



OFICINA DE LA
PROCURADORA DE LAS MUJERES

OPM

GOBIERNO DE PUERTO RICO

GUÍAS PARA LA HABILITACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA EN EL EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO EN PUERTO RICO

LCDA. MADELINE BERMÚDEZ SANABRIA
PROCURADORA DE LAS MUJERES INTERINA

Agosto 2024



CONTENIDO

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN.....	3
ARTÍCULO II. PROPÓSITO	4
ARTÍCULO III. BASE LEGAL.....	4
ARTÍCULO IV. DEFINICIONES.....	6
ARTÍCULO V. CRITERIOS GENERALES QUE APLICAN A TODA SALA DE LACTANCIA EN EL LUGAR DE EMPLEO, EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y EN EL PRIVADO	8
ARTÍCULO VI. PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN ADECUADA DE SALAS DE LACTANCIA EN EL EMPLEO	9
ARTÍCULO VII: DESIGNACIÓN DE LA PERSONA O PERSONAS ENCARGADAS DE IMPLEMENTAR LA SALA DE LACTANCIA.....	9
ARTÍCULO VIII: DESIGNACIÓN DEL ESPACIO A USAR COMO SALA DE LACTANCIA	10
ARTÍCULO IX: HABILITACIÓN DE LA SALA DE LACTANCIA CON LOS EQUIPOS, MUEBLES Y ACCESORIOS REQUERIDOS PARA QUE SIRVA ADECUADAMENTE A SU PROPÓSITO	12
ARTICULO X. REDACCION DE UN REGLAMENTO O PROTOCOLO PARA LA ADMINISTRACIÓN, USO Y CONSERVACIÓN DE LA SALA DE LACTANCIA.....	13
ARTÍCULO XI: DIVULGAR, DE MODO ADECUADO, LA POLÍTICA SOBRE LACTANCIA MATERNA EN EL EMPLEO.....	15
ARTÍCULO XII. DERECHO A LLEVAR A CABO INSPECCIONES, IMPONER MULTAS Y RADICAR QUERELLAS.....	15
ARTÍCULO XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN.....	16
ARTÍCULO XIV. VIGENCIA	16
ARTÍCULO XV. APROBACIÓN.....	16

GUÍAS PARA LA HABILITACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA EN EL EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO

ARTÍCULO I. INTRODUCCIÓN

Lactar es una decisión personalísima que, además de ser trascendental en los primeros meses de vida de un infante, constituye parte integral del derecho de las mujeres a tomar decisiones, tanto respecto a su cuerpo como en todo lo concerniente al cuidado de sus hijos(as). Es, en virtud de ello, que esta práctica se encuentra expresamente protegida por diversas leyes y políticas públicas, tanto a nivel federal como local, que reconocen el derecho de toda madre a lactar en cualquier lugar público o privado, sancionando a toda persona natural o jurídica que intervenga o limite de alguna manera el ejercicio de este derecho.

La protección a la lactancia es, sin lugar a dudas, uno de los derechos inherentes a la maternidad. En virtud de su naturaleza, dicha protección se ha hecho extensiva al ámbito laboral, tanto en el empleo público como en el privado. Con ello se busca evitar que el ser madre y las decisiones vinculadas a serlo perjudiquen o actúen en detrimento de la mujer trabajadora.

Toda madre lactante a quien su patrono le niegue o de alguna manera incida en el ejercicio de su derecho a lactar o extraerse la leche materna, podrá acudir a los foros pertinentes para exigir que se le garantice su derecho. Podrá, además, exigir que se le compense económicamente por el daño sufrido.

Tan amplia es la protección de la que goza el derecho a lactar en el ámbito laboral, que en *Siaca v. Bahía Beach Resort*, 194 DPR 559 (2016), nuestro Tribunal Supremo lo catalogó como parte del derecho a la intimidad consagrado en el Art. II de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, que opera por su propia fuerza (*ex proprio vigore*), lo cual implica que es oponible no sólo ante al Estado sino también frente a privados. Así, pues, de configurarse ciertos criterios, cualquier patrono -público o privado-, que incumpla con su obligación de ley de proveer un lugar privado, seguro e higiénico para que una madre lactante pueda extraerse leche materna, o que haga que a la madre obrera le resulte oneroso el ejercicio de esta práctica, estaría lesionando su derecho a tomar una decisión importante en relación con la crianza de su bebé recién nacido; y, en consecuencia, vulnerando el derecho constitucional a la intimidad de la empleada.

