



Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
División de Normas Laborales

**Pautas con respecto a los derechos de las madres lactantes a extraerse
leche materna en el lugar de trabajo**

El artículo 206-c de la Ley Laboral del estado de Nueva York estipula lo siguiente:

Derecho de las madres lactantes a extraerse la leche materna

El empleador ofrecerá un receso razonable no remunerado, o permitirá que la empleada utilice receso remunerado, o la hora de comida todos los días para extraerse la leche materna para alimentar a su hijo por un período de lactancia de hasta tres años después del nacimiento de su hijo. El empleador hará todo esfuerzo razonable para ofrecer un cuarto u otro lugar, en las cercanías del lugar de trabajo, donde la empleada pueda extraer la leche materna en privado. Ningún empleador discriminará, de ninguna manera, a una empleada que elija extraerse la leche materna en el lugar de trabajo.

Esta ley se aplicará a todo empleador público y privado del estado de Nueva York, sin importar el tamaño o la naturaleza de la empresa. En la administración de dicha ley, el Departamento aplicará las siguientes interpretaciones y pautas:

I. Notificación

A. Los empleadores deberán entregar una notificación por escrito de las disposiciones de la Ley Laboral §206-c a las empleadas que se reintegran al trabajo luego del nacimiento del niño, acerca de su derecho a tomarse una licencia no remunerada con el fin de extraerse la leche materna. Dicha notificación podrá entregarse individualmente a la empleada o a todos los empleados, generalmente por medio de la publicación de dicha notificación en el manual del empleado o colocando la notificación en un sitio central.

B. La empleada que desee valerse de este beneficio, debe dar aviso previo al empleador. Dicho aviso deberá ser entregado al empleador, preferiblemente antes de regresar al trabajo después del nacimiento del niño para permitir que el empleador tenga la oportunidad de establecer un lugar y un horario de licencias para múltiples empleados, de ser necesario.

II. Receso razonable no remunerado

A. Un receso razonable no remunerado es una cantidad de tiempo que permita a la empleada extraerse la leche materna. Cada receso generalmente será, como mínimo, de veinte minutos. Si el cuarto o lugar designado no está cerca del puesto de trabajo de la empleada, (por ejemplo, un lugar de trabajo compartido con un cuarto de lactancia común) cada receso generalmente será, como mínimo, de treinta minutos. Las empleadas pueden elegir recesos no remunerados más cortos.

B. El número de recesos no remunerados que una empleada necesitará tomar con el fin de extraerse la leche, dependerá de la cantidad de tiempo que la empleada esté separada del niño en período de lactancia y de las necesidades físicas de la madre. En la mayoría de los casos, los empleadores deberán dar recesos no remunerados, por lo menos, cada tres horas si la empleada lo solicita.

C. A opción de la empleada, el receso no remunerado puede tomarse junto con el receso remunerado programado o los períodos de comida.

D. A opción de la empleada, un empleador deberá permitir que la empleada trabaje antes o después de su horario normal para recuperar el tiempo utilizado durante el receso no remunerado para extraer leche materna, siempre y cuando, dicho tiempo adicional solicitado se dé en el horario normal de trabajo del empleador.

E. Este beneficio está a disposición de la empleada durante la semana de trabajo normal o en cualquier período de horas extras o adicionales trabajadas.

F. Se le podrá exigir a una empleada posponer el receso no remunerado programado durante un período no mayor de treinta minutos si no se puede prescindir de sus deberes hasta que llegue un reemplazo apropiado.

III. Esfuerzos razonables y privacidad

A. Se requiere que todo empleador realice esfuerzos razonables para brindar un cuarto privado u otro lugar destinado para la extracción de leche materna. Un «esfuerzo razonable» requiere que el cuarto u otro lugar se brinde para el uso de las empleadas que necesitan extraerse la leche materna, siempre y cuando, no sea significativamente impráctico, inconveniente o costoso para el empleador. Los factores importantes a tener en cuenta para determinar impracticabilidad, inconveniencia o gastos significativos incluyen pero no se limitan a:

1. La naturaleza del trabajo que se realiza en la empresa;
2. El tamaño general y la distribución física de la empresa;
3. El tipo de instalación donde se ubica la empresa;
4. El tamaño y la composición de la fuerza laboral del empleador ;
5. El horario general de trabajo de la empresa y los turnos de trabajo normales de los empleados;
6. El costo relativo de ofrecer un cuarto u otro lugar para ese fin.

B. El cuarto u otro lugar que el empleador asigne a este fin no debe ser un baño o el cubículo del inodoro.

C. El empleador puede dedicar un cuarto u otro lugar para la extracción de la leche materna y establecer un horario con motivo de acomodar las necesidades de múltiples empleadas que necesiten acceso a ese cuarto.

D. El empleador que no pueda ofrecer un cuarto de lactancia adecuado u otro lugar conforme a estas pautas, puede autorizar el uso de una oficina desocupada u otro cuarto disponible de un modo temporal para la extracción de leche materna, siempre y cuando el cuarto no sea accesible al público u a otros empleados mientras la empleada utilice el cuarto para estos fines.

E. Como último recurso, un empleador que no pueda ofrecer un cuarto de lactancia adecuado u otro lugar conforme a estas pautas, puede ofrecer un cubículo para que lo usen las empleadas que extraigan leche materna, siempre y cuando el cubículo esté cerrado totalmente con particiones y no sea accesible de ningún otro modo al público o a otros empleados mientras esté en uso. Las paredes del cubículo deben tener al menos 7 pies (2 metros) de alto para garantizar la privacidad de la empleada.

