

## **Cómo Hablar con tu Jefe Acerca tu Extractor de Leche Materna: California**

*Esta hoja informativa se enfoca en la ley del estado de California. Las leyes diferirán en otros estados. Este documento es solamente para fines informativos. El impacto de las leyes cambia según los hechos involucrados. Para asesoramiento legal, hable con un abogado.*

Regresar al trabajo después de tener un hijo(a) puede ser un gran cambio, especialmente si estás amamantando a tu bebé. Como madre lactante, necesitarás descansos y un espacio en el trabajo para extraerte la leche materna. Es posible necesitar otros cambios y ajustes razonables para mantenerte saludable y continuar con la lactancia mientras trabajas. Esta guía te ayudará a crear un plan para atender a tus necesidades con respecto a la lactancia en el trabajo, explica tus protecciones legales y te ofrece consejos prácticos sobre cómo hablar con tu jefe acerca de los ajustes para madres lactantes.

### **Planificación para las necesidades de las madres lactantes en el trabajo:**

- Si vas a estar alejada de tu bebé durante el día laboral, vas a necesitar descansos regulares para extraerte la leche materna. La mayoría de las madres lactantes necesitan de 2 a 3 descansos durante un turno de 8 horas, según el horario de alimentación del bebé y las necesidades de su cuerpo. La extracción de leche materna normalmente toma de 15 a 20 minutos por sesión, pero a veces toma más tiempo, especialmente si tomas menos descansos regulares. Esto *no incluye* el tiempo que toma en ir y venir a la sala de lactancia, preparar, desconectar y limpiar el extractor de leche después de usarlo, y guardar la leche materna. El tiempo necesario para extraer la leche materna depende de muchos factores, incluyendo la cantidad de leche que se produce, el horario de alimentación del bebé, el tipo de extractor que se utiliza, y qué tan rápido baja la leche.
- También vas a necesitar un espacio limpio y privado para extraerte la leche. La leche materna es alimento, por lo tanto, no puedes usar un baño o un espacio sucio y antihigiénico. El espacio ideal:
  - Tiene una puerta con seguro y cortinas en las ventanas
  - Tiene una silla donde puedes sentarte y una superficie plana y limpia, como una mesa o un escritorio para colocar el extractor y las mamilas
  - Tiene un enchufe eléctrico para conectar el extractor
  - Se encuentra cerca de agua potable para lavar las partes del extractor

**Explicación de tus derechos:** Conforme a la ley de California<sup>1</sup>, (1) tienes derecho a **descansos razonables** para extraer leche durante el día laboral a menos que esto interrumpa

<sup>1</sup> Código Laboral del Estado de California §§ 1030–1033. Los empleadores con menos de 50 empleados pueden ser exentos del requisito de proporcionar un espacio de lactancia si pueden demostrar que impondría una dificultad excesiva. Sin embargo, todavía se les exige que hagan esfuerzos razonables para proporcionar un espacio privado cerca del área de trabajo de la empleada, que no sea un cubículo de baño, para que la empleada se extraiga la leche. Cal. Lab. Code § 1031. Los empleadores también pueden ser eximidos del requisito de proporcionar tiempo de descanso si el cumplimiento interrumpiría seriamente las operaciones del empleador. Cal. Lab. Code § 1032. Los empleadores también deben tener una política con respecto a los ajustes para la

seriamente las operaciones de tu empleador, y (2) tu empleador debe proporcionarte con **un espacio privado cerca de tu área de trabajo, que no es un baño**, donde te puedes extraer la leche. El espacio de lactancia debe ser seguro, limpio, y libre de materiales peligrosos; debe tener un lugar para colocar el extractor de leche, un lugar para sentarse, y tener acceso a la electricidad. Tu empleador también debe proporcionarte acceso a un lavamanos con agua potable corriente y un refrigerador o dispositivo de enfriamiento (como una hielera) donde puedes guardar la leche. Si tu empleador tiene menos de 50 empleados y puede demostrar que proporcionarte tiempo de descanso o espacio para lactancia sería realmente difícil o costoso para ellos, es posible que no tenga que proporcionar tiempo de descanso, pero aún debe hacer esfuerzos razonables para proporcionarle un espacio de lactancia. La ley federal también puede dar derecho a descansos y espacio.<sup>2</sup>

- Algunas madres lactantes necesitan otros ajustes razonables para la lactancia materna, dependiendo de las necesidades particulares y del lugar de trabajo. Pueden incluir:
  - Si viajas por motivo de trabajo: Cuando estás fuera de tu trabajo regular, haz los cambios necesarios en cuanto tiempo y que espacio vas a ocupar para extraerte la leche, incluyendo las escalas prolongadas en aeropuertos o el uso de salas de lactancia en aeropuertos. (Puedes bajar aplicaciones tales como [‘Moms Pump Here’](#) para encontrar lugares donde te puedes extraer la leche.)
  - Si tienes una complicación médica relacionada con la lactancia, tal como la mastitis: Poder tomarte un descanso del trabajo para tratamiento y recuperación, u hacer otros ajustes razonables que tratan con tu discapacidad.
  - Si no puedes extraerte suficiente leche con el extractor: Contar con la autorización de pedirle a tu niñera que te lleve el bebé al trabajo para darle de comer.

