

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

LACTATION

INFORMACIÓN PARA EMPLEADORES

Derechos de las empleadas lactantes a extraer leche materna en el trabajo

LAS EMPLEADAS TIENEN DERECHO A EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

La sección 206-c de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York garantiza que las empleadas reciban tiempo de descanso para extraerse leche materna en el trabajo.

EMPRESAS CUBIERTAS

Esta ley se aplica a todos los empleadores públicos y privados del estado de Nueva York, sin importar su tamaño o la naturaleza de sus negocios.

REQUISITO DE AVISO DEL EMPLEADOR

Todos los empleadores tienen la obligación de informar a todos sus empleados sobre el derecho a tomar permisos no remunerados con el fin de extraerse leche materna. Los empleados deben ser informados cuando sean contratados, y posteriormente una vez al año. Los empleadores también deben recordarles estos derechos a todas las empleadas que regresen a trabajar después del nacimiento de un hijo. Como empleador, puede informar a sus empleados sobre este derecho haciéndoles llegar la política del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL, por sus siglas en inglés) por correo electrónico o en formato impreso. La política está disponible aquí: on.ny.gov/breastmilkexpression. Los empleadores también deben notificar a todos los empleados cuando un espacio se destine a la extracción de leche materna.

REQUISITO DE AVISO DE LA EMPLEADA

Las empleadas que deseen extraerse leche materna en el trabajo deben notificarlo a sus empleadores con anticipación, de preferencia antes de que regresen al trabajo después de un permiso de maternidad. Las empleadas deben notificar a sus empleadores por escrito. La solicitud puede enviarse por correo electrónico, mensaje de texto, correspondencia escrita o por cualquier aplicación móvil de chat que la organización use con regularidad para transmitir correspondencia y que permita conservar los mensajes. Los empleadores deben pedir a las empleadas que incluyan la siguiente información en su notificación por escrito: fecha prevista de regreso al trabajo, detalles sobre la cantidad de descansos que prevé necesitar durante la jornada laboral y las potenciales horas preferidas para extraerse leche materna. Después de recibir una solicitud, los empleadores deben responder por escrito a la empleada en un plazo de cinco (5) días.

DURACIÓN DEL DERECHO A EXTRAER LECHE MATERNA

Las empleadas pueden tomar descansos para extraer leche materna en el trabajo hasta por tres años después del nacimiento de un hijo.

DURACIÓN DE LOS DESCANSOS

Los empleadores deben conceder a sus empleadas por lo menos 20 minutos en cada descanso no remunerado. Las empleadas pueden tomar descansos más cortos si así lo deciden. Las empleadas debe recibir permiso para tomar descansos más largos si los necesitan.

FRECUENCIA Y HORARIOS DE LOS DESCANSOS OCURRIDOS DURANTE EL DÍA LABORAL

Los empleadores deben permitir que las empleadas tomen descansos por lo menos una vez cada tres horas para extraerse leche materna. Cada empleada es diferente, y los empleadores deben adaptarse a la necesidad de una empleada de descansos más frecuentes si es necesario.

EFFECTO DE LOS DESCANSOS SOBRE OTROS PERÍODOS DE DESCANSO

Si una empleada decide tomar un descanso no remunerado para extraerse leche materna, como empleador usted no puede deducir ese tiempo del período regular de descanso remunerado o de comida de la empleada. Además, si una empleada decide utilizar tiempo de su descanso remunerado regular, ese tiempo aún debe ser remunerado, incluso si se usa para la extracción de leche materna. Las empleadas también pueden decidir tomarse estos descansos justo antes o después de sus períodos regulares de descanso remunerado y de comida. Por ejemplo, una empleada puede tomar un período de comida de 30 minutos, y después tomar un descanso de 20 minutos para extraer leche justo después de su período de comida, para un total de 50 minutos.

REPOSICIÓN DEL TIEMPO DE DESCANSO

Los empleadores tienen la obligación de permitir que las empleadas trabajen antes o después de sus turnos regulares para reponer el tiempo de descanso no remunerado que utilizaron para la extracción de leche, mientras dicho tiempo coincida con el horario normal de operación del empleador. La empleada no está obligada a reponer ese tiempo.

