

GUÍA PARA LA HABILITACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE SALAS DE LACTANCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y EN ESPACIOS DE ACCESO PÚBLICO

Lineamientos para la creación, acondicionamiento y operación de espacios
que promuevan la lactancia en el ámbito laboral y público.

Oficina de la Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico

San Juan, Puerto Rico — 2026

CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	1
Artículo 1.1 Título	1
Artículo 1.2 Introducción	1
Artículo 1.3 Propósito	2
Artículo 1.4 Derecho a lactar	3
Artículo 1.5 Prohibición de prácticas discriminatorias sobre la lactancia.....	4
Artículo 1.6 Alcance	4
Artículo 1.7 Base legal	4
Artículo 1.8 Interpretación	5
Artículo 1.9 Definiciones	5
CAPÍTULO II. HABILITACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UNA SALA DE LACTANCIA	7
Artículo 2.1 Definición y finalidad de la sala de lactancia	7
Artículo 2.2 Acciones preliminares a la habilitación de la sala de lactancia	7
Artículo 2.3 Criterios generales aplicables a la sala de lactancia en los centros de trabajo públicos y privados	8
Artículo 2.4 Criterios aplicables al trabajo remoto o teletrabajo	9
Artículo 2.5 Pasos esenciales para la implementación de una sala de lactancia	10
Artículo 2.6 Designación del coordinador de la sala de lactancia	11
Artículo 2.7 Designación del espacio a usar como sala de lactancia	11
Artículo 2.8 Uso de salas de lactancia compartidas y espacios comunes	13
Artículo 2.9 Trabajadoras destacadas en establecimientos de terceros	14
Artículo 2.10 Equipos, muebles e insumos mínimos requeridos para el buen funcionamiento de una sala de lactancia	15
Artículo 2.11 Extensión voluntaria del período de lactancia	16
Artículo 2.12 Promoción y educación permanente en lactancia materna en el empleo	17
Artículo 2.13 Elaboración de un reglamento o protocolo	18
Artículo 2.14 Referente para la habilitación de salas de lactancia en lugares de acceso público	21
CAPÍTULO III. DISPOSICIONES FINALES	21
Artículo 3.1 Derecho a llevar a cabo inspecciones	21
Artículo 3.2 Multas administrativas	22
Artículo 3.3 Violación; responsabilidad civil	22
Artículo 3.4 Violación; responsabilidad penal	22
Artículo 3.5 Divulgación de la Guía	23

Artículo 3.6 Revisión periódica de la Guía	23
Artículo 3.7 Cláusula de salvedad	23
Artículo 3.8 Derogación	23
Artículo 3.9 Vigencia	24
Artículo 3.10 Aprobación	24

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.1 Título

Esta Guía será conocida y citada como *Guía para la Habilitación y el Funcionamiento de Salas de Lactancia en los Centros de Trabajo y en Espacios de Acceso Público*.

Artículo 1.2 Introducción

La lactancia es una decisión personalísima que, además de ser trascendental en los primeros meses de vida de un infante, constituye parte esencial del derecho de las mujeres a decidir libremente sobre todo lo relativo al cuidado de sus hijos. En consecuencia, esta práctica se encuentra expresamente protegida por diversas leyes y políticas públicas, tanto a nivel federal como local, las cuales reconocen el derecho de toda madre a amamantar o extraer leche materna en cualquier lugar público o privado, sancionando a toda persona natural o jurídica que limite, obstaculice o interfiera de cualquier modo con el ejercicio de dicho derecho.

Con la misión de maximizar el desarrollo del potencial físico, mental y social de todas las madres, sus hijos e hijas y sus familias, se declara que es política pública del Gobierno de Puerto Rico, a través del Departamento de Salud, fomentar e incrementar la práctica de la lactancia y promover los beneficios que la misma imparte a la salud. Esta política se establece de conformidad con las directrices emanadas del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

En primer lugar, conviene destacar que la lactancia materna reviste una importancia esencial para la supervivencia, la salud, el crecimiento y el desarrollo integral del recién nacido. La leche materna constituye el alimento óptimo para el desarrollo físico, sensorial y cognitivo del bebé, y lo protege de enfermedades crónicas e infecciosas. A su vez, fortalece el vínculo afectivo entre la madre y su hijo, y reduce el riesgo de padecimientos en las mujeres lactantes. Por consiguiente, la lactancia materna no solo representa un acto de cuidado, sino también una manifestación concreta del derecho de las mujeres a su autonomía corporal, a la autodeterminación reproductiva y a ejercer una maternidad plena y responsable.

De conformidad con lo anterior, la protección a la lactancia se ha extendido al ámbito laboral, tanto en el empleo público como en el privado, con el propósito de garantizar que la maternidad y las decisiones vinculadas a ella no constituyan un obstáculo para la permanencia o el desarrollo profesional de la mujer trabajadora. Así, proveer períodos razonables para la lactancia o la extracción de leche materna durante la jornada laboral debe considerarse una condición mínima e indispensable en los centros de trabajo. Esta disposición no solo se ajusta a las recomendaciones internacionales, sino que también responde a evidencias que demuestran sus beneficios recíprocos: las trabajadoras disfrutan de mejor salud y bienestar, mientras que los empleadores reducen el ausentismo, incrementan la productividad, promueven la participación femenina en el mercado laboral y mejoran los niveles de satisfacción dentro del entorno laboral.

Asimismo, organismos internacionales como UNICEF, la OMS y otras entidades de carácter global recomiendan la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida y complementaria hasta los dos años o más, dadas sus ventajas físicas, emocionales, económicas y sociales. En este sentido, la promoción, el apoyo y la protección de la lactancia materna se consolidan como un objetivo prioritario de salud pública, tanto a nivel nacional como internacional, al constituir una de las estrategias más eficaces para garantizar el bienestar integral de la población infantil y materna.

De otra parte, una de las medidas más efectivas para garantizar la continuidad de la lactancia en las mujeres trabajadoras consiste en la creación de salas de lactancia en los centros de trabajo. Estos espacios generan entornos seguros, higiénicos y equitativos, en los que las trabajadoras pueden continuar con la lactancia o la extracción de leche materna sin detrimento de sus responsabilidades laborales. De esta manera, se favorece la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, permitiendo que las madres ejerzan plenamente su derecho a decidir sobre la alimentación y la salud de sus hijos.

Además, las salas de lactancia fortalecen la protección a la maternidad al ofrecer condiciones laborales más humanas y respetuosas de las necesidades biológicas de las mujeres. Su existencia refleja el compromiso institucional con la equidad de género y con la creación de entornos laborales inclusivos y saludables. Asimismo, su implementación posibilita que las trabajadoras se desarrollen de manera simultánea en los ámbitos familiar y profesional, sin tener que sacrificar uno en favor del otro. En consecuencia, cuando los empleadores respaldan activamente la práctica de la lactancia, no solo cumplen con su obligación legal y ética, sino que también preservan el talento humano calificado y fomentan una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

Por último, tan amplia es la protección de la que goza el derecho a la lactancia en el ámbito laboral, que en *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 194 DPR 559 (2016), el Tribunal Supremo de Puerto Rico lo reconoció como parte del derecho constitucional a la intimidad, consagrado en el Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. Dicho derecho opera por su propia fuerza (*ex proprio vigore*), siendo oponible tanto frente al Estado como ante particulares. En virtud de ello, todo patrono, sea público o privado, que incumpla con su deber de proveer un espacio físico adecuado, higiénico, privado y seguro para la lactancia o la extracción de leche materna, o que obstaculice de cualquier modo o haga que a la madre obrera le resulte oneroso el ejercicio de esta práctica, incurre en una vulneración directa al derecho de la mujer trabajadora a decidir sobre su cuerpo, su maternidad y la crianza de su hijo, infringiendo, en consecuencia, el derecho constitucional a su intimidad y atentando contra los principios fundamentales de igualdad y dignidad humana.