ARTÍCULO II. PROPÓSITO

El poder ejercer la lactancia materna de un modo digno; esto es, sin que al hacerlo se vulnere de manera alguna el derecho a la intimidad que cobija a toda madre lactante, es la premisa medular bajo la cual se promulgan las presentes Guías. Las pautas y criterios aquí contenidos buscan servir como un punto de partida para alcanzar dos objetivos medulares. Primero, fortalecer y hacer cumplir la política pública que busca promover y proteger la lactancia materna en atención a los beneficios que conlleva esta práctica, tanto para la mujer que decide lactar y su hijo o hija, como para la sociedad en su conjunto. Segundo, garantizar los derechos de las madres lactantes en su lugar de empleo, promoviendo un ambiente laboral más inclusivo e igualitario. Nuestro compromiso es velar porque ninguna mujer trabajadora sea discriminada por ejercer su rol reproductivo, y que su decisión de lactar no le represente sacrificios adicionales a los que, de por sí, conlleva esta práctica.

El respeto al derecho a la lactancia debe considerarse parte fundamental de las condiciones mínimas de empleo que un patrono viene obligado a proveer a toda mujer trabajadora que se convierte en madre. Ello incluye proveer periodos razonables para que la madre obrera pueda lactar a su bebé o extraerse la leche materna en su lugar de trabajo, y que el espacio destinado para ello cumpla con los criterios de privacidad, seguridad, limpieza e higiene requeridos. Bajo estas premisas, cada patrono podrá adoptar e implementar sus propias Guías y formularios, siempre que tales documentos ofrezcan protecciones a la madre trabajadora que sean iguales o superiores a las aquí contenidas.

ARTÍCULO III. BASE LEGAL

Al amparo de las facultades delegadas en virtud de la Ley 20 - 2001, según enmendada, conocida como “Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres”, así como la Ley 9 - 2020, según enmendada, conocida como “Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora”, es deber y derecho de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM), proveer parámetros para que los patronos públicos y privados cumplan con su obligación de contar con salas de lactancia privadas, seguras e higiénicas que permitan una lactancia digna. Como parte de esta tarea nos corresponde velar porque en la implementación de las salas de lactancia en los lugares de empleo -tanto en el ámbito público como en el privado- se tomen en consideración las disposiciones contenidas en las leyes que se detallan a continuación:

1. Artículo II, Sección 1 y Sección 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, LPRA, Tomo 1 - La Sección 1 dispone que la dignidad del ser humano

es inviolable, y prohíbe el discrimen, entre otros, por razón de sexo. La Sección 8 reconoce el derecho a la intimidad y dispone que "[t]oda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar".

2. Ley Núm. 427-2000, según enmendada conocida como "Ley para Reglamentar el Periodo de Lactancia o de Extracción de Leche Materna" - Dispone en torno al periodo de lactancia o extracción de leche materna para las madres trabajadoras, tanto en la empresa privada como en el sector público.
3. Ley Núm. 155-2002, según enmendada, conocida como "Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico" - Ordena a los secretarios y directores ejecutivos de las Agencias, los presidentes de la Cámara de Representantes y del Senado de Puerto Rico, los presidentes de las corporaciones públicas, y los directores y administradores de las instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico, designar espacios para la lactancia que salvaguarden el derecho a la intimidad a toda lactante en su área de trabajo.
4. Ley Núm. 220-2004, según enmendada, conocida como "Ley de la Carta de Derechos de la Mujer Embarazada" - Ordena la creación de "áreas de lactancia" en los planteles escolares del Departamento de Educación donde las madres adolescentes que interesen practicar la lactancia puedan sustraer su leche materna privadamente, envasarla y preservarla a una temperatura apropiada, para el beneficio de sus hijos o hijas, sin que ello afecte o interrumpa la formación académica de estas.
5. Ley Núm. 8-2017, "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", Ley Núm. 26-2017, según enmendada, "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", y Ley Núm. 107-2020, según enmendada, "Código Municipal de Puerto Rico" - Disponen que todos los empleados públicos tendrán derecho a una licencia con paga para lactancia.
6. Ley Núm. 9-2020, "Ley de la Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora" - En lo que compete a la lactancia materna, los incisos (j), (k), (l) y (m), disponen que las mujeres trabajadoras del sector público y privado de Puerto Rico tienen los siguientes derechos:
 - a. tener acceso a un área privada, segura, higiénica, con ventilación y energía eléctrica para lactar a su bebé, o extraer leche materna en un