LOS DESCANSOS NO TIENEN QUE SER REMUNERADOS

Los empleadores no tienen que pagar a las empleadas por el tiempo de descanso que tomen para extraer leche. Las empleadas tienen la opción de usar su tiempo de descanso regular remunerado o su período de comida para extraerse leche materna, pero no están obligadas a hacerlo. Los empleadores deben seguir pagando el tiempo de descanso remunerado habitual de una empleada que se extrae leche materna. Los empleadores no pueden exigir que una empleada realice tareas laborales mientras se extrae leche materna, pero si una empleada decide hacerlo voluntariamente, debe remunerarla por ese tiempo.

PROPORCIONAR UN LUGAR PARA LA EXTRACCIÓN DE LECHE

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a las empleadas una sala privada u otro espacio cercano al área de trabajo de la empleada en donde puedan extraerse leche. Si el empleador no puede proveer una sala dedicada para lactancia, puede usarse una sala que esté desocupada temporalmente. Como último recurso puede usarse un cubículo, pero debe estar completamente cerrado y tener paredes de al menos siete pies de altura. Por favor lea la política de extracción de leche del NYSDOL para ver más detalles sobre los requisitos específicos para el espacio [on.ny.gov/breastmilkexpression](https://www.ny.gov/breastmilkexpression). Debe consultar a la División de Normas Laborales del NYSDOL si cree que no puede proveer un espacio para que una empleada se extraiga leche.

PROHIBICIÓN DE USAR BAÑOS

La sala destinada por un empleador para la extracción de leche materna no puede ser un sanitario, ni el espacio de un inodoro.

REQUISITOS PARA LA SALA DE LACTANCIA

El lugar donde las empleadas se extraigan leche debe contener una silla y una pequeña mesa u otra superficie plana, un tomacorriente eléctrico (si el lugar de trabajo tiene electricidad), buena iluminación natural o artificial, y acceso a un suministro de agua limpia. Si hay un refrigerador, las empleadas deben recibir permiso para guardar en él su leche extraída.

PRIVACIDAD DE LA SALA DE LACTANCIA

La sala o el espacio provisto por el empleador no puede estar disponible para otros empleados, clientes o miembros del público en general mientras una empleada se extrae leche materna. Debe tener una puerta con cerradura funcional o, en el caso de un cubículo, un letrero que advierta que el espacio está siendo utilizado y que otras personas tienen prohibido el acceso. Si el espacio tiene ventanas, deben estar cubiertas.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS

Los empleadores no pueden discriminar ni tomar ningún tipo de represalias en contra de cualquier empleada que decida extraerse leche materna en el lugar de trabajo o que presente una queja al NYSDOL. El Departamento se toma muy en serio las acusaciones de represalias y las investigará con prontitud.

PROCESO DE QUEJA

Cualquier parte puede presentar una queja confidencial a la División de Normas Laborales del NYSDOL alegando el incumplimiento de esta ley.

LEY FEDERAL SIMILAR

Recientes enmiendas a la Ley de Normas Laborales Justas también protegen los derechos de las madres lactantes a extraerse leche materna en el trabajo. Para obtener más información, llame a la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. al teléfono **1-866-4USWAGE**. La Ley PUMP federal entró en vigor en 2023 y amplió las protecciones para casi todas las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo. De acuerdo con la Ley PUMP, todas las trabajadoras cubiertas que no reciban descansos y espacios adecuados hasta por un año después del nacimiento de su hijo pueden presentar una denuncia al Departamento de Trabajo de EE. UU. o entablar una demanda contra sus empleadores. Si necesita más información, visite dol.gov/agencies/whd/pump-at-work.

INFORMACIÓN ADICIONAL

El NYSDOL ha publicado una política sobre los derechos de las empleadas a extraer leche materna en el lugar de trabajo. La política, que los empleadores deben entregar a todas las empleadas, está disponible en línea en on.ny.gov/breastmilkexpression. Además, puede llamar al NYSDOL al teléfono **1-888-52-LABOR**, enviar correo electrónico al NYSDOL a LSAsk@labor.ny.gov o acudir a la oficina más cercana de la División de Normas Laborales para obtener más información. Una lista de oficinas está disponible en labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/lstdists.shtm.