



CUMBRE DE LÍDERES EDUCATIVOS

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN





RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTORES ESCOLARES RESPECTO A LAS MADRES LACTANTES

**Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Política Pública
Departamento de Educación de Puerto Rico**

BASE LEGAL

- Ley Núm. 427 del 16 de diciembre de 2000, según enmendada, «**Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna**»
- Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002, según enmendada, «**Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico**»
- Ley Núm. 95 del 23 de abril de 2004, según enmendada, «**Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Madres que Lactan a sus Niños o Niñas**»
- Ley Núm. 9 del 3 de enero de 2019, «**Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora**»
- Ley Núm. 220 de 21 de Agosto de 2004, según enmendada, «**Ley para establecer la Carta de Derechos de la Estudiante Embarazada**»
- «Reglamento para la Administración de los Períodos y de los Espacios de Lactancia o de Extracción de Leche Materna en el Departamento de Educación de Puerto Rico», Núm. 9413 de 26 de octubre de 2022.
- Carta Circular Núm.12-2006-2007

Derecho a la intimidad y la lactancia materna



«El discrimen por razón de embarazo constituye una modalidad de **discrimen por razón de sexo**, el cual está prohibido constitucionalmente.» Caso Siaca v. Bahía Beach Resort & Golf Club, 2016 TSPR 011.

La jurisprudencia ha establecido que cualquier ciudadano(a):

«puede reclamar ante los tribunales el cese inmediato de cualquier violación a su derecho a la intimidad y el **resarcimiento de los daños** que estas conductas le puedan haber causado. De hecho, **de 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 voluntariamente lactar a su hijo o hija pueda ejercer su derecho al amparo de la Ley 427-2000, un patrono interfiere con su derecho a tomar una decisión importante en relación a la crianza de su recién nacido. En consecuencia, incurre en **violación a su derecho a la intimidad** protegido por nuestra Constitución.»

- Esta presentación se provee con el propósito de cumplir con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, que reconoce el derecho de toda madre trabajadora a lactar a su bebé o infante y a extraerse su leche materna conforme a lo establecido por la Ley 427-2000, según enmendada, y la Ley 155-2002, según enmendada, en un espacio físico adecuado.
- Todo lo aquí expuesto es **aplicable a las empleadas y estudiantes del DEPR**, que interesen utilizar las áreas designadas para la lactancia o extracción de leche materna; para lo cual haya presentado un **certificado médico** que demuestre que en efecto es madre lactante.

La Ley 95 del 23 de abril de 2004, según enmendada, «*Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Madres que Lactan a sus Niños o Niñas*» dispone que, **bajo ningún concepto puede considerarse el ejercicio del derecho a la lactancia en público como una exposición deshonesto u acto obsceno**, y sí como lo que es, un **acto y un derecho natural**.

Penalidad por conducta discriminatoria:

- ✓ **Delito menos grave**, con multa entre \$1,000.00 a \$5,000.00, y posibilidad de pena de restitución, a discreción del Juez; y
- ✓ **Acción de daños y perjuicios.**

Código Penal de P.R., Art. 136: **el acto de lactancia de un infante no constituirá una exposición obscena (delito).**

PERÍODO DE LACTANCIA O DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

- **1 hora** para empleadas a tiempo completo (7.5hrs) en el caso de las empleadas docentes (6hrs).
 - Se pueden dividir en (2) períodos de 30mts o en (3) períodos de 20mts.
- **30 minutos** – empleadas a tiempo parcial y que su jornada diaria sobrepase de las 4hrs.
- No se puede considerar el período de almuerzo.
- Este derecho es por doce (12) meses, desde que la madre se reintegra al trabajo, posterior a la licencia por maternidad.

¿CÓMO SE COORDINA EL HORARIO?

- Se coordinará el horario con su supervisor(a) inmediato(a), tomando en consideración que los servicios no se vean afectados.
- Luego se solicita ante la Oficina de Recursos Humanos, previo a reintegrarse a labores.
- Una vez acordado el horario de lactar o de extracción de leche materna entre la madre lactante y el Director(a) o supervisor(a) inmediato(a), éste no se cambiará sin el consentimiento expreso de ambas partes.

