

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

26 de febrero de 2016

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 9 – 2016

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial y Sector Privado


Harry O. Vega Díaz
Director

RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS SOBRE EL DERECHO A LA LACTANCIA DE TODA MADRE EN PUERTO RICO

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico está comprometido con la salud del pueblo puertorriqueño y reconoce los beneficios sustanciales que ofrece el que una madre lacte a su hijo recién nacido; tanto para la salud del recién nacido como de la madre¹. Por tal motivo, promulgó una política pública a favor de promover la lactancia materna y ha puesto a disposición de todas las madres, por medio de una serie de legislación aprobada, los mecanismos necesarios para hacer valer dicha política pública.

La Ley Núm. 32-1999² requirió a los centros comerciales, centros gubernamentales, puertos y aeropuertos, establecer áreas diseñadas para la lactancia y cambio de pañales a niños de corta edad. Asimismo, para garantizar a la madre lactante privacidad, la Ley Núm. 456-2004³ estableció que tales áreas para la lactancia deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, disponiendo que las mismas no podrán coincidir

¹ Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 32-1999.

² El referido estatuto añadió un Artículo 1(a) a la Ley Núm. 168 de 4 de mayo de 1949, según enmendada, a fin de requerir a los centros comerciales, centros gubernamentales, puertos y aeropuertos, establecer áreas diseñadas para la lactancia y cambio de pañales a niños de corta edad.

³ El referido estatuto añadió un segundo párrafo al Artículo 1(a) de la Ley Núm. 168, *supra*, a fin de disponer que las áreas diseñadas para la lactancia deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. La Ley establece de manera expresa que los espacios aludidos no podrán coincidir con el área o espacio destinado para los servicios sanitarios.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones

Esta comunicación se emite al amparo de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", Secciones 4.3 (1) y (2), conforme se detalla en la Certificación presentada por OCLARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 11 de diciembre de 2015, bajo el número CEE-C-16-006, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 4 de enero de 2016, recibido el 7 de enero de 2016.

con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como “baños”. De igual manera, la Ley Núm. 95-2004 garantiza el derecho a la lactancia y prohíbe el discrimen contra las madres que lactan a sus niños o niñas, ya sea en lugares públicos o privados.

La Ley Núm. 427-2000, según enmendada⁴, conocida como la “*Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna*”, creó el beneficio marginal de la licencia de lactancia que impone a todo patrono, público o privado, en Puerto Rico, unas obligaciones siempre que una madre trabajadora lo exija por razón de haber elegido la lactancia materna como método de alimentación para su recién nacido. En particular, la ley garantiza a toda madre lactante el derecho de lactar a su criatura o extraerse la leche materna⁵ y reglamenta el período de lactancia o extracción de leche materna a madres trabajadoras que laboren a tiempo completo⁶ por un período de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Tal derecho debe ser solicitado por la empleada y debe proveerle al patrono una certificación médica al efecto que acredite que la madre está lactando, durante el cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del menor, no más tarde del día cinco (5) de cada período⁷. La Ley Núm. 427, *supra*, además, dispone que la empleada tendrá una causa de acción ante el foro pertinente cuando el patrono se niegue a garantizar el derecho a tomar el periodo para lactar o extraerse la leche materna y se podrá adjudicar una multa por los daños sufridos hasta un máximo al equivalente a tres (3) veces el sueldo que devenga la empleada por cada día que se le negó el período para lactar o extraerse la leche materna⁸.

El Artículo 3 de la Ley Núm. 427, *supra*, provee para la concesión de una licencia de una (1) hora para el período de lactancia o extracción de leche materna en el lugar de trabajo. La hora puede ser distribuida en dos (2) periodos de media (1/2) hora dentro de la jornada de trabajo o en tres (3) de veinte (20) minutos⁹. El estatuto dispone que los pequeños negocios¹⁰ proveerán el periodo de media (1/2) hora dentro de la jornada de trabajo distribuido en dos (2) periodos de quince (15) minutos¹¹. Una vez se acuerde el horario de lactancia o extracción de leche materna entre el patrono y la madre, éste no será cambiado sin el consentimiento expreso de ambas partes¹².

Por su parte, la Ley Núm. 155-2002, según enmendada, ordenó a los Jefes de las Agencias e instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Presidentes de la Cámara de Representantes y del Senado de Puerto Rico¹³, el deber de proporcionar

⁴ Enmendada por la Ley Núm. 239-2006.

