

ALGUNAS LEYES DE PUERTO RICO RELACIONADAS CON LAS MUJERES*

Ley	Cita	Puntos más importantes	Referencias en artículos o casos
Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001	1 LPRA §§ 311-328	<p>Esta ley crea la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, una entidad jurídica independiente de cualquier otra agencia pública.</p> <p>Entre los objetivos más importantes de esta oficina se encuentran la fiscalización del cumplimiento de la política pública de esta ley, velar por los derechos de las mujeres e impulsar programas para trabajar con la problemática de la violencia doméstica.</p> <p>La Procuradora también queda facultada para atender querellas que surjan por parte de mujeres cuyos derechos sean lesionados.</p>	
Ley de Prevención de la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989	8 LPRA §§ 601-664	La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres; por tal razón, como política	<p><i>San Vicente v. Policía de PR</i>, 142 DPR 1 (1996).</p> <p><i>Pueblo v. Ruiz Martínez</i>, 159 DPR 194 (2003). El maltrato agravado bajo esta ley no aplica a la alegación</p>

* Esta compilación fue preparada por las y los estudiantes miembros del Volumen 79 de la Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico: Tzeitel Andino Caballero, Mariana Muñiz Lara, María I. Orsini Candal, Nayda Pérez Román, Ana Beatriz Rivera Beltrán y Carlo E. Zayas Morales.

pública, el Gobierno de Puerto Rico repudia enérgicamente la violencia doméstica por ser contraria a los valores de paz, dignidad y respeto que este pueblo quiere mantener para los individuos, las familias y la comunidad en general.

Esta ley provee el mecanismo de la orden de protección a cualquier persona que haya sido víctima de violencia doméstica en el contexto de una relación de pareja. La orden de protección podrá ser presentada por la víctima, por conducto de su representante legal o por un agente del orden público, sin que sea necesaria la radicación previa de una denuncia o acusación. El Tribunal podrá emitir la orden *ex parte*. Un patrono podrá solicitar una orden de protección a favor de las empleadas, empleados, visitantes y cualquier otra persona que se encuentre en su lugar de trabajo.

La ley tipifica el maltrato, el maltrato agravado, el maltrato mediante amenaza, el maltrato mediante restricción de libertad y la agresión

de maltrato entre una pareja homosexual.

Pueblo v. Figueroa Santana, 154 DPR 717 (2001). No se requiere probar como elemento del delito de maltrato bajo esta ley que la persona acusada ha incurrido en un patrón constante de fuerza física o violencia psicológica en contra de la víctima.

Pueblo v. Ríos Alonso, 156 DPR 428 (2002). Sobre la necesidad de demostrar que la condición mental de la víctima está vinculada a un elemento del delito.

Pueblo v. Rodríguez Velázquez, 152 DPR 192 (2000). Una persona que comete delitos relacionados con esta ley mientras disfruta del privilegio de un programa de desvío no puede disfrutar de una sentencia suspendida.

Pueblo v. Rodríguez Meléndez, 150 DPR 519 (2000). Sobre la posibilidad de libertad a prueba.

Efrén Rivera Ramos, *Ponencia ante la Comisión Conjunta Permanente para la Revisión y Reforma del Código Civil de Puerto Rico, Audiencia Sobre El Libro Segundo: Las Instituciones Familiares*, 77 REV. JUR.

	<p>sexual conyugal. Además, provee para un programa de desvío.</p> <p>Se establecen mecanismos para ofrecer servicios educativos, de investigación, apoyo y consejería, a las víctimas del maltrato.</p>	<p>UPR 199 (2008).</p> <p>Oswaldo Burgos Pérez, <i>Manifestaciones de homofobia en decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico</i>, 42 REV. JUR. UIPR 53 (2007).</p> <p>Laura A. Pagán Santana, <i>Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica: Origen y Evolución Legislativa y Jurisprudencial</i>, 46 REV. DER. PR 167 (2007).</p> <p>Esther Vicente, <i>Beyond Law Reform: The Puerto Rican Experience In The Construction and Implementation of the Domestic Violence Act</i>, 68 REV. JUR. UPR 553 (1999).</p> <p>María Dolores Fernós, <i>La Mujer Ante El Derecho</i>, 63 REV. JUR. UPR 431 (1994).</p> <p>Angélica Toro Lavergne, <i>Cuando Las Mujeres Matan a los Hombres . . . Una Crítica al Síndrome de la Mujer Maltratada y su Aplicación en Puerto Rico</i>, 63 REV. JUR. UPR 573 (1994).</p> <p>Dinorah La Luz Feliciano, <i>Mujeres Maltratadas: De Víctimas A Victimarias -- Aspectos Sociales, Sicológicos y Jurídicos</i>, 63 REV. JUR. UPR 679 (1994).</p>
<p>Protocolo para las Agencias del</p>	<p>Pretende dar uniformidad a las medidas y al</p>	

Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sobre el manejo con situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo y guías para la implantación de política pública sobre violencia doméstica

procedimiento a seguir en caso de que un empleado o una empleada sea víctima de violencia doméstica dentro o fuera del lugar de trabajo.

Define *violencia doméstica* como “el empleo de fuerza física, violencia psicológica o sexual, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja para causarle daño físico a sus bienes o a terceras personas para causarle grave daño emocional”.

Requiere que las agencias tengan personal designado y adiestrado específicamente para tratar asuntos de violencia doméstica.

Enfatiza los criterios éticos de confidencialidad y respeto a la intimidad de la víctima.

Implanta un plan de seguridad individual como herramienta de empoderamiento para que la persona se sienta menos víctima y más sobreviviente, el cual deberá ser preparado por el supervisor o supervisora a cargo dentro de las setenta y dos horas siguientes a que se tenga conocimiento de la si-

		tuación de violencia doméstica.	
Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza, Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998	3 LPRÁ §§ 149-149k	<p>Prohíbe el hostigamiento sexual, o cualquier conducta o acercamiento sexual o intimidación explícito o implícito no deseado contra los y las estudiantes en las instituciones de enseñanza por parte de un director o una directora, superintendente, supervisor o supervisora, agente, estudiante, persona no empleada por la institución, maestro o maestra o personal docente o no docente.</p> <p>Responsabiliza a la institución de enseñanza por las actuaciones de hostigamiento sexual del personal docente y no docente, independientemente de si los actos fueron prohibidos por la institución y de si la institución y el personal docente y no docente de ésta sabían o debían estar enterados de la prohibición de dicha conducta.</p>	<p>Alberto Bernabe-Riefkohl, <i>Evisión y Reforma del Código Civil de Puerto Rico</i>, 74 REV. JUR. UPR 1, n. 210 (2005). “La imposición de responsabilidad vicaria por la conducta de una persona con quien no se tiene una relación preexistente que contiene este artículo es sumamente problemática, y no tiene base en la doctrina. Según el texto de este artículo, la institución educativa sería responsable si una persona totalmente ajena a la escuela, y sobre la cual ésta no tiene control alguno, incurre en hostigamiento sexual. Esta extensión de la doctrina de responsabilidad vicaria, cuya base siempre ha sido la existencia de una relación entre el demandado y el que causa el daño, es desacertada y no tiene justificación alguna, por lo que debe eliminarse del artículo”.</p>
Ley Contra el Acecho en Puerto Rico, Ley Núm. 284 de 1999, según enmendada	33 LPRÁ §§ 4013 – 4026	Toda persona que intencionalmente manifieste un patrón constante o repetitivo de conducta de acecho dirigido a intimidar a una determinada persona a los efectos de que ella o	<p><i>Ford Cruz v. Rodríguez Hernández</i>, 2008 WL 4412231 (TCA, 2008).</p>

		<p>cualquier miembro de su familia podría sufrir daños, en su persona o en sus bienes, o que mantenga dicho patrón de conducta a sabiendas de que la persona razonablemente podría sentirse intimidada incurrirá en delito menos grave. Se incurrirá en delito grave de cuarto grado si se cometiere contra una mujer embarazada.</p> <p>El tribunal podrá imponer la pena de restitución, además de la pena de reclusión.</p>	
<p>Ley de Madres Obreras, Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942</p>	<p>29 LPR §§ 467-474</p>	<p>Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después. La obrera, si está en condiciones para trabajar, podrá optar por tomar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender hasta siete semanas el descanso postnatal.</p> <p>Aplica a toda trabajadora que se encuentre trabajando o disfrutando vacaciones regulares o licencia por enfermedad u otra licencia especial o descanso autorizado. Es obrera toda mujer empleada mediante sueldo, salario, jornal o cual-</p>	<p><i>Medina v. Adecco</i>, 561 F. Supp. 2d 162 (2008).</p> <p><i>Cordero-Irizarry v. Sears Roebuck of PR, Inc.</i>, 553 F. Supp. 2d 66 (2007). El patrono tenía un motivo no discriminatorio ni de pretexto para despedir a la mujer embarazada, específicamente, sus antecedentes de retraso, incumplimiento con los horarios asignados, deficiente servicio al cliente e insubordinación con sus supervisores.</p> <p><i>Pagan-Alejandro v. PR AC Delco Serv. Ctr.</i>, 468 F. Supp. 2d 316 (2006).</p> <p><i>Santiago v. Oriental Bank & Trust</i>, 157 DPR 250 (2002). Caso de una obrera que es</p>

	<p>quier otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial o industrial o empresa de servicio público.</p> <p>Toda empleada que adopte un menor de cinco años de edad o menos que no esté matriculado en una institución escolar tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que da a luz.</p> <p>Será obligación del patrono pagar a las madres obreras la totalidad del sueldo, salario, jornal o compensación que estuviere recibiendo por su trabajo durante el período de descanso.</p> <p>Durante los períodos de descanso, el patrono estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el empleo a la obrera embarazada y a la obrera que adopte a un menor.</p> <p>El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada o que adopte a un menor. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo</p>	<p>despedida por su baja producción sin que su embarazo sea conocido por el patrono.</p> <p><i>Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro</i>, 156 DPR 828 (2002). Una terapeuta respiratoria no sufrió discriminación por su embarazo cuando: (1) la asignación de realizar turnos fue siempre parte de las funciones del trabajo; (2) el cambio del turno del trabajo fue por unas pocas semanas y estuvo justificado por necesidades del servicio; (3) recibió dos aumentos en salario durante el embarazo, y (4) tuvo un historial médico adverso al embarazo.</p> <p><i>Maldonado v. Russe</i>, 153 DPR 342 (2001).</p> <p><i>Soc. de Gananciales v. Centro Grafico</i>, 144 DPR 952 (1998). El patrono no podrá despedir sin justa causa a la mujer embarazada. El patrono viene obligado a alegar en su contestación los hechos que motivaron el despido.</p> <p><i>Bruno López v. Motorplan, Inc.</i>, 134 DPR 111 (1993).</p> <p><i>Rivera Aguila v. K-Mart de PR</i>, 123 DPR 599 (1989).</p> <p><i>Schneider v. Tropical Gas Company, Inc.</i>, 95 DPR 626 (1967). Despedida injustificadamente una madre</p>
--	--	---

		<p>por razón del embarazo.</p>	<p>obrero en estado grávido de un empleo por término indeterminado, ésta solo tiene derecho a recibir una compensación equivalente a un mes de sueldo.</p> <p><i>Ponce Candy Industries v. Corte</i>, 69 DPR 417 (1948). Un patrono no puede quejarse de que tenga que efectuar el pago del período de descanso luego de haber contratado a una mujer que quedó embarazada.</p> <p>Op. Sec. Just. Núm. 25 de 1976.</p> <p>Op. Sec. Just. Núm. 25 de 1975.</p> <p>Op. Sec. Just. Núm. 12 de 1972.</p> <p>David M. Helfeld, <i>En Homenaje Al Profesor Miguel Velázquez Rivera: La política laboral constitucional del 1952: sus principios esenciales y los factores que la influenciaron</i>, 72 REV. JUR. UPR 143 (2003).</p>
<p>Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada</p>	<p>29 LPR § 146</p>	<p>Todo patrono que limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de sexo (entre otras razones), incurrirá en res-</p>	<p>Discrimen por embarazo:</p> <p><i>Santiago v. Oriental Bank</i>, 157 DPR 250 (2002).</p> <p><i>Meléndez v. Asoc. Hospital del Maestro</i>, 156 DPR 828 (2002).</p> <p><i>Soc. De Gananciales v. Cen-</i></p>

	<p>ponsabilidad civil:</p> <p>(1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;</p> <p>(2) o por una suma no menor de \$500 ni mayor de \$2,000, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;</p> <p>(3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a \$500.</p> <p>Incurrirá, además, en un delito menos grave, con posibilidad de una multa no menor de \$500 ni mayor de \$2,000, o cárcel por un término no mayor de seis meses, o ambas penas, a discreción del tribunal.</p> <p>Constituirá una práctica discriminatoria que un patrono cometa cualquiera de los actos que se señalan en el primer párrafo de esta sección por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio. El tribunal podrá ordenar la reposición en el empleo y emitir órdenes de cese y desista.</p>	<p><i>tro Gráfico</i>, 144 DPR 952 (1998).</p> <p><i>Pagán-Alejandro v. PR ACDelco Serv. Ctr.</i>, 468 F. Supp. 2d 316 (2006).</p> <p><i>Costales Ortiz v. Hermanos Santiago Cash & Carry</i>, 2007 WL 4977792 (TCA, 2007).</p> <p><i>Sánchez et al. v. AEE</i>, 142 DPR 880 (1997).</p>
--	---	--

<p>Ley Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo, Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada</p>	<p>29 LPRA §§ 1321- 1341</p>	<p>Esta ley se creó con la intención de garantizar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, prohibiendo así cualquier tipo de discrimen en el empleo por razón de sexo. Aplica tanto a patronos privados como a las agencias e instrumentalidades del Gobierno, así como a uniones laborales, agencias de reclutamiento y programas de entrenamiento.</p> <p>El patrono está impedido de suspender o no seleccionar a una persona por razón de sexo. Tampoco puede limitar, clasificar ni dividir sus empleados o las solicitudes de empleo por razón de sexo. No se puede dejar de emplear a una mujer por presunciones comparativas de sexos, estereotipos y/o preferencias.</p> <p>La única justificación para reclutar basado en sexo es si se trata de un requisito ocupacional <i>bona fide</i>, que determina la capacidad de una persona en el desempeño del mismo, y éste será interpretado de forma restrictiva.</p> <p>Requiere a los patronos</p>	<p><i>Cintrón Díaz v. The Ritz Carlton San Juan</i>, 162 DPR 32 (2004). Sobre represalias por presentar una queja por discrimen bajo esta ley.</p> <p><i>Pérez Fernández v. Municipio de Guaynabo</i>, 155 DPR 83 (2001). Un municipio que pierda una demanda bajo esta ley deberá pagar honorarios de abogado a la parte demandante.</p>
---	--	---	---

		<p>mantener expedientes de los empleados y las empleadas por un período de dos años para que, en caso de juicio, se pueda determinar si hubo conducta laboral injusta.</p> <p>La violación de esta ley puede conllevar pena de multa por delito menos grave.</p>	
<p>Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada: Ley Núm. 196 de 18 de agosto de 2002, Ley Núm. 252 de 30 de noviembre de 2006</p>	<p>29 LPRÁ §§155 - 155m</p>	<p>Declara que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y que constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional de que la dignidad del ser humano es inviolable. Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidad y fija penalidades.</p> <p>Responsabiliza al patrono por incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta, a menos que el patrono</p>	<p><i>Hernández Vélez v. Televisión Centro</i>, 168 DPR 803 (2006). La Ley no aplica porque la demandante desistió de la causa de acción instada al amparo de ésta y porque se le impone a Televisión Centro el deber de actuar en relación con una persona que no está actuando como agente suyo.</p> <p><i>Ocasio v. Kelly Serv.</i>, 163 DPR 653 (2005). Responderá del cumplimiento de la Ley quien discrimine o despida al empleado o empleada o incurra en el acto sancionado, ya sea la compañía de servicios temporeros o la compañía cliente.</p> <p><i>SLG Afanador v. Roger Electric</i>, 156 DPR 651 (2002). Las reclamaciones de hostigamiento sexual que conforman la casuística puertorriqueña y federal reconocen: el hostigamiento “quid pro quo”, o algo a cambio de algo, y el hosti-</p>

	<p>pruebe que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.</p> <p>Aplica cuando la persona que hostiga no es empleada por el patrono, pero se considera el alcance del control del patrono y cualquiera otra responsabilidad legal que el patrono pueda tener con respecto a la conducta de personas no empleadas por él o ella.</p> <p>Establece los deberes del patrono, le responsabiliza civilmente y le impone costas y honorarios al patrono.</p>	<p>gamiento sexual por ambiente hostil.</p> <p><i>Maldonado v. Russe</i>, 153 DPR 342 (2001).</p> <p><i>In re Robles Sanabria</i>, 151 DPR 483 (2000). El juez querrelado incurrió en hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil, violentando los principios éticos de los Cánones de Ética Judicial.</p> <p><i>Rosario Toledo v. Distrib. Kikuet</i>, 153 DPR 125 (2000). Al responsabilizar el legislador al dueño de la empresa por la conducta de hostigamiento sexual de supervisores, oficiales, administradores y agentes, lo hizo con el propósito de fomentar la participación afirmativa y concreta de éste en asegurar un ambiente de respeto y dignidad hacia el trabajador, por lo que no podemos pensar que tuviera al mismo tiempo, la intención de fomentar la conducta proscrita dándole inmunidad a los supervisores, oficiales, administradores y agentes de la empresa para que puedan incurrir en tal conducta impunemente.</p> <p><i>Suárez Ruiz v. Figueroa Colón</i>, 145 DPR 142 (1998).</p> <p><i>Vélez v. Serv. Legales</i>, 144</p>
--	--	--

DPR 673 (1998). La intención legislativa de la Ley Núm. 17 es que el empleado afectado por un acto de hostigamiento sexual no se vea obligado a acudir a ningún foro administrativo antes de recurrir al foro judicial civil; ni del Estado, ni del patrono, ni el que pudiera establecerse en virtud de un convenio colectivo.

Sánchez v. AEE, 142 DPR 880 (1997). Tanto el ambiente hostil como la obligación de la Autoridad de mantener un ambiente de trabajo libre de conducta posiblemente constitutiva de hostigamiento sexual subsistieron hasta su último día de trabajo, día en que comenzó a contar el término prescriptivo de un año.

Delgado Zayas v. HIMA, 137 DPR 643 (1994). Se exige al patrono que exponga claramente su política contra el hostigamiento sexual entre sus supervisores y le impone la obligación de prevenir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo mediante el establecimiento de ciertas medidas.

Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, 126 DPR 117 (1990).

			Alfredo Fernández Martínez, <i>La conveniencia de litigar casos de hostigamiento sexual en el foro arbitral</i> , 62 REV. JUR. UPR 99 (1993).
Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género, Ley Núm. 212 de 3 de agosto de 1999	29 LPRA §§ 1201-1203	<p>Ordena a las agencias e instrumentalidades públicas a desarrollar e implantar planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante a empleo por razones de género.</p> <p>La Comisión para los Asuntos de la Mujer tendrá que desarrollar un programa para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo por género, de acuerdo con las leyes locales y federales; adiestrar para la preparación de estos planes y supervisar el progreso de los mismos.</p>	<i>Rosario v. Toyota</i> , 166 DPR 1 (2005).
Ley para Eliminar el Sexismo, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961	32 LPRA §§ 3118-3132	La palabra “obrero”, según se emplea en este título, comprenderá todo trabajador manual, de cualquier sexo.	<i>Matos Molero v. Roche Products, Inc.</i> , 132 DPR 470 (1993).
Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna, Ley Núm. 155 de 10 de agosto de	29 LPRA §§ 478-478h	Luego de disfrutar la licencia de maternidad y por un período de doce meses a partir del regreso de la empleada al trabajo, todas las mujeres que trabajen en el sector público o privado	<i>Torres Ramos v. Metro Guard Services Inc.</i> , 2006 WL 752887 (TCA, 2006).

<p>2002</p>	<p>que hayan dado a luz o hayan adoptado y utilizado un método científico para tener capacidad de amamantar tendrán derecho a un período para lactar a su bebé o extraerse la leche materna. El período se podrá extender hasta una hora durante cada jornada de trabajo de siete horas y media, a menos que la madre labore en un negocio calificado como pequeño según el Small Business Administration, en cuyo caso el período de lactancia se extenderá hasta media hora.</p> <p>Requiere certificación médica y se extiende hasta que la criatura cumpla un año de edad. Como incentivo, el patrono recibe una exención contributiva sobre un mes de sueldo de la empleada.</p> <p>De negarse a garantizar el derecho de la madre lactante, el patrono estará sujeto al pago de una multa.</p>	
<p>Ley para Añadir un Inciso "R" a la Regla 106 de Procedimiento Criminal Excluyendo de Servicio de Jurado a</p>	<p>2002 LPR § 31</p> <p>Esta Ley tiene el propósito de evitar que se interrumpa la práctica de la lactancia al llamarse a la madre a ser parte de un jurado. Mediante esta exclusión, se provee</p>	<p>La Regla 106 de Procedimiento Criminal ha sido derogada por la Ley para la Administración del Servicio de Jurado, Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003. En la actualidad, la</p>

<p>Madres Lactantes, Ley Núm. 31 de 30 de enero de 2002</p>		<p>un mecanismo para la lactancia ininterrumpida, manteniendo al menor recibiendo la mejor alimentación posible y protegiendo la relación emocional entre la madre y el hijo en esta etapa.</p>	<p>Ley Núm. 281 establece, en su Artículo 10, inciso (c), que: “Toda mujer que lacta a su hijo menor de veinticuatro meses de nacido y que presente evidencia médica de ese hecho estará exenta de servir como jurado”.</p>
<p>Ley para la Prohibición de Prácticas Discriminatorias, Ley Núm. 95 de 23 de abril de 2004</p>	<p>24 LPR § 3518</p>	<p>“Se declara que la promoción de los valores familiares y la salud infantil demanda que nuestra sociedad ponga un freno a los ciclos viciosos de la vergüenza y la ignorancia que tienen los hombres y mujeres sobre la lactancia, y en genuino interés de promover los valores familiares, nuestra sociedad debe fomentar la aceptación pública del más básico de los actos naturales entre una madre y su niño o niña. Esta Asamblea Legislativa rechaza que alguna madre se sienta discriminada por lactar a su niño o niña”.</p> <p>Una madre puede lactar a su niño o niña en cualquier lugar público o privado que sea frecuentado por el público o sirva de recreo.</p> <p>Cualquier acto directo o indirecto de exclusión, distinción, restricción, segregación, limitación,</p>	

denegación o cualquier otro acto o práctica de diferenciación basado en que una madre esté lactando a su niño o niña constituirá una práctica discriminatoria prohibida.

Una madre lactando no se entenderá como una exposición deshonesta, acto obsceno u otra acción punible.

Toda persona que incurra en prácticas discriminatorias hacia una mujer por el hecho de lactar o que prohíba, impida o de alguna forma limite o cohíba que una mujer lacte incurrirá en delito menos grave, y convicta que fuere, estará sujeta a una multa no menor de \$1,000 ni mayor \$5,000.

Se crea además, una causa de acción civil por daños y perjuicios contra cualquier persona natural o jurídica que interfiera con el ejercicio de los derechos de la madre lactante.