para todo propósito relacionado con su empleo.

La discriminación es un mal que genera coraje, desconfianza y resentimiento. Que se agudiza en el ámbito del empleo pues atenta contra otro derecho, el derecho constitucional a ganarse su propio sustento y así perpetúa la pobreza y propicia la marginación para el (la) trabajador(a) y los suyos. Asimismo, para las empresas también el discrimen les resulta en baja moral, reducción de la producción, absentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones. En fin, es un problema que como sociedad no hemos superado y es responsabilidad de todos combatirlo.

Las leyes que administra la UAD prohíben el discrimen en todas las fases del empleo, como por ejemplo: el reclutamiento, los ascensos, los sueldos, los salarios, la compensación, las categorías, las cesantías, los reempleos, las represalias, los términos y condiciones de empleo y demás beneficios marginales.

Dicho lo anterior, el discrimen por razón de género se ha agudizado en las últimas décadas ya que cada vez hay más mujeres que pasan gran parte de su vida en un empleo asalariado. Es por ello que, en los últimos cincuenta años, se ha desarrollado legislación para promover y proteger los derechos de las trabajadoras durante sus años de crianza. Puerto Rico, no ha sido la excepción a este fenómeno social y nuestra Asamblea Legislativa ha promulgado leyes con el objetivo de erradicar la discriminación por razón de género.

En la década de 1940 ya comenzaban los vestigios de la lucha por los derechos de las madres trabajadoras, a manera de ejemplo, se aprobó la Ley Núm. 3<sup>4</sup>, la cual provee una licencia por maternidad. Esta Ley concede una licencia de ocho (8) semanas a las empleadas del sector privado con paga completa.

El desarrollo de nuestra legislación no se limitó a conceder una licencia por maternidad sino que se entendió que era imperativo precisar y aumentar dicho derecho fomentando la lactancia. Por medio de la Ley Núm. 168<sup>5</sup> se reconoció como un derecho natural de las madres el lactar a sus hijos(as) y dispuso que determinados centros comerciales, puertos, aeropuertos y centros gubernamentales de servicio al público que tengan áreas accesibles diseñadas para la lactancia y cambio de pañales a niños(as) de corta edad. La referida Ley fue enmendada por la Ley Núm. 456<sup>6</sup> con el fin de establecer expresamente que las áreas

---

discrimen por cuatro causales raza o color, sexo, origen nacional y creencias religiosas, Ley Federal para prohibir el discrimen por razón de edad de 1967, Título I de la Ley Federal para Estadounidenses con Impedimentos (ADA), Ley Núm. 271 de 17 de diciembre de 2006 que prohíbe el discrimen por ser víctima de violencia doméstica.

<sup>3</sup> Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985.

<sup>4</sup> Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como *Ley de Protección de madres Obreras*.

<sup>5</sup> Ley Núm. 168 de 4 de mayo de 1949, según enmendada.

<sup>6</sup> Ley Núm. 456 de 23 de septiembre de 2004.

DM.

accesibles diseñadas para la lactancia deben garantizarle a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, así como el que dichas áreas no podrán coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños. Posteriormente, la Ley Num.168, *antes citada*, fue enmendada nuevamente por la Ley Núm.177 con el fin de precisar y reafirmar el derecho de toda madre a lactar a su(s) hijo(s)(as) en cualquier área de centros comerciales, puertos, aeropuertos, centros gubernamentales de servicio público, y en cualquier lugar de acceso público, independientemente de que en estos lugares existan o no áreas para lactar.

También, el Departamento de Salud en representación del Gobierno de Puerto Rico, adoptó el 21 de febrero de 1995 como política pública la promoción de la lactancia materna en Puerto Rico, que tiene como propósito el fomentar este método de alimentación como el más idóneo para los infantes. Numerosos estudios revelan que la leche materna constituye una importante fuente de energía y de sustancias nutritivas y contribuye a proteger a niños y niñas contra enfermedades. La adopción de la referida política pública, propició el que se aprobaran varias leyes encaminadas a promover la lactancia en Puerto Rico.

Entre la legislación protectora del trabajo que administra el DTRH se encuentra la Ley Núm. 427<sup>8</sup>. Esta Ley es conocida como la ***Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna*** y otorga un periodo de lactancia o extracción de leche materna a empleadas tanto en la empresa privada como en el Gobierno, sus instrumentalidades, municipios y corporaciones públicas. Con la aprobación de esta Ley quedó reglamentado el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna. Inicialmente, el mismo comprendía de media hora o dos periodos de quince minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar "...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 para esos fines en el taller de trabajo." Luego de las enmiendas sufridas con la aprobación de la Ley Núm. 239<sup>9</sup> el periodo de lactancia o extracción de leche materna pasó a ser de una hora, la cual puede ser distribuida en dos periodos de 30 minutos cada uno o tres periodos de veinte. Es importante aclarar que el aumento en el periodo de lactancia o extracción de leche no aplica a aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de las Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA).

Posteriormente, se aprobó la Ley Num.155<sup>10</sup> para ordenar a los Secretarios de los Departamentos, a los Directores Ejecutivos de las Agencias, a los Presidentes de las Corporaciones Públicas y a los Directores y administradores de las instrumentalidades públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico a designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad de toda lactante en las áreas de trabajo. Conforme a lo establecido en la Ley Núm. 427, *antes citada*, la Ley Núm. 155 reconoce en su Artículo 1

<sup>7</sup> Ley Núm. 17 de 3 de junio de 2005.

<sup>8</sup> Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, conocida como ***Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna***.

<sup>9</sup> Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006.

<sup>10</sup> Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002.

DM

el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su hijo en un espacio físico adecuado. Se dispone que los Secretarios de los Departamentos, los Directores Ejecutivos de las Agencias, los Presidentes de las Corporaciones Públicas y los Directores y Administradores de las instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán proveerle los recursos, al alcance de cada entidad pública, para salvaguardar el derecho a la intimidad de las madres lactantes que interesen lactar a sus criaturas. Por otro lado, establece que en cada entidad pública se designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales en la agencia, y supeditado a la disponibilidad de recursos de las entidades gubernamentales. Esta ley a su vez fue enmendada por la ley Núm. 456<sup>11</sup> de 23 con el fin de establecer expresamente que el área o espacio físico para la lactancia a que se refiere dicha Ley no podrá coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños. Según su exposición de motivos "...es imperativo que en vista de que la lactancia materna es un proceso de alimentación, el área designada para tal debe ser una adecuada e higiénica. Bajo ningún concepto puede coincidir con el área designada para servicios sanitarios ni para cambiar pañales a los infantes. No se puede pretender que un infante sea alimentado en un área en la cual una persona consciente, incluso adolescente, adulta, entre otros, no se le recomienda ingerir alimentos, por su alta concentración de bacterias, a pesar del mantenimiento que se realice en la misma. Por tal motivo, de la misma forma que se propenden a áreas adecuadas e higiénicas para la alimentación de personas adultas es menester que exista igualdad de dicha protección para nuestros infantes, especialmente cuando son alimentados naturalmente, o sea por vía de la lactancia. Es menester que tal prohibición conste de manera expresa y estatutaria en la Ley que por virtud de la presente enmendamos, para evitar cualquier duda, incluso subterfugio para evitar el cumplimiento fiel de dicha ley".

Posteriormente, la Ley Núm. 155, *antes citada*, fue enmendada por la Ley Núm. 65<sup>12</sup> para incluir a la Asamblea Legislativa, entiéndase Cámara de Representantes y el Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dentro de las instrumentalidades obligadas a establecer un centro de lactancia en el área de trabajo.

Por otro lado, en el 2004 se aprobó la Ley Núm. 95<sup>13</sup> con el fin de prohibir el discrimen contra las madres que lactan a sus niños o niñas; para garantizar el derecho a la lactancia; para proveer que la lactancia no es una violación de ley; establecer multas y otros fines. En su exposición de motivos se reconoce que la alimentación es parte fundamental del derecho a la vida, siendo el principal derecho civil y humano, reconocido en todas las constituciones democráticas y en la Carta de Derechos de las Naciones Unidas. Por virtud de esta ley, se reitera como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a través del Departamento de Salud, la importancia de incrementar la práctica de la lactancia materna, se reconoce como un derecho el que una madre pueda lactar en cualquier lugar público o privado que sea frecuentado por público o sirva de recreo y dispone que toda

<sup>11</sup> Ley Núm. 456 de 23 de septiembre de 2004.

<sup>12</sup> Ley Núm. 65 de 24 de agosto de 2005.

<sup>13</sup> Ley Núm. 95 de 23 de abril de 2004.

DM

persona que incurra en prácticas discriminatorias hacia una mujer por el hecho de lactar un niño o niña en los lugares que especifica esta Ley o que prohíba, impida o de alguna forma limite o cohiba que una mujer lacte a su niño o niña en dichos lugares, incurrirá en delito menos grave y convicta que fuere, estará sujeta a una multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del juez o jueza de la Sala del Tribunal de Primera Instancia, Tribunal General de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La referida Ley posteriormente fue enmendada por la Ley Núm. 121<sup>14</sup> para incluir la pena de restitución y aumentar la cantidad de la pena a una multa no menor de mil (1000) dólares ni mayor de cinco mil (5000) dólares, a discreción del juez. También, añade que el juez podrá imponer una pena de restitución basado en el Artículo 61 de la Ley Núm. 149<sup>15</sup>.

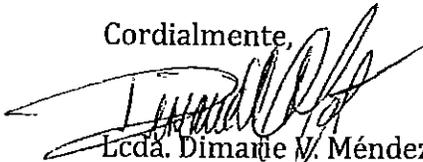
Si analizamos toda la legislación detallada anteriormente, resulta meridianamente claro la existencia de una política pública definida a favor del derecho a la lactancia.

Es por ello que, cónsono con su solicitud le recomendamos se comuniquen con la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al (787) 754-5293, (787) 754-5868 o (787) 754-2107, por ser la dependencia en nuestra Agencia que tiene la obligación de velar por el cumplimiento de esta legislación local. También, puede visitar su oficina local ubicada en:

**Edificio Metro Center, Piso 9  
Calle Mayagüez, Esq. Calle cidra  
San Juan, PR 00917**

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martín  
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.

<sup>14</sup> Ley Núm. 121 de 19 de septiembre de 2007.

<sup>15</sup> Ley Núm. 149 de 18 de junio de 2004, según enmendada, conocida como *Nuevo Código Penal de 2004*.