DEBERES DE LA MADRE LACTANTE

- ✓ Entregar el documento «*Solicitud de Lactancia o Extracción de Leche Materna*» cumplimentado, antes de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad. El mismo se encuentra al final del Reglamento de Lactancia Núm. 9413, aprobado el 26 de octubre de 2022.
- ✓ Deberá entregarse en la Oficina de Recursos Humanos, al Oficial designado para atender los asuntos del personal concernientes a beneficios marginarles.
 - Para acceder al formulario, la madre lactante deberá entrar a la plataforma del Portal del Empleado del DEPR: <https://portalempleado.dde.pr/> y buscar el Reglamento de Lactancia de 2022 que se encuentra en la carpeta de Reglamentación.

DEBERES DE LA MADRE LACTANTE (CONT.)



- ✓ Antes de que la empleada se reinstale a trabajar: Debe presentar certificación médica de que es madre lactante. Deberá entregar un nuevo certificado durante el período correspondiente al 4to y 8vo mes del infante.
- ✓ Este certificado lo presentará no más tarde del día 5 de cada período, ante el Oficial de Recursos Humanos designado para atender los asuntos del personal concernientes a beneficios marginales.

CUARTO DE LACTANCIA

En el caso de las estudiantes lactantes la **Carta de Derechos de la Estudiante Embarazada**, Ley 220-2004. El Art. 1, inciso (7) dispone:

«Se crearán “**áreas de lactancia**” en los planteles escolares del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, donde las madres adolescentes que interesen practicar la lactancia puedan **sustraer su leche materna privadamente, envasarla y preservarla a una temperatura apropiada**, para el beneficio de sus hijos y/o hijas, **sin que ello afecte o interrumpa la formación académica de éstas**. Las áreas de lactancia a que se refiere este Artículo deberán garantizar a las madres adolescentes lactantes **seguridad, privacidad e higiene, no pudiendo éstas coincidir con el área o espacio físico destinado para los servicios sanitarios. De existir un área de lactancia según dispuesto por la Ley 155-2002, las madres adolescentes lactantes podrán hacer uso de las mismas sin necesidad de habilitar un nuevo espacio**»



CUARTO DE LACTANCIA (CONT.)

Requisitos: Debe ser privado, seguro e higiénico (P.S.H)

Además: deberá cumplir con lo siguiente:

- ✓ Ventilación
- ✓ lavamanos
- ✓ mesa
- ✓ silla o butaca
- ✓ nevera
- ✓ acceso a tomas eléctricas
- ✓ no coincidir con baños
- ✓ que sea accesible
- ✓ que incluya la hoja de registro de visitantes
- ✓ Hoja de registro de Limpieza

CUARTO DE LACTANCIA ¿CÓMO CUMPLO?



- **Cerradura con llave preferiblemente.** La llave debe custodiarla el/la directora(a) de la escuela u oficina, o persona designada por éste(a). No se recomienda dejar en manos de la madre lactante.
- No puede tener ventana o espacio abierto que provea visibilidad a personas desde afuera, salvo que tenga cortinas oscuras, sea en vidrio escarchado o su equivalente, o algo similar que **oculte la visibilidad.**
- No puede haber ningún conducto o tubería expuesta.
- Las tomas eléctricas deben estar en funciones.
- **Libre de hongos y moho.**
- **Limpieza habitual** – el director(a) debe coordinar con los conserjes la entrada al cuarto de lactancia, para su limpieza.



OTROS REQUISITOS DEL CUARTO DE LACTANCIA

- **Ventilación** – asegurarse de que el acondicionador de aire o el abanico esté en óptimas funciones y limpio.
- **Almacenamiento de Leche Materna-** es importante que la Sala de Lactancia cuente con una nevera o refrigeración en el que la leche materna se mantenga en una temperatura estable entre **0 y 4 grados**.



CUARTO DE LACTANCIA (CONT.)

¿Qué se recomienda también?

Se recomienda que Director(a) establezca Normas de Uso del salón o cuarto de lactancia, como por ejemplo que:

- ✓ La madre lactante es responsable de traer su equipo de uso personal.
- ✓ Al finalizar su jornada laboral deberá dejar la nevera o refrigerador vacío.
- ✓ El uso del salón es únicamente para propósitos de extraerse la leche materna y cualquier otro uso pudiera resultar en la suspensión de dicho beneficio.
- ✓ Solamente se permite una usuaria a la vez, según el horario previamente establecido.