⁵ Artículo 7 de la Ley Núm. 427, *supra*.

⁶ La jornada de tiempo completo a fines de aplicación de esta Ley, se refiere a siete (7) horas y media (1/2) que labora la madre trabajadora.

⁷ Artículo 5 de la Ley Núm. 427, *supra*.

⁸ Artículo 9 de la Ley Núm. 427, *supra*.

⁹ Artículo 3 de la Ley Núm. 427, *supra*.

¹⁰ De acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés)

¹¹ Artículo 3 de la Ley Núm. 427, *supra*.

¹² Artículo 7 de la Ley Núm. 427, *supra*.

¹³ Enmendado por la Ley Núm. 65-2005 para incluir a la Asamblea Legislativa.

los recursos, al alcance de cada entidad pública, para salvaguardar el derecho a la intimidad de las madres lactantes, conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 427, *supra*¹⁴. Según dicho estatuto, cada entidad deberá habilitar un área o espacio físico que garantice a la madre lactante la privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas y sujeto a la disponibilidad de fondos. Posteriormente se enmendó el precitado estatuto mediante la Ley Núm. 455-2004, con el fin de establecer expresamente que el área o espacio físico para lactancia a que se refiere dicha Ley no podrá coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios o baños.

Asimismo, el Artículo 10, Sección 10.01, inciso 5, de la Ley Núm. 184-2004, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*", provee una licencia especial con paga para la lactancia, cuyos parámetros deben considerarse cónsonos con la Ley Núm. 427, *supra*. Igualmente, el período de lactancia o extracción de leche materna puede ser objeto de negociación colectiva bajo la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la "*Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*" y la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como la "*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*"¹⁵.

En torno al presente tema, aun cuando no ocupa el campo ("*preemption*") y la legislación local provee mayores beneficios¹⁶, es importante mencionar que la Ley Pública Núm. 114-38, según enmendada¹⁷, conocida como la "*Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938*", ("*Fair Labor Standards Act of 1938*"-FLSA), en la Sección 207 (r)¹⁸ establece la obligación patronal de proveerle período de lactancia o extracción de leche materna a la empleada no exenta, cuando ésta lo requiera, un periodo de tiempo razonable de receso dentro de su jornada laboral, para la extracción de leche materna, hasta un (1) año después de su nacimiento del menor. La ley federal requiere, además, que el patrono habilite un lugar, que no sea un baño, para ser utilizado para la extracción de leche materna que esté protegido de la vista y acceso ilimitado que causen intromisiones indebidas de otros empleados o el público general al área designada durante este receso. Como regla general, la Sección 207 (r) de la FLSA aplica a todo patrono. Sin embargo, los patronos con menos de cincuenta (50) empleados podrían estar exentos de las obligaciones que impone esta ley federal de ser demasiado oneroso¹⁹.

Sobre este tema, recientemente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 2016 T.S.P.R. 11, resolvió que ocurre una violación al derecho constitucional de la intimidad cuando el patrono interfiere en la decisión de crianza de los menores de la empleada "*al tomar medidas que convierten en más onerosa la lactancia materna y/o que, de facto, tienen el efecto de impedir el que la madre obrera que decidió*

¹⁴ Artículo 1 de la Ley Núm. 155, *supra*.

¹⁵ Artículo 6 de la Ley Núm. 427, *supra*.

¹⁶ 29 U.S.C. §207 (r) (4). El estatuto dispone que sus disposiciones no ocuparan el campo de una legislación estatal que provea mayor protección que la que otorga la ley federal.

¹⁷ 29 U.S.C. §§ 201-219.

¹⁸ 29 U.S.C. §207 (r).

¹⁹ 29 U.S.C. §207 (r)(4).

voluntariamente lactar a su hijo o hija pueda ejercer su derecho al amparo de la Ley Núm. 427, supra". El Artículo II, Secciones 1²⁰ y 8²¹ de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico consagran el derecho a la intimidad que opera *ex proprio vigore* entre personas privadas, además de contra el estado²².