---

lactancia que incluya una declaración sobre el derecho de una empleada a solicitar ajustes para la lactancia, el proceso para realizar una solicitud de ajustes, la obligación del empleador de responder, y una declaración sobre el derecho de la empleada a presentar una queja ante el Comisionado Laboral del Estado de California (“California Labor Commissioner” en inglés) por infracciones. Si el empleador no puede proporcionar tiempo de descanso o espacio para la lactancia de acuerdo con esta política, el empleador debe proporcionar una respuesta por escrito a la empleada. La política debe incluirse en el manual del empleado y proporcionarse a los nuevos empleados y cuando los empleados hagan una pregunta sobre o soliciten licencia para ausencia parental. Cal. Lab. Code § 1034.

<sup>2</sup> Conforme a la ley federal, *descanso para madres lactantes*, (“Break Time for Nursing Mothers” en inglés), si calificas para el pago por horas extraordinarias según la ley federal (lo cual significa que eres un empleado no exento), tienes derecho a descansos razonables y un espacio privado que no sea baño para extraerte la leche, hasta que tu bebé cumpla su primer año. Para saber si eres un empleado exento o no exento de la ley federal de horas extraordinarias conforme a la ley de *normas justas laborales* (“Fair Labor Standards” en inglés) ve la página web del Ministerio del Trabajo (“Department of Labor” en inglés).

<http://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/screen75.asp>. Los empleadores están exentos de la ley de descanso si ambos (1) tienen menos de 50 empleados y (2) pueden demostrar que facilitar un descanso o un espacio sería un gran inconveniente o gasto para su empresa.

- Si estás expuesta al humo, metales pesados, radiación u otras toxinas en tu trabajo que pueden afectar tu leche materna<sup>3</sup>: Contar con los ajustes recomendados por tu médico para reducir el riesgo. Estos ajustes razonables pueden incluir el uso de equipo de protección (guantes, ropa y respiradores de protección), reorganización laboral, o una reasignación temporal a otro puesto disponible.
- Si no puedes desempeñar tus tareas habituales con seguridad durante la lactancia, por ejemplo, un agente de policía que usa un chaleco apretado a prueba de balas, esto hace que produzca menos leche y la pone en riesgo de una infección: Por lo tanto, asignarle un traslado temporal alternativo (tareas ligeras) o reorganización laboral.

**Explicación de tus derechos:** Conforme a la ley de California<sup>4</sup> que aplica a los empleadores con 5 o más empleados, **tienes derecho a ajustes razonables para el embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas (incluyendo la lactancia) si se solicita con el consejo de un proveedor de servicios médicos.** La ley federal también puede dar derecho a ajustes razonables.<sup>5</sup>

#### CUÁNDO DEBES DE HABLAR CON TU JEFE:

- Para asegurar que tengas todo lo necesario para extraerte la leche el primer día que regreses al trabajo después de tu permiso de ausencia por maternidad, es importante comunicarle a tu empleador tu deseo de extraerte la leche en el trabajo **antes de regresar al trabajo**, lo ideal sería hacerlo antes de tu ausencia. Si necesitas ajustes razonables relacionados a la lactación, la ley del estado de California requiere que le avises a tu empleador de tu necesidad de ajustes con 30 días de anticipación, cuando sea posible, o lo más pronto posible cuando no es posible dar aviso de 30 días.
- Antes de iniciar esta conversación, es buena idea hacer tu tarea y revisar la información en este documento y las **normas de tu empleador** para empleadas lactantes; también conviene hablar con tus compañeras que han amamantado y pensar en soluciones que funcionen bien para tus necesidades.

#### QUÉ PUEDES DECIRLE A TU JEFE:

<sup>3</sup> Para más información sobre los ajustes razonables para empleadas lactantes expuestas a posibles sustancias peligrosas ve: <https://www.cdc.gov/niosh/topics/repro/breastfeeding.html>

<sup>4</sup> Cal. Gov. Code §§ 12926(d), 12945(a)(3); 2 CCR § 11035(d).

<sup>5</sup> Conforme a la ley federal en contra de la *discriminación por embarazo*, (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés), la cual aplica si el empleador tiene 15 o más empleados, debes de tener la misma oportunidad que se les da a empleados en otras circunstancias y debes poder hablar sobre tus necesidades relacionadas con la lactancia en el trabajo. Por ejemplo, si a los demás empleados se les permite cambiar tu horario para descansar y fumar, tú también debes poder cambiar tu horario para descansar y extraerte la leche materna. Además, si a otros empleados se les asignan otros deberes para acomodar la enfermedad temporal, tú también debes de recibir los mismos ajustes razonables y necesarios para la lactancia.