Artículo 1.3 Propósito

El ejercicio de la lactancia materna de manera digna, esto es, sin que al hacerlo se vulnere en modo alguno el derecho a la intimidad que cobija a toda madre lactante, constituye la premisa medular bajo la cual se promulga la presente Guía. Las pautas y criterios aquí contenidos pretenden servir como marco de referencia para alcanzar objetivos esenciales vinculados al respeto, la promoción y la protección del derecho a la lactancia. En primer lugar, fortalecer, armonizar y hacer cumplir la política pública dirigida a fomentar la práctica de la lactancia materna, atendiendo los múltiples beneficios físicos, emocionales y sociales que esta genera para la mujer que decide amamantar, su hijo o hija y la sociedad en su conjunto.

En segundo lugar, garantizar de forma efectiva los derechos de las madres lactantes en su lugar de empleo, promoviendo un entorno laboral equitativo y respetuoso de las condiciones biológicas y emocionales de la maternidad. De conformidad con ello, el propósito fundamental de esta Guía es establecer parámetros, criterios y mecanismos que aseguren que ninguna mujer trabajadora sea discriminada por ejercer su rol reproductivo y que su decisión de lactar no implique sacrificios adicionales a los que naturalmente conlleva esta práctica.

De igual manera, esta Guía tiene como finalidad establecer las disposiciones técnicas necesarias para la instalación, habilitación y funcionamiento de salas de lactancia materna en los centros de trabajo, con el propósito de acompañar, apoyar e informar a las madres trabajadoras en la continuidad del proceso de lactancia exclusiva y complementaria. Dicha implementación no solo refuerza la protección a la maternidad y la salud infantil, sino que además genera beneficios institucionales significativos, tales como la disminución del ausentismo laboral por enfermedad de la madre o del infante; la facilitación del proceso de reincorporación al trabajo tras el disfrute de la licencia de maternidad; y el incremento del compromiso, la lealtad y el sentido de pertenencia de las trabajadoras hacia su patrono, al contar con facilidades adecuadas para continuar alimentando a sus hijos. Asimismo, el establecimiento de salas de lactancia mejora la imagen institucional y proyecta una cultura organizacional solidaria y responsable ante la sociedad, lo que contribuye a hacer de las empresas e instituciones entornos más atractivos para el talento de potenciales trabajadoras. Todo ello redundará en mayores niveles de satisfacción, bienestar y equilibrio entre la vida familiar y laboral, fortaleciendo la relación entre la maternidad y el trabajo como dimensiones complementarias del desarrollo humano y profesional.

El respeto al derecho a la lactancia constituye, por tanto, un componente esencial de las condiciones mínimas de empleo que todo patrono está obligado a garantizar a las mujeres trabajadoras que se convierten en madres. Ello incluye la provisión de períodos razonables para amamantar o extraerse la leche materna durante la jornada laboral, así como la habilitación de un espacio que cumpla con los criterios de privacidad, seguridad, limpieza, ventilación e higiene requeridos. En atención a estos principios, los patronos deberán adoptar e implementar sus propios instrumentos o formularios complementarios, siempre que tales mecanismos aseguren protecciones iguales o superiores a las aquí dispuestas.

Finalmente, se reafirma el compromiso del Gobierno de Puerto Rico y del sector patronal con la creación de entornos laborales que faciliten la conciliación entre la vida profesional y familiar. El apoyo institucional a la lactancia materna debe entenderse como un elemento esencial de las políticas públicas de equidad de género, salud y bienestar social, y como una manifestación concreta de la responsabilidad social patronal. De esta manera, la presente Guía se configura como un instrumento rector orientado a garantizar la dignidad, la autonomía y el bienestar integral de las mujeres trabajadoras y sus hijos, fortaleciendo al mismo tiempo la productividad, la estabilidad laboral y la cohesión social.

Artículo 1.4 Derecho a lactar

A pesar de cualquier disposición legal en contrario, toda madre tiene el derecho de lactar a su(s) hijo(s) en cualquier lugar público o privado que sea frecuentado por el público o destinado a fines de recreo. Este

derecho incluye, sin limitación, la facultad de amamantar o extraer leche materna en dichos espacios sin que ello constituya motivo de restricción, sanción o acto de discrimen.

Artículo 1.5 Prohibición de prácticas discriminatorias sobre la lactancia

Todo acto, directo o indirecto, de exclusión, distinción, restricción, segregación, limitación, denegación o cualquier otra práctica que implique diferenciación, incluyendo la negativa a permitir a una persona el disfrute pleno de bienes, servicios, facilidades, privilegios, ventajas o acomodos en cualquier lugar público o en todo lugar privado que sea frecuentado por el público o destinado a fines de recreo, con base en que una madre se encuentre lactando a su(s) hijo(s), constituirá una práctica discriminatoria prohibida por la Ley Núm. 87, *supra*, y por la presente Guía.

Artículo 1.6 Alcance

Las disposiciones de la presente Guía serán de aplicación general. En este sentido, su cumplimiento se extiende tanto al servicio público, que comprende las agencias del Gobierno Central, las corporaciones públicas, los municipios, la Rama Legislativa y el Poder Judicial, como al sector privado y a la ciudadanía en general. De conformidad con ello, todas las entidades públicas y privadas deberán observar y adoptar las disposiciones aquí establecidas, en la medida en que resulten aplicables a sus respectivas estructuras, funciones y responsabilidades.

Artículo 1.7 Base legal

La presente Guía se promulga en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 87-2025, conocida como “Código de Lactancia de Puerto Rico”, la cual reconoce el derecho de toda madre trabajadora a contar con un espacio adecuado, higiénico, privado y seguro para lactar a su(s) hijo(s). En cumplimiento de dicho mandato, se ordena la creación de salas de lactancia en todos los departamentos, agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, corporaciones públicas, municipios, Rama Legislativa, Poder Judicial, empresas e instituciones privadas y cualquier lugar de acceso público.

Asimismo, la referida ley garantiza el derecho de la madre a elegir la lactancia como el único método de alimentación durante los primeros seis meses de vida del infante, salvo que razones médicas justificadas indiquen la necesidad de incorporar alimentos complementarios adecuados. De igual modo, protege el derecho de continuar lactando tras el regreso al trabajo, una vez concluido el período de licencia de maternidad.

De otra parte, la presente Guía se adopta en armonía con las facultades delegadas a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) en virtud de la Ley Núm. 20-2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, así como con lo dispuesto en la Ley Núm. 9-2020, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”. De conformidad con estas disposiciones legales, es deber de la OPM establecer parámetros y directrices que permitan a los patronos públicos y privados cumplir con su obligación de proveer salas de lactancia privadas, seguras e higiénicas que garanticen una lactancia digna. En atención a ello, corresponde a nuestra Oficina velar porque, en la implementación de dichas salas en los centros de trabajo, tanto del sector público como del privado, se consideren las normas y principios establecidos en las leyes que se detallan a continuación.

En primer lugar, las Secciones 1 y 8 del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico disponen que la dignidad del ser humano es inviolable y prohíben el discrimen, entre otros, por razón de sexo. A su vez, reconocen el derecho a la intimidad y garantizan a toda persona la protección de ley contra ataques abusivos a su honra, reputación y vida privada o familiar.

En segundo lugar, la Ley Núm. 9, *supra*, en lo relativo a la lactancia materna, dispone en el Artículo 3, inciso (j), que las mujeres trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a disponer de un área privada, segura, higiénica, ventilada y con acceso a energía eléctrica para amamantar o extraer leche materna. Dicho espacio deberá estar debidamente habilitado en el taller de trabajo y no podrá coincidir con las áreas destinadas a los servicios sanitarios o baños.

Por último, a nivel federal, la *Fair Labor Standards Act (FLSA)* y la *Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act (PUMP Act)* establecen disposiciones complementarias sobre el derecho de las madres lactantes a contar con tiempo razonable y un espacio privado para lactar en el empleo. La *FLSA* fija los criterios mínimos que deben cumplir estos espacios, mientras que la *PUMP Act* amplía las categorías de trabajadoras protegidas, reforzando así el marco de derechos laborales aplicables a la lactancia materna.