Del referido caso surge el reclamo de una madre trabajadora a quien, aunque al regreso de su licencia de maternidad se le concedió el tiempo para la extracción de la leche materna, se le cambió varias veces de lugar para el ejercicio de tal derecho, sin su consentimiento, y dichos lugares eran inadecuados por ser condiciones antihigiénicas, inseguras y con falta de privacidad. Los distintos espacios eran difícil de limpiar, tenían humedad, goteras y moho, no tenían aire acondicionado y estaban obstruidos por distintos objetos. Además, la privacidad de la empleada se violaba, cuando sus compañeros de trabajo entraban al espacio designado mientras la empleada estaba en proceso de la extracción, ignorando el letrero que notificaba que se encontraba una madre lactante, que solicitaba no ocurrieran interrupciones. Aun cuando los incidentes fueron notificados a sus supervisores, éstos no tomaron medidas para remediar dicho problema. Asimismo, se le expuso a ser vista por sus compañeros de trabajo porque tenía unas ventanas sin cortinas, las cuales ella tenía que tapar antes de cada extracción con papeles durante el tiempo designado para la extracción de leche materna. Igualmente, por ser algunos de estos lugares distantes de su lugar de trabajo, la empleada debía utilizar parte de su periodo de extracción de leche materna para trasladarse al lugar asignado por el patrono.

Se desprende del caso que la madre trabajadora demandó a su patrono por las condiciones expuestas, las cuales le habían afectado su producción de leche materna y causado depresión, lo que afectó su derecho a extraerse leche materna en su lugar de empleo. Además, la demandante reclamó que la falta de diligencia de su patrono en proveerle un espacio adecuado violentó su derecho a la intimidad.

El Tribunal Supremo declaró que la Ley Núm. 427, *supra*, y el derecho a la intimidad se violan mediante una negación expresa a proveer el periodo de lactancia o mediante interferencia indebida en el ejercicio del mismo. Además, se aclaró que la violación al derecho a la intimidad no ocurre de manera automática. La madre obrera tiene que probar que el patrono incumplió con las disposiciones de la Ley Núm. 427, *supra*, y que esa omisión tuvo el efecto de afectar negativamente su capacidad de lactar o que tuvo que dejar de lactar al infante. A esos efectos, sobre el peso de la prueba, el Tribunal Supremo expresó:

“Es menester señalar que la violación a ese derecho constitucional no ocurre de manera automática por el mero hecho de que la empleada pruebe que su patrono incumplió con la Ley Núm. 427, supra, al no proveerle un lugar privado, seguro e higiénico, o al no haberle otorgado el periodo de extracción de leche ordenado por la Ley. Será necesario que la empleada

²⁰ Dispone la inviolabilidad de la dignidad humana, entre otras cosas.

²¹ Protege contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

²² *Siaca v. Bahía Beach Resort, supra*.

establezca un nexo entre la omisión de su patrono de proveerle un lugar adecuado y sus daños a consecuencia de verse afectada negativamente su capacidad de extraerse leche materna o tener que dejar de lactar a su criatura. Esto es, la empleada agraviada tiene que probar que su patrono incumplió con las exigencias de la Ley Núm. 427, supra, y que esa omisión tuvo el efecto directo de afectar negativamente su capacidad de lactar y/o que tuvo que dejar de alimentar a su recién nacido con leche materna. Es decir, que el incumplimiento de su patrono con la Ley tuvo la consecuencia real de anular su decisión personal de lactar al imponer condiciones tan onerosas que tuvieron el efecto directo que la madre obrera no tuviera otra opción que tomar la decisión de tener que suplementar la alimentación de su hijo con una leche distinta a la leche materna, en contra de su deseo.”²³

Otro aspecto notable del precitado caso es que se instauró la causa de acción adicional de daños y perjuicios bajo el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico²⁴. Por tanto, las empleadas pueden ser compensadas por los daños sufridos bajo dos (2) estatutos; los remedios del Artículo 10 de la Ley Núm. 427, *supra*, y el Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico. El Tribunal Supremo otorgó esta doble compensación de daños por interpretar que los actos ilegales del patrono frustran o subvierten la clara política pública²⁵.

Exhortamos a todos los organismos gubernamentales y al sector privado a garantizar el cumplimiento de las legislaciones sobre la lactancia materna en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a las cuales hemos aludido en esta comunicación. Asimismo, instamos al personal concernido a dar lectura y tomar conocimiento del análisis ponderado que ha realizado el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Siaca v. Bahía Beach Resort, *supra*.

²³ Siaca v. Bahía Beach Resort, *supra*.

²⁴ 31 L.P.R.A. § 5141

²⁵ Siaca v. Bahía Beach Resort, *supra*.