- Ten una conversación con tu jefe sobre tus necesidades relacionadas con la lactancia materna. Tu jefe está familiarizado con tus deberes laborales, con tu horario y con tu espacio en el trabajo, juntos pueden desarrollar un plan. Si no te sientes cómoda de abordar el tema con tu jefe o piensas que él o ella te va a crear problemas, puedes mejor comunicarte con el departamento de recursos humanos. Aprovecha la oportunidad de hablar con recursos humanos sobre tus necesidades con respecto a la lactancia cuando hables con ellos sobre tu ausencia.
- Déjale saber a tu empleador que vas a amamantar o que estás pensando en amamantar a tu bebé y que vas a necesitar descansos para extraerte la leche. También debes de informarle que vas a necesitar un espacio limpio y privado que no sea un baño y déjale saber si vas a necesitar otro tipo de ajuste razonable.
- **Prepárate para educar a tu empleador** sobre las realidades de la lactancia y la extracción de leche. No todos los jefes o profesionales de recursos humanos van a entender al principio las necesidades de las empleadas lactantes y es posible tener que explicarles lo siguiente:
  - Es necesario tomar descansos regulares para “extraerse la leche” basado en el horario de alimentación del bebé para evitar el dolor severo, el riesgo de infección, el riesgo de producir menos leche y otras complicaciones. Dependiendo de la edad de tu bebé y de otros factores, tendrás que tomar de 2 a 3 descansos en un lapso de 8 horas laborales.
  - Continuar con la lactancia es sumamente importante para ti debido a todos los beneficios para tu salud y la del bebé. Los bebés amamantados son menos propensos a enfermarse, lo cual para ti significa menos días de faltar al trabajo.
  - La leche materna es alimento para los infantes y por lo tanto debe de estar preparada y manejada en un espacio higiénico, ¡no en un baño!
  - Extraer la leche materna normalmente toma de 15 a 20 minutos por sesión, esto *no incluye* el tiempo que toma en llegar a la sala de lactancia, preparar, desconectar y limpiar el extractor de leche, y guardar la leche.
  - Es importante recordarle a tu empleador que eres una empleada dedicada y no crees que tomar descansos para extraerte la leche va a afectar tu desempeño en el trabajo.
- Llega preparada con sugerencias sobre los espacios que puedes utilizar para extraerte la leche. Si no hay un espacio que funcione en el trabajo, tendrás que pensar en soluciones creativas. Para encontrar sugerencias que funcionen en tu industria, ve: <https://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/resources>
- Anticipa las posibles inquietudes que tendrá tu jefe y llega preparada con un plan. Por ejemplo, si otro empleado va a cubrir tu trabajo durante tu descanso para extraerte la leche, habla de antemano con tus compañeros de trabajo y pídeles ayuda. Déjale saber a tu jefe que no tomarás más tiempo de lo necesario para extraerte la leche y que aún sigues comprometida en hacer un buen trabajo.
- Si tu jefe te pide una nota de tu proveedor de servicios médicos, asegúrate de que la nota especifique tus necesidades y detalle por qué los ajustes razonables son necesarios para tu salud y no sólo para tu infante. Aquí encontraras unas pautas que puedes compartir con tu

proveedor de servicios médicos acerca de cómo escribir notas efectivas sobre los ajustes razonables laborales: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Breastfeeding-Workplace-Guide-for-Healthcare-providers.pdf>

- Escucha con atención y toma apuntes después de tu conversación, especialmente si algo te pareció mal o raro. Asegúrate de obtener cualquier acuerdo por escrito. Puedes pedirlo mandando un email o una nota a tu jefe describiendo tu interpretación del acuerdo. Guarda una copia para ti.

**Explicación de tus derechos:** Conforme a la ley de California<sup>6</sup> que aplica a los empleadores con 5 o más empleados, es ilegal discriminar contra alguien por motivos de lactancia o condiciones médicas relacionadas con la lactancia. Los empleadores tampoco pueden despedir, discriminar, o tomar represalias contra un empleado por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho relacionado con el tiempo de descanso razonable o espacio adecuado para extraerse la leche materna.<sup>7</sup> El trato injusto basado en lactancia (por ejemplo, **el despido, el castigo, o el acoso** hacia tu persona debido a la lactancia o a extraerte la leche en el trabajo) es **ilegal** conforme a la ley en contra de la *discriminación por embarazo* (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés), el cual aplica a empleadores con 15 o más empleados.

**¿Preguntas? Llama a nuestras líneas nacionales de asistencia legal gratuita:  
Center for WorkLife Law al (415) 703-8276  
A Better Balance al (833) 633-3222**

<sup>6</sup> Cal. Gov’t Code §§ 12926(d), 12926 r)(1)(C).

<sup>7</sup> Cal. Lab. Code § 1033.