Artículo 1.8 Interpretación

La interpretación de las disposiciones contenidas en la presente Guía deberá realizarse de manera amplia, razonable y conforme al principio de favorabilidad, de modo que toda duda o ambigüedad se resuelva en el sentido más beneficioso para la madre lactante.

En consecuencia, las normas aquí establecidas deberán entenderse e implementarse con el propósito de garantizar el ejercicio pleno, digno y libre del derecho a la lactancia materna, tanto en los centros de trabajo como en los espacios de acceso público.

Artículo 1.9 Definiciones

Los términos, palabras y frases utilizados en la presente Guía tendrán el significado que se indica a continuación, salvo que el contexto disponga lo contrario o resulte incompatible con el propósito de la disposición. Las referencias expresadas en tiempo presente comprenderán también el tiempo futuro; las redactadas en género masculino incluirán igualmente el femenino y cualquier otro, y el uso del singular abarcará el plural, y viceversa.

Para los efectos de esta Guía, los términos que se enumeran a continuación tendrán el significado que en cada caso se indica.

1. **Agencia:** Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas o corporaciones públicas que no operen como negocios privados; así como sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o cualquier persona que actúe en su representación.
2. **Corporación pública:** Toda instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico que provee servicios públicos esenciales, operando como entidad jurídica independiente. Esta definición incluye las

corporaciones público-privadas, es decir, aquellas que emiten acciones y se organizan al amparo de las leyes de corporaciones privadas, pero son controladas total o parcialmente por el Gobierno de Puerto Rico.

3. **Extracción de leche materna:** Proceso mediante el cual la madre, utilizando el equipo apropiado, se extrae leche materna de su organismo para su posterior almacenamiento o consumo del infante.
4. **Higiénico:** Espacio limpio, libre de hongos o contaminantes, que cuente con acceso a agua. Dicho acceso no podrá provenir de las instalaciones destinadas a los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños.
5. **Jornada de trabajo a tiempo completo:** Para los fines de esta Guía, se entenderá como la jornada diaria de, al menos, siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.
6. **Jornada de trabajo a tiempo parcial:** Para los fines de esta Guía, se entenderá como la jornada diaria inferior a siete horas y media (7½) que labora la madre trabajadora.
7. **Lactar:** Acto mediante el cual la madre amamanta al infante con leche materna.
8. **Lugar seguro:** Espacio habilitado para la lactancia que cuente con cerradura o mecanismo equivalente que garantice la privacidad y protección de la madre lactante.
9. **Madre lactante:** Toda mujer que, independientemente de su condición laboral, se encuentre en período de lactancia, ya sea en el ámbito laboral o en espacios de acceso público. Incluye a toda mujer que haya dado a luz mediante parto natural o por cesárea y que se encuentre criando a su bebé, así como a aquella que haya adoptado una criatura y, mediante métodos científicos, posea la capacidad de amamantar. Esta definición comprende tanto a las madres trabajadoras cobijadas por las disposiciones de esta Guía en los centros de trabajo, como a las madres que ejercen su derecho a lactar en lugares públicos o de libre acceso.
10. **Municipio:** Demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y se rige por un gobierno local compuesto por un Poder Legislativo y un Poder Ejecutivo. Este término abarca cualquiera de los setenta y ocho (78) municipios de Puerto Rico.
11. **Patrono:** Para los propósitos de esta Guía, se entenderá por patrono al Gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres ramas, a las corporaciones públicas, los municipios y todo patrono privado en Puerto Rico, según definido por la Ley Núm. 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, o su sucesora.
12. **Rama Legislativa:** La Asamblea Legislativa de Puerto Rico, compuesta por la Cámara de Representantes y el Senado, así como las oficinas adscritas a ambos Cuerpos Legislativos.

13. Sala de lactancia: Espacio físico adecuado, higiénico, privado y seguro, destinado a la lactancia o a la extracción de leche materna en los centros de trabajo y en lugares de acceso público.

CAPÍTULO II. HABILITACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UNA SALA DE LACTANCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Artículo 2.1 Definición y finalidad de la sala de lactancia

Una sala de lactancia es un área física asignada y debidamente acondicionada, que debe ser confortable, higiénica, privada, segura y accesible para las mujeres en período de lactancia que, durante su jornada laboral, requieran amamantar o extraer y conservar la leche materna. Su finalidad es garantizar la continuidad del proceso de lactancia en condiciones de dignidad y bienestar, permitiendo a la madre trabajadora ejercer su derecho sin afectar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Artículo 2.2 Acciones preliminares a la habilitación de la sala de lactancia

Previo a la habilitación de una sala de lactancia en el centro de trabajo, deberá promoverse la creación de un entorno favorable que estimule una cultura de apoyo a la lactancia. Para ello, se recomienda adoptar las siguientes acciones:

- a) Establecer un compromiso formal entre el patrono y el personal a su cargo respecto al fomento y la protección de la lactancia, conforme a los lineamientos de la Ley Núm. 87, *supra*, o su ley sucesora.
- b) Designar una persona o grupo responsable del desarrollo, implementación, coordinación y seguimiento de la sala de lactancia en el centro de trabajo, garantizando su funcionamiento continuo y adecuado.
- c) Desarrollar e implementar políticas internas orientadas a prevenir toda forma de discriminación hacia las mujeres embarazadas o madres lactantes, asegurando la igualdad de trato durante el embarazo y el período de lactancia.
- d) Informar, involucrar y sensibilizar al personal sobre la importancia y los beneficios de la lactancia, así como sobre las necesidades particulares de las madres lactantes.
- e) Capacitar al personal, de forma directa o mediante organizaciones especializadas, sobre los aspectos técnicos, de salud y bienestar asociados a la lactancia, priorizando la formación de las mujeres en edad reproductiva, embarazadas, madres en período de lactancia y demás personal interesado.
- f) Desarrollar una campaña permanente de comunicación y sensibilización dirigida al personal del centro de trabajo, con el propósito de promover el respeto y la comprensión hacia la lactancia, especialmente

en apoyo a las mujeres que se reincorporan a sus labores una vez finalizado su período de licencia de maternidad.

g) Habilitar la sala de lactancia con el espacio y los insumos mínimos indispensables descritos en esta Guía, asegurando que el área cumpla con los criterios técnicos, higiénicos y de accesibilidad requeridos para su funcionamiento efectivo.

Artículo 2.3 Criterios generales aplicables a la sala de lactancia en los centros de trabajo públicos y privados

Toda sala de lactancia ubicada en el lugar de empleo ya sea en el ámbito público o en la empresa privada, deberá concebirse como un espacio físico adecuado, higiénico, privado y seguro, que garantice el ejercicio digno de la lactancia materna, en armonía con el derecho a la intimidad que cobija a toda madre lactante. A tales efectos, todo patrono en Puerto Rico obligado a habilitar una sala de lactancia deberá velar porque el espacio destinado a tal propósito cumpla con los siguientes criterios generales:

1. Que se trate de un espacio que salvaguarde de forma efectiva el derecho a la intimidad y la dignidad de la madre lactante.
2. Que sea un espacio privado, que garantice que la madre lactante no esté expuesta a miradas, interrupciones o interferencias por parte de terceros.
3. Que cuente con las dimensiones suficientes para permitir la adecuada ubicación de todos los equipos, muebles y accesorios requeridos para el funcionamiento de la sala de lactancia, según se detalla en la presente Guía, así como de aquellos elementos de carácter personal que la madre lactante pueda necesitar y llevar consigo.
4. Que cumpla con los requisitos sanitarios establecidos para la práctica de la lactancia materna, incluyendo expresamente la prohibición de que la sala se ubique dentro o en áreas adyacentes a los servicios sanitarios o baños.
5. Que disponga de un protocolo formal de limpieza, desinfección y mantenimiento, que garantice la higiene continua del espacio y la seguridad sanitaria del entorno.
6. Que mantenga condiciones adecuadas de iluminación y temperatura, a fin de brindar comodidad a la madre lactante y facilitar el proceso de lactancia o extracción de leche materna.
7. Que resulte accesible a toda empleada que haya notificado formalmente a su patrono su condición de madre lactante, de manera que pueda ejercer su derecho sin obstáculos ni dilaciones indebidas.
8. Que se ubique en un área segura, libre de riesgos físicos o ambientales, y que no comprometa la integridad de la madre lactante ni el adecuado desarrollo de la práctica de lactancia.

9. Que cuente con los medios necesarios para la conservación segura e higiénica de la leche materna durante toda la jornada laboral, conforme a las disposiciones técnicas aplicables.
10. Que el espacio esté debidamente identificado mediante rotulación visible y permanente, de forma que tanto el personal como los visitantes puedan reconocerlo inequívocamente como un área destinada a la lactancia materna.

Los criterios anteriormente establecidos constituyen los requisitos mínimos e indispensables que todo patrono en Puerto Rico debe observar para dar cumplimiento, de manera efectiva y conforme a derecho, a su obligación de proveer espacios dignos, seguros y accesibles destinados a la práctica de la lactancia materna en el entorno laboral. El cumplimiento de esta obligación se fortalece mediante la aplicación ordenada y progresiva de los pasos que se detallan a continuación, los cuales contribuyen al bienestar integral de las madres trabajadoras y promueven la armonía entre la vida laboral y familiar.

Artículo 2.4 Criterios aplicables al trabajo remoto o teletrabajo

Las madres trabajadoras que desempeñen sus funciones mediante modalidades de trabajo remoto, teletrabajo o cualquier otro esquema de prestación de servicios fuera de las instalaciones físicas del patrono conservarán íntegramente los derechos reconocidos por la Ley Núm. 87, *supra*, o su ley sucesora, y por la presente Guía. La modalidad de trabajo no constituirá fundamento para limitar, condicionar o menoscabar el ejercicio del derecho a la lactancia o a la extracción de leche materna.

En consecuencia, el patrono deberá garantizar que la madre lactante pueda disfrutar del período de lactancia o de extracción de leche materna durante su jornada laboral en los mismos términos y condiciones aplicables al personal que presta servicios de manera presencial. Dicho período será considerado tiempo trabajado y no podrá dar lugar a reducción salarial, disminución de beneficios, exigencia de reposición del tiempo utilizado ni a la imposición de cargas laborales adicionales.

El horario destinado a la lactancia o a la extracción de leche materna deberá acordarse entre la madre trabajadora y el patrono. Una vez establecido, no podrá modificarse sin el consentimiento expreso de ambas partes, salvo que medien circunstancias excepcionales que justifiquen un acuerdo distinto.

Durante el período de lactancia o de extracción de leche materna, la madre trabajadora no estará obligada a mantener activadas cámaras de videoconferencia, micrófonos u otros mecanismos de comunicación audiovisual cuya utilización pueda afectar su intimidad o interferir con el ejercicio de este derecho. Asimismo, el patrono no podrá programar reuniones virtuales, adiestramientos, evaluaciones o actividades de naturaleza similar dentro del período previamente acordado para la lactancia, salvo que exista el consentimiento expreso de la trabajadora.

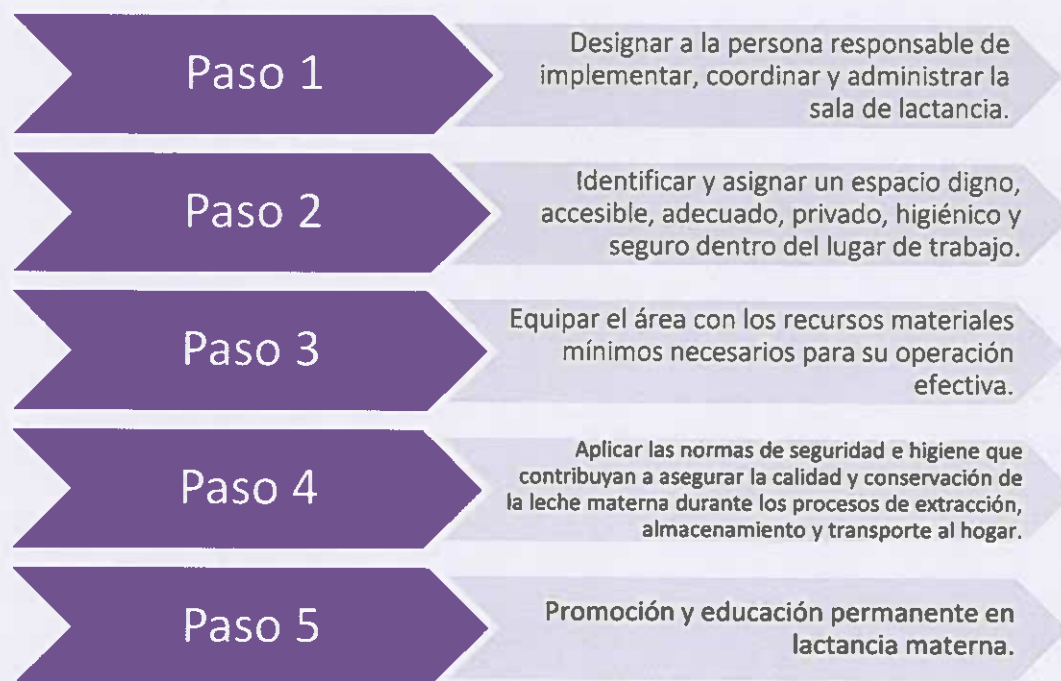
Ningún sistema de supervisión, monitoreo electrónico o mecanismo tecnológico utilizado por el patrono podrá emplearse para vigilar, grabar, fiscalizar o interferir con el ejercicio del derecho a la lactancia o a la extracción de leche materna. Toda herramienta de supervisión deberá utilizarse de forma compatible con el derecho constitucional a la intimidad y con las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico vigente.

El patrono tampoco podrá considerar la utilización del período de lactancia o de extracción de leche materna como un factor para evaluar el desempeño de la madre trabajadora ni justificar, directa o indirectamente, acciones disciplinarias, cambios de horario, alteraciones en la distribución de tareas, reducción de responsabilidades, denegación de oportunidades de desarrollo profesional o cualquier otra medida que implique un trato menos favorable por razón del ejercicio de este derecho.

La adopción de modalidades de trabajo remoto o teletrabajo no exime al patrono del deber de cumplir con las disposiciones del Código de Lactancia de Puerto Rico ni podrá utilizarse como fundamento para restringir los derechos que dicha legislación reconoce a las madres lactantes. Todo procedimiento interno relacionado con el trabajo remoto deberá interpretarse y aplicarse de la forma más favorable al ejercicio pleno, libre y digno del derecho a la lactancia materna.

Artículo 2.5 Pasos esenciales para la implementación de una sala de lactancia

La lactancia materna constituye un derecho inherente al ejercicio pleno de la maternidad, reconocido y protegido por un amplio marco normativo en el ámbito laboral. En virtud de ello, la implementación adecuada de una sala de lactancia en los centros de trabajo debe realizarse de conformidad con los principios de dignidad, equidad y salud pública, y contemplar, como mínimo, los siguientes cinco pasos esenciales:



En atención a la relevancia de estos cinco pasos para garantizar la implementación adecuada, funcional y sostenible de las salas de lactancia en los centros de trabajo, cada uno de ellos será analizado individualmente en los artículos subsiguientes.

Artículo 2.6 Designación del coordinador de la sala de lactancia

Todo patrono deberá identificar y designar a la persona o personas que, dentro de su estructura organizacional, estarán a cargo de la coordinación, implementación y supervisión de la sala de lactancia, así como de velar por el cumplimiento de los aspectos administrativos, operativos y de mantenimiento del espacio designado para dicho propósito.

Se recomienda que la persona designada pertenezca al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo, en atención a la naturaleza de las funciones que desempeña dicho departamento en materia de derechos laborales. En aquellos centros que no cuenten con un Departamento de Recursos Humanos, el patrono deberá designar a la persona o personas que ejerzan funciones equivalentes dentro de la organización.