lugar habilitado a esos efectos en su taller de trabajo y que dicha área no coincida con aquella destinada para los servicios sanitarios, comúnmente conocidos como baños;

- b. disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna de una (1) hora por jornada de trabajo a tiempo completo. Este tiempo podrá ser distribuido en dos (2) periodos de treinta (30) minutos o tres (3) periodos de veinte (20) minutos;
 - c. disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo, en caso de que la jornada diaria de trabajo sea parcial y exceda las cuatro (4) horas;
 - d. extender los periodos de lactancia o extracción de leche materna hasta doce (12) meses contados a partir del regreso a sus funciones.
7. Fair Labor Standard Act (FLSA) y Pump for Nursing Mothers Act (“PUMP Act”), a nivel federal – La primera dispone en torno al derecho de las madres lactantes a tener un tiempo razonable y un espacio privado para lactar en el empleo, estableciendo los criterios con los que deben cumplir estos espacios, mientras que la segunda expandió las categorías de madres lactantes protegidas.

ARTÍCULO IV. DEFINICIONES

Para propósitos de estas Guías, los siguientes términos tienen el significado que se indica a continuación:

- 1. **Agencia del Gobierno Central** - Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas, bancos y corporaciones públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.
- 2. **Corporación pública** - Cualquier entidad jurídica que posee bienes pertenecientes al Estado, y que está controlada total o parcialmente por el Gobierno de Puerto Rico. Incluye a la Autoridad de Tierras, la Autoridad de Energía Eléctrica, el Banco de Fomento, Autoridad de los Puertos, Compañía de Fomento Industrial y las subsidiarias y aquellas otras agencias del Gobierno que se dedican o pueden

- dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario.
3. **Criatura lactante** - Es todo infante que, al momento en que una madre trabajadora se reincorpora a sus funciones en el empleo, es alimentado con leche materna.
 4. **Extracción de leche materna** - Proceso mediante el cual la madre, con el equipo adecuado, se extrae de su organismo la leche materna.
 5. **Higiénico** - Espacio limpio y salubre, que cumpla con los estándares sanitarios requeridos para lactar o extraer leche materna, que cuente con luz eléctrica, agua potable y un sistema de ventilación que impida que la concentración de agentes contaminantes u olores, y que no sea un servicio sanitario o baño.
 6. **Jornada de trabajo a tiempo completo** - Es la jornada diaria de al menos siete horas y media (7½) en la que rinde sus funciones de empleo una madre trabajadora.
 7. **Jornada de trabajo a tiempo parcial** - Es la jornada diaria de menos de siete horas y media (7½) diarias en la que rinde sus funciones de empleo una madre trabajadora.
 8. **Lactar** - Acto de amamantar al infante con leche materna.
 9. **Madre lactante** - Toda mujer que trabaje en el sector público o privado, y que tenga la capacidad de amamantar a una criatura lactante, ya sea recién nacida a través de métodos naturales o quirúrgicos, o adoptada, mediante la intervención de métodos científicos que permitan a la trabajadora llevar a cabo la lactancia materna.
 10. **Municipio** – Demarcación geográfica con todos sus barrios, que tiene nombre particular y está regida por un gobierno local compuesto de un poder legislativo y un poder ejecutivo.
 11. **Patrono** – Toda persona natural o jurídica para quien rinde funciones de empleo una madre trabajadora. Esto incluye al sector público, sus agencias del gobierno central, corporaciones públicas, municipios, la Rama Judicial y el sector privado.
 12. **Sala de Lactancia** - Espacio seguro, privado, accesible e higiénico para la extracción de leche materna en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO V. CRITERIOS GENERALES QUE APLICAN A TODA SALA DE LACTANCIA EN EL LUGAR DE EMPLEO, EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y EN EL PRIVADO

Toda sala de lactancia en el lugar de empleo sea éste en el ámbito público o en la empresa privada, debe concebirse como un espacio seguro, privado e higiénico, que permita lactar de modo digno y a tenor con el derecho a la intimidad que cobija a toda madre lactante. A tales efectos, todo patrono en Puerto Rico que esté obligado a contar con una sala de lactancia debe asegurar que el espacio destinado a tal propósito cumpla con los siguientes criterios generales:

1. Que sea un espacio privado, el cual asegure que la madre lactante no esté sujeta a miradas o interrupciones por parte de terceros.
2. Que tenga las medidas suficientes para permitir la ubicación de todos los equipos, muebles y accesorios con los que debe contar una sala de lactancia, según se detalla en el Artículo IX de estas Guías, además de aquellos de carácter personal que la madre lactante pueda requerir y llevar consigo.
3. Que cumpla con los requisitos sanitarios necesarios para la lactancia materna, incluido el que no sea ni esté ubicada en un baño.
4. Que cuente con un protocolo de limpieza y mantenimiento que asegure la higiene del espacio.
5. Que mantenga una iluminación y temperatura adecuadas, que brinden comodidad a la madre lactante y faciliten la lactancia materna.
6. Que esté accesible a toda empleada que hubiera informado al patrono su condición de madre lactante.
7. Que ubique en un área que no represente riesgos a la seguridad de la madre lactante y que no ponga en peligro el ejercicio de la lactancia.
8. Que permita la conservación de la leche materna, de manera segura e higiénica, durante la jornada laboral completa.
9. Que esté debidamente rotulado, a fin de que tanto los empleados como terceros que pudieran pasar por la zona, puedan identificar que es un área destinada a sala de lactancia.

Los antedichos criterios son medulares para que todo patrono en Puerto Rico pueda cumplir, en modo efectivo, con su obligación de proveer espacios dignos para la lactancia materna. El cumplimiento con esta obligación se facilita siguiendo los pasos que se detalla a continuación.

ARTÍCULO VI. PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN ADECUADA DE SALAS DE LACTANCIA EN EL EMPLEO

La lactancia materna es parte de los derechos inherentes la maternidad y goza de un amplio marco legal de protección en el ámbito laboral. En virtud de ello, la implementación adecuada de una sala de lactancia en el empleo debe considerar, como mínimo, los siguientes cinco pasos:

1. Designar a la persona o personas que implementarán la sala de lactancia y se encargarán de su administración.
2. Designar el espacio donde se habilitará la sala de lactancia.
3. Habilitar la sala de lactancia con los equipos, muebles y accesorios requeridos para que sirva adecuadamente a su propósito.
4. Redactar un reglamento o protocolo para el uso, administración y conservación de la sala de lactancia.
5. Divulgar y asegurar de dar a conocer a todos/as los/as empleados/as, la política sobre lactancia materna en el empleo. Además, hacer visible la misma al público.

Dada la importancia de los cinco pasos mencionados para la implementación adecuada de las salas de lactancia en el empleo, cada uno de éstos se discutirá por separado.

ARTÍCULO VII: DESIGNACIÓN DE LA PERSONA O PERSONAS ENCARGADAS DE IMPLEMENTAR LA SALA DE LACTANCIA

La lactancia materna es parte de los derechos inherentes la maternidad y goza de un amplio marco legal de protección en el ámbito laboral. En virtud de ello, como primer paso, todo patrono debe identificar a la persona o personas que, dentro de la estructura organizacional, se encargará de implementar la sala de lactancia en el empleo, además de velar por los componentes administrativos de organización, funcionamiento y mantenimiento adecuados del espacio que se designe para este propósito.

Es altamente recomendable que la persona que se designe sea parte del Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Si no se cuenta con un Departamento de Recursos Humanos, se recomienda designar a la persona o personas que ejerzan funciones de esta índole dentro de la organización.

ARTÍCULO VIII: DESIGNACIÓN DEL ESPACIO A USAR COMO SALA DE LACTANCIA

El patrono no viene obligado a construir un cuarto especial que sirva para el propósito de sala de lactancia. Su deber es considerar, dentro de las áreas disponibles en el lugar de empleo, un espacio que permita ejercer la lactancia materna de modo digno y en respeto al derecho a la intimidad de toda madre obrera que escoja la lactancia materna como método de alimentación de su hijo(a). Así pues, el sitio a escoger debe proveer privacidad y comodidad a la madre lactante, sea accesible, seguro e higiénico.

1. Privacidad

Mientras el área designada sea destinada a sala o cuarto de lactancia, no se debe utilizar para otros fines. Ello, en atención a los requisitos de higiene que, por su naturaleza, requiere el proceso de lactar, y el deber del patrono de ofrecer espacios que garanticen que el derecho a la lactancia se ejerza en un ambiente privado, seguro e higiénico.

Grabar a una mujer trabajadora mientras lacta cualificaría, como mínimo, como una violación crasa al derecho a la intimidad de la madre obrera. Por ello se recomienda que el sitio que se designe como sala de lactancia no tenga cámaras de seguridad. Si las tiene, el patrono viene obligado a cerciorarse de que éstas se apaguen y dejen de grabar al momento en que una madre lactante entre al salón.

Lo relacionado a las cámaras de seguridad aplica también respecto a las trabajadoras bajo una modalidad de empleo remoto. Si, como requisito de su empleo, la madre obrera debe conectarse a la computadora o estar sujeta a algún mecanismo de vigilancia, toda cámara deberá apagarse durante el periodo notificado al patrono para lactar.

2. Seguridad

El criterio de seguridad en las salas de lactancia debe ponderarse desde dos aspectos. Primero, la seguridad de la madre lactante. Segundo, la preservación de

la leche materna. Es decir, que corresponde al patrono garantizar la seguridad, tanto del área donde ubique la sala de lactancia como la forma de llegar al lugar.

Es altamente recomendable que la sala de lactancia se mantenga cerrada por fuera, para evitar que terceros puedan entrar. Además, el patrono debe contemplar planes de emergencia en caso de fallen los suministros de agua potable o energía eléctrica, pues se trata de elementos esenciales para el proceso de extracción y preservación del alimento que ingerirá el bebé.

3. Accesibilidad

Toda madre lactante tiene derecho a disfrutar de un periodo de lactancia o extracción de leche materna. Es importante que el patrono considere que la sala de lactancia sea lo suficientemente accesible para que el tiempo conferido en virtud de la Ley 427-2000 para esta práctica, no se perjudique en forma considerable.

Al amparo de la Ley 427 - 2020, a las trabajadoras a tiempo completo debe concedérseles (1) hora por jornada de trabajo para la lactancia materna, el cual podrá distribuirse en dos (2) periodos de treinta (30) minutos, o tres (3) periodos de veinte (20) minutos. Por su parte, las trabajadoras a tiempo parcial podrán disfrutar de un periodo de treinta (30) minutos de lactancia o extracción de leche materna por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo. Aquellas empresas que sean consideradas como pequeños negocios de acuerdo a los parámetros de la Administración Federal de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en inglés), vendrán obligadas a proveer a las madres lactantes un periodo de lactancia o extracción de leche materna de al menos media (1/2) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que puede ser distribuido en dos periodos de quince (15) minutos cada uno.

4. Higiene

El componente de higiene tiene gran peso al momento de implementar una sala de lactancia en el lugar de empleo. Es por ello que de manera expresa se prohíbe que estos espacios se ubiquen dentro de un servicio sanitario o baño.

A fin de cumplir con su obligación de cumplir con el requisito de higiene en las salas de lactancia, el patrono debe establecer protocolos que permitan mantener la limpieza constante de estos espacios. Parte medular para alcanzar este propósito es asegurar que la sala de lactancia cuente con los equipos, muebles y accesorios que se detallan en el siguiente apartado.

ARTÍCULO IX: HABILITACIÓN DE LA SALA DE LACTANCIA CON LOS EQUIPOS, MUEBLES Y ACCESORIOS REQUERIDOS PARA QUE SIRVA ADECUADAMENTE A SU PROPÓSITO

La lactancia en el empleo debe darse en un ambiente cómodo, higiénico y seguro, que permita a la madre amamantar, o extraer y conservar la leche materna bajo los criterios de salubridad que exige este proceso. A tales efectos, se recomienda que toda sala de lactancia en el empleo cuente con los equipos, muebles y accesorios que se detallan a continuación.

1. Equipamiento requerido para las salas de lactancia en el empleo

- a. Sistema de iluminación, ya sea mediante luz eléctrica o energía solar;
- b. Equipo de emergencia en caso de fallas en el sistema eléctrico; o, en su defecto, un protocolo que permita a la madre trabajadora dejar el lugar el empleo para salvaguardar la integridad de la leche materna;
- c. Tomas de corriente visibles y de fácil acceso, que permitan la conexión de equipos para la extracción de leche materna;
- d. Aire acondicionado o ventiladores de aire (abanicos), que permitan una temperatura cómoda al lactar;
- e. Lavamanos con servicio de agua potable;
- f. Sistema de ventilación que permita la circulación del aire y elimine la presencia de olores y agentes contaminantes;
- g. Puerta con candado; o, en su defecto, un biombo divisor que aisle el área destinada a la lactancia y proteja la privacidad de la madre lactante, así como la higiene del espacio designado como sala de lactancia.

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

- a. Nevera de dos niveles (con congelador), que se use exclusivamente para guardar y preservar la leche materna que se extraiga la madre que haga uso de la sala de lactancia;
- b. Sillón cómodo, con descansabrazos, de material de fácil limpieza;

- c. Mesa pequeña, de fácil movimiento y poco peso, para que la madre lactante pueda colocar sus implementos personales para la lactancia;
- d. Filtro de agua o dispensador de agua potable para beber;
- e. Zafacón o recipiente para los desperdicios.

3. Accesorios requeridos para la sala de lactancia

- a. Jabón para lavar las manos;
- b. Alcohol líquido o en gel;
- c. Jabón para lavar los implementos a utilizar para la lactancia;
- d. Toallas de papel desechables.

ARTICULO X. REDACCION DE UN REGLAMENTO O PROTOCOLO PARA LA ADMINISTRACIÓN, USO Y CONSERVACIÓN DE LA SALA DE LACTANCIA

La persona que el patrono designe 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.

Se recomienda que, para una implementación efectiva de las salas de lactancia en el lugar de empleo, el Reglamento o Protocolo que promulgue el patrono debería incluir, por lo menos:

1. El modo y manera en que el patrono hará accesible las salas de lactancia a toda trabajadora que le informe haber escogido la lactancia como método de alimentación de su hijo (a).
2. El modo y manera en que las madres lactantes podrán hacer uso de la sala de lactancia.
3. El modo y manera en que el patrono se asegurará de que las salas de lactancia permanezcan limpias y debidamente equipadas.
4. El modo y manera escogido por el patrono para llevar registro sobre el uso de las salas de lactancia.

5. Las medidas que el patrono implementará en caso de fallas en el sistema eléctrico, a fin de asegurar tanto el ejercicio de la lactancia, como la preservación de la leche materna.
6. Las medidas que el patrono implementará en caso de fallas en el suministro de agua potable, para asegurar la higiene en el proceso de lactancia.

Todo formulario que una madre trabajadora deba entregar al patrono para poder hacer uso de las salas de lactancia en el empleo deberá formar parte del Reglamento o Protocolo que se promulgue a tales efectos. También deberá surgir de dicho documento, en forma clara y adecuada, el nombre, teléfono y/o extensión telefónica, y el correo electrónico de la persona designada por el patrono para la implementación de las salas de lactancia en el empleo.

Como parte del Reglamento o Protocolo que promulgue el patrono para la implementación de las salas de lactancia en el lugar de empleo, debe incluir información de contacto de las agencias locales y federales que regulan el tema, y que pudieran brindar asistencia a cualquier madre trabajadora de ésta entender que se ha vulnerado su derecho a la lactancia. A tales efectos, la OPM recomienda incluir el texto que se indica a continuación, o una versión de éste que cumpla similar propósito.

Toda madre lactante tiene derecho a que su patrono le provea, en el lugar de empleo, un espacio privado, seguro e higiénico, para que continúe con la lactancia materna por un periodo de hasta doce (12) meses después de haberse reintegrado a sus funciones en el empleo. Cualquier mujer trabajadora que considere que su patrono ha incumplido con esta obligación, o que se le ha vulnerado algún derecho laboral relacionado a la maternidad, puede comunicarse con cualquiera de las instituciones que se detallan a continuación:

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 XI: DIVULGAR, DE MODO ADECUADO, LA POLÍTICA SOBRE LACTANCIA MATERNA EN EL EMPLEO

La lactancia es considerada parte de los derechos de la maternidad expresamente reconocidos a toda mujer trabajadora. En virtud de ello, corresponde a todo patrono divulgar, en forma clara y adecuada, su política en torno al particular. Esta obligación se cumple de configurarse los siguientes criterios:

1. El patrono informa sobre el derecho de toda madre trabajadora al periodo de lactancia o extracción de leche materna en el lugar de trabajo hasta doce (12) meses después de su reincorporación en el empleo.
2. El patrono orienta sobre el periodo dispuesto por ley para que toda madre lactante pueda ejercer su derecho a la lactancia en el lugar de empleo; a saber, una hora (dividida en dos periodos de media hora o tres periodos de 20 minutos) en el caso de trabajadoras a jornada completa, y media hora en el caso de trabajadoras a jornada parcial.
3. El patrono divulga la existencia de un Reglamento o Protocolo en torno al uso, mantenimiento y cuidado de las salas de lactancia.
4. El patrono informa el nombre de la persona o personas con quienes toda mujer trabajadora podrá comunicarse para aclarar cualquier duda o necesidad en torno a su derecho a la lactancia en el empleo, así como los canales de comunicación con esta persona o personas.

Es importante que la política sobre la lactancia materna en el empleo se divulgue a todos los empleados, hombres y mujeres. Ello, a fin de que toda la empresa sea consciente de los derechos relacionados a la lactancia que cobijan a las mujeres trabajadoras, y no se incida en el ejercicio adecuado y seguro de tales derechos.

ARTÍCULO XII. DERECHO A LLEVAR A CABO INSPECCIONES, IMPONER MULTAS Y RADICAR QUERELLAS

En virtud de las facultades conferidas por su ley habilitadora, Ley 20, *supra*, la OPM se reserva el derecho de visitar los lugares de empleo público y privado, para verificar el cumplimiento del patrono con su deber de proveer salas de lactancia privadas, higiénicas y seguras a toda madre trabajadora que hubiera escogido la lactancia como método de alimentación para su hijo (a). Estas visitas podrán coordinarse en conjunto con cualquier

otra agencia del Gobierno Central con jurisdicción, como lo pudieran ser el Departamento de Salud o la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH).

A tenor con lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley 20, *supra*, cualquier persona que voluntariamente desobedezca, impida o entorpezca el desempeño de las funciones de la OPM o de cualquiera de sus agentes autorizados/as en el cumplimiento de sus deberes, incurrirá en delito menos grave y será sancionada con 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.

De detectar algún incumplimiento con los criterios contenidos en las leyes sobre lactancia, la OPM podrá, al amparo del Artículo 13 de la Ley 20, imponer multas administrativas de hasta diez mil dólares (\$10,000) por cada violación. También podrá acudir a los foros judiciales pertinentes para presentar una querrela en representación de la madre trabajadora.

ARTÍCULO XIII. CLÁUSULA DE DEROGACIÓN

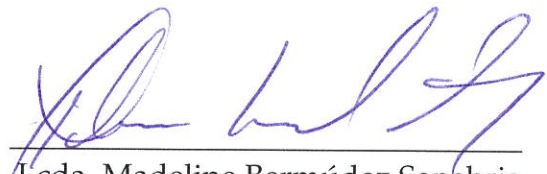
Se deroga la “GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA” de 11 de febrero de 2021.

ARTÍCULO XIV. VIGENCIA

Estas Guías entrarán en vigor inmediatamente después de su aprobación.

ARTÍCULO XV. APROBACIÓN

Aprobadas en San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de agosto de 2024, en virtud de la autoridad que le confieren a la Procuradora de las Mujeres los artículos 3, 9 y 10 de la Ley Núm. 20, *supra*, y el artículo 15 de la Ley Núm. 17, *supra*.



Lcda. Madeline Bermúdez Sanabria
Procuradora de las Mujeres Interina