

(P. de la C. 270)

20ma ASAMBLEA LEGISLATIVA 1ra SESION ORDINARIA
Ley Núm. 29
Aprobada en 23 de 06 de 2025

LEY

Para enmendar el Artículo 3 y añadir unos nuevos Artículos 10 y 11 y renumerar el actual Artículo 10 como el Artículo 12 de la Ley 427-2000, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna", a los fines de prohibir a los patronos utilizar el período de lactancia o de extracción de leche materna como criterio de eficiencia de las madres lactantes en el proceso de evaluación del desempeño o del nivel de productividad de éstas; y, para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La lactancia materna es crucial para la supervivencia, la salud, el crecimiento y el desarrollo del recién nacido. Sus beneficios, tanto para el niño o niña como para la madre, son múltiples e incuestionables. La leche materna es el alimento ideal para el crecimiento óptimo del infante, fomenta su desarrollo sensorial y cognitivo y lo protege de enfermedades crónicas e infecciosas, lo que en consecuencia disminuye la mortalidad infantil.¹ Además, promueve el apego entre la madre y su retoño. De igual forma, las madres que amamantan a sus vástagos resultan muy beneficiadas puesto que éstas presentan un riesgo menor de padecer enfermedades, como ciertos tipos de cáncer de ovarios y de mama, osteoporosis, enfermedades del corazón, diabetes y obesidad.² Al respecto, es menester señalar que se estima que la lactancia materna puede generar ahorros significativos en el gasto público en salud gracias a que favorece la prevención de enfermedades.³

Conforme a estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el *United Nations Children's Fund* (UNICEF), las prácticas óptimas de lactancia y alimentación complementaria son tan transcendentales que pueden salvar anualmente la vida de más de 820,000 niños menores de cinco (5) años, la mayoría (87%) menores de 6 meses.⁴ Por

¹ Véase, IPC-IG y UNICEF. *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe – políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2020. Recuperado en: https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf

² Véase, *Breastfeeding: Achieving the New Normal*, The Lancet, Vol 387, pág. 404, 2016. Recuperado en: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(16\)00210-5.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(16)00210-5.pdf)

³ Véase, *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe*, op cit.

⁴ Véase, UNICEF, WHO. *Capture the Moment – Early initiation of breastfeeding: The best start for every newborn*. New York: UNICEF; 2018. Recuperado en: https://www.unicef.org/media/48491/file/%20UNICEF_WHO_Capture_the_moment_EIBF_2018-ENG.pdf

ello, tanto la OMS y UNICEF, como el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) y otras entidades reconocidas promueven que se comience con la lactancia desde la primera hora de vida del bebé y se le continúe brindando exclusivamente leche materna hasta que cumpla los 6 meses.⁵ A partir de los 6 meses se recomienda la introducción de alimentos complementarios seguros y nutricionalmente adecuados, continuando con la lactancia hasta los 24 meses o más.⁶ Habida cuenta lo anterior, es importante facilitar que la mujer que se ha reintegrado al trabajo pueda lactar a su hijo, en interés de la salud de ambos.

Así, pues, el amamantar a su criatura es un derecho natural de toda madre. Por tanto, dicho derecho natural debe permanecer inalterado tras la reincorporación de la madre lactante a su lugar de trabajo. En atención a ello, por los pasados años en Puerto Rico se ha promulgado legislación de avanzada conducente a garantizar que tanto el gobierno como el sector privado promuevan y fomenten la lactancia en el entorno laboral. Se trata, pues, de legislación encaminada a promover la igualdad de oportunidades y de acceso a la mujer trabajadora de modo que pueda conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares. Ello propicia el que más mujeres puedan elegir libremente su derecho a tener un trabajo remunerado y a realizarse personal y profesionalmente sin sacrificar su rol como madre.

Desde el punto de vista del patrono, existen múltiples beneficios a raíz de la observancia del período de lactancia de la madre trabajadora, que van desde un aumento en la participación femenina en el mercado de trabajo, incluso en puestos donde predominan los hombres. Además, facilita el retorno al empleo luego de la licencia de maternidad y reduce significativamente el absentismo, habida cuenta que la lactancia fortalece la salud del recién nacido, por lo que se enferma con menos frecuencia.

Desde la óptica del Estado, este tipo de legislación protectora de la maternidad y del derecho a la lactancia acarrea una serie de beneficios sociales irrefutables. Una sociedad más inclusiva, en la que se cierre la brecha y la desigualdad de género y en el que la mujer no sea discriminada por ejercer su rol reproductivo. Es función del Estado, por tanto, proveer a la mujer con las herramientas necesarias que le permitan armonizar todas las facetas de su vida, sin que ello implique sacrificar unas áreas por otras. Ello es de vital importancia en nuestro País, donde la tasa de nacimientos ha diezmado considerablemente por los pasados años, principalmente, por lo difícil que representa para la mujer poder compaginar la maternidad con su faceta como mujer trabajadora.

⁵ Véase, WHO, *Lactancia materna exclusiva*, recuperado en: https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/

⁶ *Ibid.*

A pesar de los incuestionables beneficios de la lactancia y de la preeminencia que ello tiene para nuestra sociedad, reconocida en la legislación aprobada a tales efectos, la mujer trabajadora sigue encontrando escollos al querer ejercer su derecho a cabalidad. Si bien la Ley 427-2000, según enmendada, conocida como "Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna", reconoce el derecho de la madre obrera a un tiempo dentro de la jornada laboral para lactar a su hijo o hija o para extraerse la leche materna, en la práctica muchas son penalizadas al momento de la evaluación anual de su desempeño y/o de su nivel de productividad, por el solo hecho de haber utilizado el derecho que les garantiza la Ley 427, *supra*. Muchos patronos, en contravención con la ley, utilizan el período de lactancia o de extracción de leche materna como criterio de eficiencia de las empleadas lactantes en el proceso de evaluación anual, lo que automáticamente las ubica en posiciones desventajadas en comparación con otras mujeres no lactantes y con los hombres.

Es, pues, un contrasentido que la Ley 427, *supra*, le permita a una mujer trabajadora ejercer su derecho a la lactancia y, por el otro lado, que el ejercicio de dicho derecho resulte en el perjuicio para la evolución de su carrera dentro de la empresa o entidad en la cual labora, permitiéndole al patrono devaluar el desempeño o el nivel de productividad de una madre lactante por el mero hecho de ejercer un derecho reconocido por ley. Esta práctica por parte de ciertos patronos burla el propósito legislativo por el cual se promulgó la Ley 427, *supra*, y coloca a la madre trabajadora en la disyuntiva de tener que elegir entre ejercer su derecho a lactar a su hijo o hija o cumplir con los parámetros de eficiencia y no quedar rezagada en el empleo en comparación con sus pares.

A tenor de lo expuesto, esta Asamblea Legislativa considera necesario e impostergable enmendar la Ley 427-2000 para de manera explícita y sin ambages prohibir que un patrono utilice el período de lactancia o de extracción de leche materna como un criterio de eficiencia en la evaluación de las trabajadoras lactantes que resulte en una evaluación de desempeño, ejecución o productividad negativa por el mero hecho de ejercer el derecho que le cobija en ley.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 427-2000, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 3.-Período de lactancia o extracción de leche materna

Por la presente se reglamenta el período de lactancia o extracción 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 una hora dentro de cada jornada de tiempo completo,

que puede ser distribuida en dos períodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres períodos de veinte (20), 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. Dichos lugares deberán garantizar a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene. El lugar debe contar con tomas de energía eléctrica y ventilación. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el período concedido será de treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.

En el caso de aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo con los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), éstas vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un período de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo que puede ser distribuido en dos períodos de quince (15) minutos cada uno. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el período concedido será de treinta (30) minutos por cada período de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo."

Sección 2.-Se añade un nuevo Artículo 10 a la Ley 427-2000, según enmendada, para que se lea como sigue:

"Artículo 10.-Prohibiciones

Todo patrono debe llevar a cabo evaluaciones de desempeño justas y objetivas. Por consiguiente, ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá considerar el uso del período de lactancia o de extracción de leche materna para emitir evaluaciones desfavorables a la empleada o tomar acciones perniciosas en contra de ésta como, por ejemplo, pero sin limitarse a reducciones de jornada laboral, reclasificación de puestos, cambios de turnos o reposición del tiempo utilizado en el período de lactancia o de extracción de leche materna.

Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de ésta, el uso del período de lactancia o de extracción de leche materna como criterio de eficiencia de las madres lactantes en el proceso de evaluación de éstas, si es considerada para aumentos, ascensos o bonos en la empresa para la cual trabaja.

Ningún patrono podrá considerar la utilización del período de lactancia o de extracción de leche materna, conforme a las normas establecidas en esta Ley, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Ningún patrono podrá discriminar o tomar alguna acción de empleo adversa contra una madre lactante que haya solicitado utilizar el período de lactancia o de extracción de leche materna según lo dispuesto en esta Ley.

Ningún patrono deberá obstaculizar el ejercicio de los derechos de las madres lactantes bajo esta Ley.”

Sección 3.-Se añade un nuevo Artículo 11 a la Ley 427-2000, según enmendada, para que se lea como sigue:

“Artículo 11.-Interpretación de Ley

Al interpretar las disposiciones de esta Ley deberá hacerse del modo más favorable para la madre lactante.”

Sección 4.-Se renumera el actual Artículo 10 como el Artículo 12 de la Ley 427-2000, según enmendada.

Sección 5.-Derogación.

Se deroga cualquier disposición de ley o reglamento vigente que sea incompatible, ya sea de manera expresa o implícita con cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, inciso o parte de esta Ley.

Sección 6.-Supremacía.

Las disposiciones de esta Ley y los reglamentos o normas que se adopten de conformidad con la misma prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con los primeros.

Sección 7.-Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, oración, palabra, artículo, disposición, sección, o inciso de esta Ley es declarada nula o inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha resolución, dictamen o sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, oración, palabra, artículo, disposición, sección, o inciso cuya nulidad o inconstitucionalidad haya sido declarada.

Sección 8.-Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.