F. Todos los cuartos u otros lugares utilizados para extraer leche materna conforme a estas pautas deberán estar iluminados en todo momento, ya sea mediante luz natural o artificial. Si el cuarto tiene ventanas, deberán estar cubiertas por una cortina, persiana u otra cobertura para garantizar la privacidad de la madre mientras se extrae la leche materna. El cuarto debe contener, como mínimo, una silla y una mesa pequeña, un escritorio, un mostrador o una superficie plana. Además, se les exhorta a los empleadores a que

proporcionen un enchufe, agua potable y acceso a refrigeración para fines de almacenar la leche extraída.

G. El empleador no es responsable de salvaguardar la leche extraída almacenada en el refrigerador de sus instalaciones. Se le requiere a la empleada almacenar toda leche extraída en recipientes cerrados, independientemente del método de almacenaje, y de llevarse dicha leche a su hogar durante las tardes.

H. El empleador debe mantener la limpieza del cuarto o del lugar asignado para las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo.

I. El empleador no le puede denegar a una empleada este beneficio debido a una dificultad para encontrar un lugar para estos propósitos.

J. En cuanto a esta disposición se refiere: «Privado» quiere decir que el cuarto u otro lugar no estará abierto a otros individuos que frecuentan la empresa, ya sean empleados, clientes u otros miembros del público. Para garantizar la privacidad, el cuarto o el lugar debe tener una puerta equipada con una cerradura que funcione. Si no se dispone de una puerta con una cerradura que funcione, (en el caso de un cubículo completamente encerrado), como último recurso el empleador debe utilizar un letrero avisando que el cuarto o el lugar está siendo utilizado y no se permite la entrada a otros empleados o al público.

IV. Cercanía

A. Cualquier cuarto o lugar ofrecido para la extracción de leche materna debe estar en las cercanías del área de trabajo de la(s) empleada(s) que lo utiliza(n) para dichos fines.

B. Cercanía significa que el cuarto o el lugar debe estar ubicado en un lugar al cual se puede llegar a pie sin extender de manera considerable el receso.

C. Si el empleador tiene más de una empleada que necesita a la misma vez acceso al cuarto de lactancia u otro lugar para este propósito, el empleador puede dedicar un lugar centralizado para uso de dichas empleadas, siempre y cuando el empleador haga todo esfuerzo por ubicar dicho lugar a una distancia razonable de las empleadas que lo utilicen.

D. Los empleadores ubicados en áreas de trabajo compartidas como edificios de oficinas, centros comerciales e instalaciones similares, pueden cooperar entre sí para establecer y mantener un cuarto de lactancia dedicado a dicho propósito, siempre y cuando dichos cuartos estén ubicados a una distancia razonable de las empleadas que lo utilizan. Cada empleador que utilice dicho cuarto de lactancia común, retendrá responsabilidad individual de asegurar que el mismo satisfaga todos los requisitos de estas pautas con respecto a sus empleadas. El uso de un cuarto de lactancia común conforme a este párrafo no reducirá, mitigará o de otro modo afectará las obligaciones del empleador en virtud de estas pautas.

V. No discriminación

Ningún empleador discriminará, de ninguna manera, a una empleada que elija extraer leche materna en el lugar de trabajo. El promover o permitir un ambiente laboral que es hostil hacia el derecho de las madres lactantes a tomar una licencia para fines de extracción de leche materna, puede constituir discriminación dentro del marco de esta sección de las pautas.

VI. Actividades sugeridas al empleador

A. Además de las actividades establecidas en las pautas mencionadas anteriormente, los empleadores pueden considerar la implementación de una o más de las siguientes actividades con relación a las necesidades de las empleadas que están lactando a sus niños.

1. Ofrecer información educativa en el cuarto o zona de lactancia con respecto a beneficios de la lactancia materna y consejos sobre la extracción y almacenamiento de la leche materna incluyendo letreros, boletines, libros y nombres de programas educativos sobre la lactancia materna.

2. Permitir horas de trabajo flexibles, empleo compartido y /u horarios a tiempo parcial para acomodar a las empleadas con niños en edad de lactancia.
3. Brindar un fregadero de fácil acceso para lavar la tubería utilizada para el bombeo de leche materna.
4. Permitirles a las madres de niños en período de lactancia que asisten a una guardería en el lugar de empleo a tomar descansos para lactar a su niño en lugar de utilizar el sistema de bombeo.
5. Ofrecer una lista de consejeros de lactación a quienes las madres lactantes puedan contactar para recibir ayuda.
6. Incluir protección en la política de acoso sexual de la empresa para las mujeres embarazadas y las madres lactantes.
7. Designar un coordinador de lactancia materna para permitir la coordinación uniforme y permanente de este beneficio en el lugar de trabajo.

B. No se pueden anticipar todas las preguntas, por lo tanto, estas pautas quizás no cubran todas las situaciones que puedan surgir. Si desea ayuda o información adicional, comuníquese con la Oficina de la División de Normas Laborales más cercana a usted.

Distrito de Albany

State Office Campus Bldg.
12, Room 185A Albany, NY
12240
(518) 457-2730

Distrito de Binghamton

Sub-District
44 Hawley St
Room 909
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

Distrito de la ciudad de Nueva York:

75 Varick Street, 7th Floor
New York, NY 10013
(212) 775-3880

Garden City

400 Oak Street
Suite 101
Garden City, NY 11530-6551
(516) 794-8195

Distrito de Buffalo

65 Court Street
Room 202
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

Rochester

Sub-District
109 S. Union Street
Room 318
Rochester, NY 14607
(585) 258-4550

Syracuse District

333 East Washington Street
Room 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

White Plains District

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

<http://www.labor.state.ny.us>