CUARTO DE LACTANCIA (CONT.)

*¿Su escuela tiene espacio para sala de lactancia? – de **no** tenerlo, ¿qué alternativas tenemos para cumplir con las leyes y reglamentos?*

Caso normativo:
Siaca v. Bahía Beach Resort & Golf Club,
2016 TSPR 011.

TIENEN que trabajar con estos requisitos o las penalidades serán bastante cuantiosas.

SIACA V. BAHÍA BEACH RESORT & GOLF CLUB, 2016

2016 TSPR 011: primer caso ante el Tribunal Supremo interpretando la Ley 427-2000.

- **Hechos:** Patrono (*Bahía Beach Resort*), era un complejo de viviendas y *walk-ups* en etapa de construcción con ciertas áreas terminadas y otras en funcionamiento. La Sra. Siaca era supervisora del Departamento de Seguridad. Un (1) mes antes de que ésta se reintegrara a su puesto, previo a finalizar la licencia por maternidad, le notifica a Patrono (por medio de la oficina de RH) su deseo de extraerse leche materna en su centro de trabajo.
- Al reintegrarse a labores: el 1er lugar que le ofrecen fue un baño y la empleada lo rechaza. Entonces le ofrecen una oficina adyacente a la de RH ubicada en un vagón. La misma tenía ventanas de cristal y la empleada tenía que dedicar parte de su tiempo de extracción de leche, para tapar las ventanas con papel. No obstante, conforme Patrono tuvo que designar ese espacio para un nuevo puesto, a la empleada se le ofreció otro vagón que quedaba a una distancia de 10-15 mts., lo cual le restaba más tiempo. Dicho lugar tenía acondicionador de aire *pero con los conductos cubiertos con hongos y moho.*

SIACA V. BAHÍA BEACH RESORT & GOLF CLUB, (CONT.)



Además, algunos empleados abrían la puerta sin permiso, entre otros inconvenientes. Por tal razón, le asignan un cuarto lugar, ubicado en la *Casa Club* del complejo, pero sólo estuvo disponible por un fin de semana. Finalmente, la transfieren al cuarto de almacenamiento del vagón de la Oficina de RH, donde los demás empleados almacenaban sus pertenencias, cajas con equipo de cocina, entre otros. Los conductos del acondicionador de aire también tenían hongos y moho. A pesar de que la empleada colocó un letrero frente a la puerta de madre lactante, los empleados entraban en el proceso de extracción de leche, con partes de su cuerpo al descubierto.



En este caso patrono no tomó medidas correctivas.

SIACA V. BAHÍA BEACH RESORT & GOLF CLUB, (CONT.)

- **Controversia:** Si patrono violentó el derecho a la intimidad y el derecho a la madre de extraerse leche materna en su lugar de trabajo.
- **Decisión:** Resuelve que el patrono violentó su deber legal de ofrecer un «lugar habilitado» adecuado a la empleada. «Lugar habilitado» debe ser: privado, seguro e higiénico. No basta con ofrecerle tiempo a la empleada. Es necesario cumplir con los tres requisitos. A su vez, expresa que en ciertas circunstancias, el incumplimiento con la Ley 427-2000, puede conllevar una causa de acción independiente por daños y perjuicios (derecho a la intimidad), lo cual ocurrió en este caso.
- Dicha causa de acción procederá cuando la empleada se vea forzada a tomar la decisión de dejar de lactar por causa de la conducta del patrono.

SIACA V. BAHÍA BEACH RESORT & GOLF CLUB, (CONT.)



Las condiciones impuestas **le causaron depresión y estrés** a Siaca, por lo que le **afectó la producción de leche y finalmente la llevaron a desistir de lactar a su hija.**

*«...la actuación ilegal e inescrupulosa del patrono que, **aunque no negó de manera tajante** el derecho de la peticionaria a extraerse leche materna, **en la práctica anuló este derecho** por las condiciones extremadamente onerosas que le impuso para poder ejercerlo, ocasionando que, eventualmente, esta tuviera que dejar de lactar».*



ALTERNATIVAS AL CUARTO DE LACTANCIA Y AL PERÍODO DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA

- Identificar otras escuelas ubicadas cerca de la suya, que tenga cuarto de lactancia.
- Identificar centros de WIC, donde la madre lactante pueda transferirse para extraerse leche materna.
- **En esos casos, deben concederle a la madre lactante un tiempo adicional al período acordado previamente, en aras de que no se vea afectado el tiempo que establecen las disposiciones legales.**