La persona designada como coordinador de la sala de lactancia deberá, además, planificar y anticipar las acciones necesarias para facilitar la reincorporación de las mujeres trabajadoras tras la culminación de su licencia de maternidad. Para tales fines, deberá proveer información actualizada y accesible sobre los derechos laborales relacionados con la práctica de la lactancia en el empleo.

Asimismo, tendrá la responsabilidad de difundir entre el personal la existencia de la sala de lactancia y promover su uso adecuado, coordinar y verificar su mantenimiento y correcto funcionamiento, y formular propuestas de mejora continua que contribuyan a optimizar las condiciones del espacio y fortalecer la política institucional de apoyo a la lactancia materna.

Artículo 2.7 Designación del espacio a usar como sala de lactancia

El establecimiento o instalación de una sala de lactancia no implica necesariamente un costo elevado para los centros de trabajo. No se requiere forzosamente la creación de un espacio nuevo, pues puede acondicionarse un área ya existente, siempre que cumpla con los criterios de adecuación, accesibilidad, privacidad, seguridad e higiene. Lo importante es que las mujeres trabajadoras en período de lactancia dispongan de un lugar adecuado y digno para amamantar o extraer leche materna durante su jornada laboral, y que puedan conservarla en condiciones óptimas hasta su traslado al hogar. De esta manera, se favorece la continuidad de la lactancia materna exclusiva o complementaria y se protege el derecho a la intimidad de la madre lactante.

a) Adecuación

El espacio deberá salvaguardar de manera efectiva el derecho a la intimidad y la dignidad de la madre lactante, garantizando condiciones adecuadas de iluminación, ventilación y temperatura confortable. Deberá contar con tomas de energía eléctrica y con un refrigerador o nevera destinado exclusivamente al almacenamiento de la leche materna extraída.

Asimismo, deberá incluir una butaca o silla con descansabrazos que proporcione apoyo y comodidad durante la lactancia o la extracción, y tener las dimensiones suficientes para permitir la ubicación de los equipos, muebles y accesorios requeridos, así como de los artículos personales que la madre lactante necesite y lleve consigo.

b) Accesibilidad

Toda madre lactante tiene derecho a disfrutar de un período de lactancia o de extracción de leche materna durante su jornada laboral. Por tanto, el patrono deberá procurar que la sala de lactancia esté ubicada en un área de fácil acceso, de modo que el tiempo conferido por ley para esta práctica no se vea afectado de manera significativa.

Conforme a la Ley Núm. 87, *supra*, el período de lactancia o de extracción no podrá ser inferior a una (1) hora por jornada laboral, tanto para la empleada a tiempo completo como para aquella que labore bajo jornada parcial.

c) Privacidad

Si bien la ley no exige que el espacio designado sea de uso exclusivo para la lactancia, es altamente recomendable que así se disponga, salvo que ello represente una carga excesiva para el patrono. La exclusividad del espacio contribuye al cumplimiento de los requisitos de higiene y garantiza que el derecho a la lactancia se ejerza en un entorno privado, seguro y digno.

Queda estrictamente prohibido grabar o vigilar a una mujer trabajadora mientras lacta, ya que tal acción constituye una violación grave al derecho constitucional a la intimidad. En consecuencia, el espacio designado no podrá contar con cámaras de videovigilancia o seguridad, y dicha prohibición se extiende a las trabajadoras bajo modalidades de empleo remoto.

En caso de que la madre deba conectarse a su computadora o permanecer bajo supervisión electrónica durante el horario laboral, toda cámara o mecanismo de monitoreo deberá permanecer desactivado durante el período de lactancia notificado al patrono.

Asimismo, si el espacio cuenta con ventanas, estas deberán estar cubiertas con cortinas, vidrios opacos (*frosted glass*) u otros materiales equivalentes que impidan completamente la visibilidad hacia el interior. La puerta deberá disponer de cerradura funcional o mecanismo de seguridad que asegure el control del acceso.

d) Seguridad

El criterio de seguridad debe evaluarse desde dos perspectivas complementarias: la protección física de la madre lactante y la preservación segura de la leche materna. En este sentido, corresponde al patrono garantizar que tanto el área designada como su acceso sean estructuralmente seguros y estén libres de riesgos eléctricos, biológicos o de cualquier otra naturaleza que puedan comprometer la salud o integridad de la madre lactante.

Asimismo, el espacio deberá asegurar la conservación continua, higiénica y segura de la leche materna durante toda la jornada laboral.

Se recomienda mantener la sala cerrada cuando no esté en uso, a fin de evitar el ingreso de personas ajenas. El patrono, además, deberá prever planes de emergencia para situaciones en que se interrumpan los servicios esenciales de agua o energía eléctrica, ya que ambos resultan indispensables para los procesos de extracción y preservación del alimento destinado al infante.

e) Higiene

La sala de lactancia no podrá ubicarse ni coincidir con el área destinada a los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños. Los baños tampoco podrán utilizarse para la extracción de leche ni para el lavado de los equipos de la madre lactante.

El espacio deberá mantenerse limpio, higiénico y libre de contaminantes, garantizando condiciones adecuadas para su uso frecuente.

Asimismo, la sala deberá contar con acceso directo a agua, a fin de permitir la limpieza apropiada de los materiales utilizados durante la lactancia o la extracción.

Para asegurar el cumplimiento de este criterio, el patrono deberá establecer un protocolo formal, debidamente documentado, de limpieza, desinfección y mantenimiento, que garantice la higiene continua del espacio.

El cumplimiento de estas condiciones constituye un elemento esencial para la habilitación y funcionamiento de la sala de lactancia, junto con los equipos, muebles e insumos que se detallan en el artículo siguiente.

Artículo 2.8 Uso de salas de lactancia compartidas y espacios comunes

La obligación del patrono de garantizar a las madres trabajadoras un espacio adecuado, higiénico, privado y seguro para la lactancia o la extracción de leche materna podrá cumplirse mediante la utilización de salas de lactancia compartidas cuando, por la naturaleza de las instalaciones o de la actividad económica, varias entidades ocupen un mismo inmueble o exista una sala de lactancia de uso común que reúna las condiciones exigidas por la Ley Núm. 87, *supra*, y por esta Guía.

En tales casos, la utilización de una sala compartida no releva al patrono de su responsabilidad de garantizar a sus empleadas el ejercicio efectivo del derecho a la lactancia. Corresponderá al patrono verificar que el espacio cumpla con los requisitos de privacidad, seguridad, higiene, accesibilidad, ventilación, tomas de energía eléctrica y demás condiciones establecidas por el Código de Lactancia de Puerto Rico.

Cuando la sala de lactancia sea utilizada tanto por empleadas como por el público en general, el patrono deberá coordinar con la entidad administradora del inmueble los mecanismos necesarios para asegurar que sus trabajadoras puedan acceder al espacio de manera oportuna durante el período de lactancia reconocido por ley. De igual forma, deberá procurar que la administración del uso de la sala permita atender simultáneamente las necesidades de las madres trabajadoras y de las usuarias del público, evitando demoras o restricciones irrazonables.

Cuando la sala compartida disponga de un refrigerador destinado al almacenamiento de leche materna, deberán adoptarse medidas que garanticen la conservación segura de la leche perteneciente a las madres trabajadoras. Para ello, podrá utilizarse un sistema de compartimientos individuales con acceso restringido, mecanismos de cierre o cualquier otra alternativa que salvaguarde la integridad, identificación y acceso exclusivo de cada usuaria a su leche materna.

Si la naturaleza o el funcionamiento de la sala compartida no permiten garantizar adecuadamente la conservación segura de la leche materna de las empleadas, el patrono deberá proveer, en un lugar accesible para ellas, un refrigerador o espacio de almacenamiento exclusivo que cumpla con las condiciones de seguridad e higiene requeridas por esta Guía.

Lo dispuesto en este artículo será igualmente aplicable a los centros comerciales, edificios de oficinas, aeropuertos, terminales de transporte, parques industriales y cualquier otro complejo en el que varias entidades compartan una misma sala de lactancia.

Artículo 2.9 Trabajadoras destacadas en establecimientos de terceros

El patrono conservará íntegramente las obligaciones que le impone la Ley Núm. 87, *supra*, respecto a sus madres trabajadoras, aun cuando estas presten servicios de forma permanente o temporera en instalaciones pertenecientes a un tercero.

Cuando la madre trabajadora labore en instalaciones administradas por una entidad distinta a su patrono, incluyendo supermercados, centros comerciales, aeropuertos, hospitales, instituciones educativas, edificios de oficinas, ferias, exposiciones, quioscos, módulos comerciales (*booths*) o instalaciones similares, el patrono deberá garantizar que esta tenga acceso efectivo a una sala de lactancia que cumpla con los requisitos establecidos en el Código de Lactancia de Puerto Rico y en la presente Guía.

Para cumplir con esta obligación, el patrono podrá utilizar la sala de lactancia disponible en las instalaciones de un tercero, siempre que exista un acuerdo, autorización o mecanismo de coordinación con el propietario, administrador o entidad responsable de dichas instalaciones que garantice a la madre trabajadora el acceso oportuno al espacio durante el período de lactancia o de extracción de leche materna.

Cuando las instalaciones de un tercero no cuenten con una sala de lactancia que reúna las condiciones exigidas por la Ley Núm. 87, *supra*, y por esta Guía, corresponderá al patrono adoptar las medidas razonables necesarias para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de su empleada. A tales fines, podrá coordinar el uso de otra sala de lactancia cercana que cumpla con los requisitos legales, habilitar un espacio conforme a las disposiciones aplicables o implementar cualquier otra alternativa que permita a la madre trabajadora ejercer este derecho en condiciones de privacidad, seguridad, higiene y accesibilidad.

La existencia de un contrato de arrendamiento, concesión, franquicia, distribución, representación comercial, prestación de servicios o cualquier otra relación jurídica entre el patrono y el propietario, administrador o entidad responsable de las instalaciones de un tercero no relevará al patrono del cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley Núm. 87, *supra*, respecto a sus madres trabajadoras. Corresponderá al patrono adoptar las medidas de coordinación necesarias para asegurar el ejercicio pleno y continuo del derecho a la lactancia, independientemente del lugar donde la empleada preste sus servicios.

Artículo 2.10 Equipos, muebles e insumos mínimos requeridos para el funcionamiento adecuado de una sala de lactancia

Toda sala de lactancia en el empleo deberá contar, como mínimo, con los equipos, muebles e insumos que se detallan a continuación, los cuales resultan indispensables para garantizar su funcionamiento adecuado, la seguridad de la madre lactante y la preservación higiénica de la leche materna.

1) Equipos requeridos para las salas de lactancia en el empleo

- a) Sistema de iluminación suficiente, ya sea mediante energía eléctrica o solar, que permita la adecuada visibilidad y seguridad del espacio.
- b) Equipo de emergencia o fuente alterna de energía en caso de fallas en el sistema eléctrico; o, en su defecto, un protocolo debidamente documentado que permita a la madre trabajadora abandonar el lugar de empleo para salvaguardar la integridad de la leche materna, período que se considerará tiempo trabajado.
- c) Tomas de corriente visibles, seguras y de fácil acceso, que permitan la conexión de los equipos de extracción de leche materna, además de la toma destinada al refrigerador.
- d) Sistema de climatización, ya sea aire acondicionado o ventiladores, que mantenga una temperatura confortable y adecuada durante la lactancia o extracción.
- e) Fregadero con servicio de agua potable, destinado a la limpieza de los materiales utilizados en el proceso de lactancia.
- f) Sistema de ventilación que asegure la circulación del aire, contribuyendo a eliminar olores, humedad y agentes contaminantes.
- g) Puerta con cerradura funcional o, en su defecto, un biombo o divisor que aisle el área destinada a la lactancia, garantizando la privacidad de la madre lactante y la higiene del espacio dentro de la sala.

2) Muebles requeridos para las salas de lactancia en el empleo

- a) Refrigerador o nevera de dos niveles (con congelador), de uso exclusivo para el almacenamiento y conservación de la leche materna extraída.
- b) Butaca o silla con descansabrazos, de material lavable o de fácil limpieza, que brinde apoyo y comodidad durante la lactancia o extracción.
- c) Mesa auxiliar o de apoyo, ligera y de fácil movimiento, para colocar los implementos personales de la madre lactante.
- d) Filtro o dispensador de agua potable, para consumo e hidratación de la madre lactante.

- e) Zafacón o recipiente con tapa, destinado a la disposición higiénica de los desperdicios generados en la sala.

3) Insumos requeridos para la sala de lactancia

- Jabón líquido para el lavado de manos.
- Alcohol líquido o en gel para desinfección.
- Jabón líquido (de fregar) para la limpieza de los implementos de lactancia.
- Toallas de papel desechables o servilletas absorbentes de un solo uso.

Modelo de una sala de lactancia, elementos mínimos



MODELO DE SALA DE LACTANCIA OPM

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES DE PUERTO RICO

Espacio adecuado, higiénico, privado y seguro para que las madres lactantes puedan amamantar o extraer y conservar leche materna durante su jornada laboral.



INSUMOS MÍNIMOS REQUERIDOS

- Jabón líquido para manos
- Alcohol líquido o en gel
- Jabón para limpieza de equipos
- Toallas de papel desechables
- Bitácoras para almacenamiento de leche materna
- Material educativo sobre lactancia

DERECHOS DE LA MADRE LACTANTE

- Una (1) hora diaria para lactancia o extracción de leche materna.
- Protección durante un mínimo de doce (12) meses desde su regreso al trabajo.
- El período de lactancia será considerado tiempo trabajado.
- Disfrute de un espacio adecuado, higiénico, privado y seguro.
- No discriminación ni represalias por ejercer su derecho a lactar.

LA LACTANCIA ES UN DERECHO PROTEGIDO POR LEY

TODA MADRE TRABAJADORA TIENE DERECHO A UNA SALA DE LACTANCIA ADECUADA, HIGIÉNICA, PRIVADA Y SEGURA.

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES DE PUERTO RICO

(787) 722-2977

www.mujer.pr.gov

@opmpr

Guía para la Habilitación y Funcionamiento de Salas de Lactancia en Puerto Rico. Ley Núm. 67-2025

Artículo 2.11 Extensión voluntaria del período de lactancia

El Código de Lactancia de Puerto Rico establece que el período de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración mínima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, contados a partir de la reincorporación de la madre trabajadora a sus funciones. No obstante, dispone expresamente que el patrono podrá conceder un término mayor, mediante acuerdo, reglamento o política interna.

La concesión de un período adicional constituye una facultad discrecional del patrono y no una obligación impuesta por la Ley Núm. 87, *supra*. Sin embargo, una vez el patrono adopte una política que reconozca este beneficio o apruebe una solicitud particular de extensión, deberá administrarla de forma objetiva, uniforme y compatible con los principios de igualdad, no discrimen y favorabilidad que informan el Código.

En ausencia de criterios establecidos por la ley, el patrono podrá adoptar procedimientos administrativos para atender las solicitudes de extensión del período de lactancia. Dichos procedimientos deberán responder a criterios razonables, transparentes y previamente divulgados al personal, y no podrán tener el efecto de restringir, desalentar o menoscabar los derechos mínimos garantizados por el Código de Lactancia de Puerto Rico.

A esos fines, el patrono podrá establecer mecanismos administrativos, tales como la presentación de una solicitud escrita, la utilización de formularios internos o la implantación de procedimientos para la evaluación de las solicitudes. Estos mecanismos deberán limitarse a facilitar la administración del beneficio y no podrán constituir barreras irrazonables para su concesión.

La Ley Núm. 87, *supra*, no exige la presentación de certificaciones médicas para el disfrute del período de lactancia reconocido por ley ni para la continuación de la lactancia una vez concluido el término mínimo de doce (12) meses. En consecuencia, la imposición de este requisito como condición absoluta para conceder toda extensión podría suscitar cuestionamientos en cuanto a su razonabilidad, particularmente cuando la lactancia prolongada constituye una práctica reconocida y promovida por organismos nacionales e internacionales de salud.

Asimismo, el patrono podrá establecer la duración de la extensión que conceda, así como las condiciones razonables aplicables a dicho beneficio, siempre que estas respondan a criterios objetivos, sean compatibles con la política pública de protección a la lactancia y se apliquen de manera uniforme a todas las personas que se encuentren en circunstancias comparables.

Toda política institucional relacionada con la extensión del período de lactancia deberá evitar distinciones arbitrarias entre trabajadoras, así como restricciones que, directa o indirectamente, puedan constituir discrimen por razón de sexo, embarazo, maternidad o lactancia. Del mismo modo, cualquier limitación basada en necesidades operacionales deberá encontrarse debidamente justificada, documentada y responder a un interés legítimo del patrono.

Las disposiciones de este artículo deberán interpretarse conforme al principio de favorabilidad establecido en el Código de Lactancia de Puerto Rico. En consecuencia, toda duda relacionada con la concesión, alcance o administración de una extensión del período de lactancia deberá resolverse de la forma que resulte más favorable al ejercicio efectivo del derecho de la madre trabajadora, sin menoscabar las prerrogativas administrativas legítimas del patrono ni los derechos mínimos garantizados por la ley.

Artículo 2.12 Promoción y educación permanente en lactancia materna en el empleo

El patrono estará obligado a informar a cada una de sus empleadas sobre lo dispuesto en la presente Guía, así como sobre los derechos reconocidos en la Ley Núm. 87, *supra*, o su ley sucesora.

De igual forma, deberá notificar a todo su personal los derechos que amparan a las madres trabajadoras, con el fin de fomentar un ambiente laboral respetuoso y favorable al libre ejercicio del derecho a lactar.

Esta obligación se entenderá cumplida cuando el patrono adopte las siguientes medidas:

- 1) Informe a toda madre trabajadora sobre su derecho a disfrutar de un período de lactancia o de extracción de leche materna, con una duración mínima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, contados a partir de su reincorporación laboral. El patrono podrá conceder un término mayor mediante acuerdo o reglamento interno.
- 2) Oriente sobre que el tiempo destinado a la lactancia o extracción de leche materna no podrá ser inferior a una (1) hora por jornada laboral, tanto para empleadas a tiempo completo como para aquellas que laboren bajo jornada parcial.
- 3) Explique que el período de lactancia o extracción será considerado tiempo trabajado, y que ninguna madre lactante podrá ver reducido su salario o beneficios por ejercer este derecho.
- 4) Aclare que las madres trabajadoras no estarán obligadas a presentar certificación médica alguna para acogerse a este beneficio.
- 5) Establezca que, una vez acordado el horario de lactancia o extracción entre la madre lactante y el patrono, este no podrá modificarse sin el consentimiento expreso de ambas partes.
- 6) Divulgue la existencia del reglamento o protocolo interno sobre el uso, mantenimiento y conservación de las salas de lactancia, asegurando que sea fácilmente accesible para todo el personal.
- 7) Informe el nombre y los medios de contacto de la persona o personas designadas para atender dudas, gestionar solicitudes o canalizar situaciones relacionadas con el derecho a la lactancia en el empleo.
- 8) Difunda entre el personal la existencia de la sala de lactancia y promueva su uso adecuado, mediante materiales informativos o didácticos sobre los beneficios de la lactancia materna.
- 9) Gestione actividades de capacitación y actualización en temas de lactancia materna, en coordinación con el Departamento de Salud o con organizaciones expertas que fomenten la educación y el apoyo a la lactancia, tales como el Centro Integral de Lactancia, la Liga de la Leche de Puerto Rico y Maternidad Feliz, entre otras.

Es fundamental que la política institucional sobre lactancia materna sea divulgada entre todo el personal, tanto femenino como masculino, a fin de garantizar que la totalidad de la plantilla laboral conozca, respete y respalde los derechos de las mujeres trabajadoras, promoviendo así un entorno inclusivo, equitativo y libre de prácticas discriminatorias.

Artículo 2.13 Elaboración de un reglamento o protocolo para la administración, uso y conservación de la sala de lactancia

La persona designada por el patrono para implementar la sala de lactancia en el lugar de empleo deberá, como parte de sus funciones, redactar o delegar la redacción de un reglamento o protocolo para la administración, uso y conservación de dicho espacio.

Este documento tiene como propósito garantizar un uso seguro, higiénico y ordenado de la sala, conforme con los principios de dignidad, privacidad y bienestar que amparan a toda madre lactante.

Para asegurar una implementación efectiva de las salas de lactancia, el reglamento o protocolo deberá contener, como mínimo, las siguientes disposiciones:

- 1) El modo y manera en que el patrono garantizará el acceso a las salas de lactancia a toda trabajadora que le informe haber escogido la lactancia como método de alimentación de su(s) hijo(s).
- 2) El procedimiento mediante el cual las madres lactantes podrán hacer uso de la sala de lactancia, incluyendo los criterios de horario, turnos o autorizaciones internas.
- 3) El procedimiento de limpieza, mantenimiento y verificación del equipo, a fin de asegurar que el espacio se mantenga higiénico, funcional y debidamente provisto de los insumos requeridos.
- 4) El sistema de registro o bitácora que documentará el uso de la sala, con el propósito de mantener control administrativo sin vulnerar la privacidad de las usuarias.
- 5) Las medidas a seguir en caso de fallas en el sistema eléctrico, que garanticen la preservación de la leche materna y el ejercicio seguro del derecho a lactar.
- 6) Las medidas a adoptar en caso de interrupción del suministro de agua potable, a fin de mantener las condiciones sanitarias requeridas para el proceso de extracción o limpieza de utensilios.

Además, el reglamento o protocolo deberá incluir las normas básicas de uso por parte de las usuarias, tales como:

- a) El horario de utilización de la sala, determinado según el número de usuarias y sus horarios de lactancia, con la debida autorización de la dirección o administración del centro de trabajo.
- b) El uso del espacio para el amamantamiento, la extracción o conservación de la leche materna.
- c) La obligación de registrar cada visita en la bitácora o lista de uso.
- d) El lavado de manos antes y después de cada uso, así como la limpieza y esterilización de los utensilios utilizados.
- e) La responsabilidad individual de cada usuaria sobre la limpieza, etiquetado y almacenamiento de sus frascos, indicando nombre completo, fecha, hora y cantidad extraída.
- f) La prohibición de ingerir alimentos o realizar otras actividades dentro de la sala que no sean las autorizadas por esta Guía.

- g) La obligación del patrono de mantener personal de limpieza designado, responsable de la higiene general del espacio.

Todo formulario, autorización o notificación que la madre trabajadora deba presentar al patrono para hacer uso de la sala de lactancia deberá formar parte del reglamento o protocolo.

Asimismo, el documento deberá identificar de manera clara el nombre, número telefónico, extensión y correo electrónico de la persona o personas designadas para atender cualquier gestión o consulta relacionada con la lactancia en el empleo.

El reglamento o protocolo deberá incluir también la información de contacto de las agencias locales y federales competentes en la protección de los derechos laborales y de la maternidad, a fin de que cualquier madre trabajadora que entienda vulnerado su derecho pueda recibir orientación o asistencia.

A tales efectos, se recomienda incluir el siguiente texto informativo o una versión adaptada de este:

Toda madre lactante tiene derecho a que su patrono le provea, en el lugar de empleo, un espacio físico adecuado, higiénico, privado y seguro, para continuar con la lactancia materna por un período mínimo de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir de su reincorporación a sus funciones laborales. Cualquier mujer trabajadora que considere que su patrono ha incumplido con esta obligación o ha vulnerado sus derechos laborales relacionados con la maternidad, podrá comunicarse con las siguientes entidades:

Agencia

Contacto

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

 787-722-2977 •

 <https://www.mujer.pr.gov>

Unidad Antidiscrimen – Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico

 787-754-5293 / 787-754-5294 / 787-754-2108 •

 <https://www.trabajo.pr.gov>

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)

 1-800-669-4000 •

 <https://www.eeoc.gov>

Artículo 2.14 Referente para la habilitación de salas de lactancia en lugares de acceso público

Las disposiciones contenidas en la presente Guía, y en especial lo establecido en su Artículo 2.6, podrán servir como referente técnico y normativo para aquellas entidades a las que la Ley Núm. 87, *supra*, impone la obligación de habilitar salas de lactancia en lugares de acceso público.

Dichas entidades deberán observar los criterios generales de adecuación, accesibilidad, privacidad, seguridad e higiene que se detallan en esta Guía, adaptándolos, según corresponda, a las particularidades del espacio o institución.

Conforme a lo dispuesto en la citada ley, están comprendidos dentro de esta obligación los siguientes establecimientos:

- 1) Puertos, aeropuertos y centros gubernamentales de servicio al público, tanto estatales como municipales;
- 2) Planteles escolares pertenecientes al Departamento de Educación del Gobierno de Puerto Rico;
- 3) Recintos, unidades o dependencias de la Universidad de Puerto Rico; y
- 4) Centros comerciales (*malls*), locales con servicio directo al público e instituciones educativas postsecundarias.

En todos los casos, se exhorta a que la habilitación de las salas de lactancia en lugares de acceso público cumpla con los mismos estándares de dignidad, funcionalidad y seguridad que se exigen en los centros de trabajo, garantizando así el ejercicio pleno del derecho a la lactancia en condiciones de igualdad y respeto.

CAPÍTULO III. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 3.1 Derecho a llevar a cabo inspecciones

En virtud de las facultades conferidas por la Ley Núm. 20-2001, la OPM se reserva el derecho de realizar inspecciones y visitas a los lugares de empleo, tanto públicos como privados, con el propósito de verificar el cumplimiento patronal respecto a la obligación de proveer salas de lactancia adecuadas, higiénicas, privadas y seguras para toda madre trabajadora que haya escogido la lactancia como método de alimentación para su hijo o hija.

Estas visitas podrán coordinarse en colaboración con otras agencias del Gobierno de Puerto Rico que tengan jurisdicción concurrente sobre la materia, tales como el Departamento de Salud, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) o la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH).

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley Núm. 20-2001, toda persona que voluntariamente desobedezca, impida o entorpezca el desempeño de las funciones de la OPM o de cualquiera de sus agentes autorizados en el ejercicio de sus deberes, incurrirá en delito menos grave y podrá ser sancionada con una multa que no excederá de cinco mil dólares (\$5,000), o con pena de reclusión de hasta seis (6) meses, o ambas penas, a discreción del tribunal.

Artículo 3.2 Multas administrativas

Toda persona, natural o jurídica, que (i) incumpla las disposiciones establecidas en la Ley Núm. 87, *supra*, en los reglamentos adoptados conforme a la misma, o en las disposiciones contenidas en la presente Guía; o (ii) deje de cumplir con cualquier resolución, orden o decisión emitida en virtud de la Ley Núm. 87, *supra*, o de los reglamentos aprobados al amparo de esta, estará sujeta a la imposición de multas conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 20-2001.

La OPM podrá, al amparo del Artículo 13 de la Ley Núm. 20, *supra*, imponer y cobrar multas administrativas de hasta diez mil dólares (\$10,000) por cada violación, así como exigir la compensación correspondiente por los daños ocasionados, incluyendo, entre otros, daños emocionales.

Asimismo, la OPM podrá acudir ante los foros judiciales competentes para presentar una querrela en representación de la madre trabajadora afectada.

La OPM y el DTRH elaborarán conjuntamente un reglamento que establezca el procedimiento investigativo, adjudicativo y de imposición y cobro de multas, en los casos de incumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 87, *supra*.

Toda persona que entienda que se le ha vulnerado alguno de los derechos reconocidos por la Ley Núm. 87, *supra*, podrá presentar su reclamación ante la OPM.

La Procuradora de las Mujeres de Puerto Rico o el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según proceda, tendrán la facultad, *motu proprio* o a solicitud de parte, de investigar, recibir y presentar querrelas, así como de imponer las multas dispuestas en la Ley Núm. 20, *supra*.

Los fondos que se recauden por concepto de las multas impuestas por infracciones a la Ley Núm. 87, *supra*, se destinarán para la distribución de fondos y donativos que otorga la OPM a favor de los albergues que atienden a mujeres en situaciones de alto riesgo.

Los remedios establecidos en este artículo serán compatibles y adicionales a los provistos por cualquier otro estatuto aplicable.

Artículo 3.3 Violación; responsabilidad civil

Cualquier persona que alegue una violación a la Ley Núm. 87, *supra*, podrá instar una acción civil en contra del transgresor ante el Tribunal General de Justicia de Puerto Rico dentro de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños y las angustias mentales sufridos. La responsabilidad del transgresor con relación a los daños y las angustias mentales será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dicha ley. El Tribunal General de Justicia del Gobierno de Puerto Rico y la OPM tendrán jurisdicción concurrente para atender estas reclamaciones.

Artículo 3.4 Violación; responsabilidad penal

Toda persona que incurra en prácticas discriminatorias hacia una mujer por el hecho de lactar a su(s) hijo(s) en los lugares que especifica la Ley Núm. 87, *supra*, esta Guía, o que prohíba, impida o de alguna forma limite o cohíba que una mujer lacte a su(s) hijo(s) en dichos lugares, incurrirá en delito menos grave,

y convicta que fuere, estará sujeta a una multa no menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000), a discreción del Tribunal. Además, el juez podrá imponer una pena de restitución basada en el Artículo 58 de la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”.

Artículo 3.5 Divulgación de la Guía

La OPM deberá dar la más amplia divulgación al contenido de la presente Guía, garantizando su libre acceso y conocimiento público.

A tales efectos, la OPM publicará la Guía en su portal oficial de Internet y la mantendrá disponible para consulta y descarga por parte de patronos, empleados, instituciones públicas y privadas, así como del público en general.

Asimismo, la OPM podrá distribuir versiones impresas o digitales de la Guía en coordinación con el Departamento de Salud, el DTRH y otras entidades gubernamentales, con el propósito de promover su implementación uniforme en todo Puerto Rico.

Artículo 3.6 Revisión periódica de la Guía

La presente Guía será objeto de revisión periódica, al menos cada cinco (5) años a partir de su entrada en vigor, con el propósito de actualizar sus disposiciones, procedimientos y criterios técnicos relativos a la habilitación, funcionamiento y supervisión de las salas de lactancia.

Dicha revisión podrá realizarse en un término menor, de considerarse necesario, cuando se apruebe o enmiende legislación aplicable o se adopten nuevas políticas públicas que incidan en la materia regulada por esta Guía.

Artículo 3.7 Cláusula de salvedad

Si un tribunal con jurisdicción competente declarara la nulidad de cualquier artículo, disposición o frase de esta Guía, dicha determinación no afectará la validez ni aplicabilidad de las demás disposiciones contenidas en ella.

Lo dispuesto en esta Guía prevalecerá sobre cualquier directriz, instrucción, norma, procedimiento o instructivo previamente aprobado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), o por cualquier otra entidad, que resulte incompatible con sus disposiciones, hasta tanto dichos instrumentos sean revisados y actualizados conforme a lo aquí establecido.

Artículo 3.8 Derogación

La presente Guía deroga y deja sin efecto las *Guías para la habilitación de salas de lactancia en el empleo público y privado en Puerto Rico* de 1 de agosto de 2024, así como toda disposición contenida en reglamentos, órdenes administrativas, cartas circulares, memorandos o documentos anteriores que sean incompatibles con lo aquí dispuesto.

Artículo 3.9 Vigencia

Esta Guía entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Artículo 3.10 Aprobación

Aprobada en San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de julio de 2026, en virtud de la autoridad conferida a la Procuradora de las Mujeres por la Ley Núm. 20-2001.



Lcda. Astrid Piñeiro Vázquez
Procuradora de las Mujeres