PENALIDADES Y MULTAS POR INCUMPLIMIENTOS



	Penalidad
A favor de empleada	3 veces el sueldo que devenga <u>por día</u> , solamente por incumplir <i>algún</i> requisito de los aquí discutidos.
A favor de empleada	Indemnización por daños que sufra la madre lactante (por ej., disminución de producción de leche materna; dejar de extraerse leche materna por razón de condiciones del cuarto o incumplimiento con el tiempo para extraerse leche, etc.)
En contra del DEPR	Multas hasta un máximo de \$10,000 por acciones u omisiones (se tomará en consideración los números de incumplimientos de las normas vigentes durante el período de evaluación y la gravedad de los incumplimientos)
Acción Disciplinaria contra el/la directora(a)	Según Reglamento de Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias – desde amonestación escrita hasta destitución.



FOROS ADJUDICATIVOS CON JURISDICCIÓN



- **Oficina de la Procuradora de las Mujeres:** La madre lactante tiene causa de acción (*standing*) para presentar una querrela ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. En este foro se asigna un investigador que visita la escuela y prepara un Informe de Investigación. Una vez se acoge la querrela, comienzan unos términos de descubrimiento de prueba, donde se celebran vistas ante un Oficial Examinador. Finalmente se rinde un Informe de Recomendaciones y la Procuradora emite su determinación (Resolución final).
- De esa determinación, comienzan otros términos para poder impugnar ante el Tribunal de Apelaciones. Es un proceso complejo y que conlleva el desembolso de cuantiosas sumas para la representación legal. Los tribunales le confieren gran deferencia a los foros administrativos (*cuasi judiciales*), por lo que las probabilidades de prevalecer son mínimas.

FOROS ADJUDICATIVOS CON JURISDICCIÓN (CONT.)



Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH):

- ✓ Puede imponer como sanción –al igual que la OPM-:
 - ✓ 3 veces el sueldo que devenga la empleada por día de incumplimiento con cualquier requisito en ley, o
 - ✓ No menos de \$3,000.00, lo que sea mayor.
 - ✓ Además de sanciones por incumplimiento con otras disposiciones legales aplicables al DEPR, según expuestas en esta presentación.



FOROS ADJUDICATIVOS CON JURISDICCIÓN (CONT.)

Tribunal: la madre lactante también puede recurrir ante un tribunal con jurisdicción, alegando incumplimiento con las disposiciones legales antes expuestas, así como por **daños y perjuicios**. En esta última acción, además de concederle el triple del sueldo por día de incumplimiento con algún requisito, se le puede indemnizar por haber disminuido su producción de leche materna o haber tenido que dejar de lactar por razón de las condiciones en que se encontraba el cuarto de lactancia, o por cualquier otro incumplimiento.



**La mejor manera de comenzar
es dejar
de hablar y empezar a actuar.**

-Walt Disney

GESTIONES EN RESUMEN

Entregar formulario cumplimentado de que será madre lactante ante la Oficina de Recursos Humanos, antes de comenzar a disfrutar de su licencia de maternidad.

Deberes Empleada antes de licencia por maternidad

Antes de reincorporarse, madre lactante entrega certificación médica a esos efectos, en aras de que la escuela se asegure del cumplimiento con los requisitos del cuarto de lactancia.

Madre se reintegra – cuarto lactancia

Durante todo este tiempo, la escuela tiene la obligación de mantener el cuarto en cumplimiento con los requisitos antes expuestos.

Mantenimiento cuarto

Deberes Empleada, Supervisor & RH

Recursos Humanos recibe formulario y lo registra en expediente de la empleada.
Madre lactante coordinará con su supervisor(a) el período que utilizará para extraerse la leche materna o para lactar a su infante.

Certificación médica periódica

En o antes de los días 5 de cada período de lactancia, la madre lactante entregará certificación médica a esos efectos.



Gracias

*Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y
Política Pública*

**Departamento de Educación de Puerto
Rico**

Para dudas o consultas, escribir a:

leon_abi@de.pr.gov

ruizms@de.pr.gov

perezrf@de.pr.gov



CUMBRE DE LÍDERES EDUCATIVOS

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN

