

Como Hablar con tu Jefe Acerca tu Extractor de Leche Materna: Puerto Rico

Esta hoja informativa se enfoca en la ley de Puerto Rico. Las leyes diferirán en otros estados. El propósito de este documento es solo informativo. El impacto de las leyes cambia en función de los hechos involucrados. Para obtener consejo legal, habla 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 Puerto Rico,¹ tu empleador debe proveerte una hora por cada día de trabajo a tiempo completo u 30 minutos por turnos que duren menos cuatro horas de tiempo de **descanso pagado para extraer leche materna o amamantar directamente en el centro de cuidado del niño en el sitio** (si el empleador

¹ 29 L.P.R.A. § 478a, 478b; 21 L.P.R.A. § 7247; ve también *Guía Para La Habilitación De Salas de Lactancia*, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Gobierno de Puerto Rico (Feb. 2021), disponible en <https://prrepositorio.org/bitstream/handle/20.500.12475/1575/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Habilitaci%C3%B3n%20de%20Salas%20de%20Lactancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

tiene un centro de cuidado infantil en sus instalaciones) por doce meses después del parto. Este tiempo de descanso se puede dividir en dos periodos de 30 minutos o tres periodos de 20 minutos. Pequeños negocios, según la definición de La Agencia Federal de Pequeños Negocios de Estados Unidos (“United States Small Business Administration” en inglés),² solo deben proporcionar a los empleados 30 minutos durante la jornada laboral (que pueden tomarse como un periodo de 30 minutos o dos periodos de 15 minutos). Si el empleado de un pequeño negocio trabaja a tiempo parcial y la jornada laboral supera cuatro horas, el periodo concedido será de 30 minutos por cada período de trabajo consecutivo de cuatro horas. **Salas de lactancia deben proporcionar privacidad, seguridad e higiene, y tener enchufes eléctricas y ventilación.**³ Para recibir descansos de lactancia, debes proporcionar a tu empleador una certificación medica de madre lactante durante el plazo correspondiente a los 4º y 8º meses de vida de tu bebé—la certificación debe presentarse a más tardar el 5º día de ese plazo.⁴ La ley federal puede proporcionar el derecho al descanso y espacio también.⁵

- Algunas madres lactantes necesitan otros ajustes razonables para la lactancia materna, dependiendo en las necesidades particulares y del lugar de trabajo. Pueden incluir:
 - Si viajas por motivo de trabajo: Cuando estas 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, cuando posible. (Puedes bajar

² Lo que La Agencia Federal de Pequeños Negocios de Estados Unidos (“United States Small Business Administration” en inglés) considera un pequeño negocio varía según la industria. *Ve* La Agencia Federal de Pequeños Negocios de Estados Unidos, Tabla de Normas de Tamaño de Pequeños Negocios (“United States Small Business Administration, Table of Small Business Size Standards” en inglés) (efectivo Feb. 26, 2016), https://www.sba.gov/sites/default/files/files/Size_Standards_Table.pdf.

³ 29 L.P.R.A. § 478a. Según la Oficina Defensora de la (“Women’s Advocate Office” en inglés), salas de lactación deben: (1) tener una puerta con cerradura y estar libre de objetos que puedan poner en riesgo la seguridad de la madre lactante o su leche materna; (2) reservarse para uso exclusivo de las madres lactantes, estar ubicado en áreas con menos tráfico peatonal o lejos de las áreas de trabajo, y estar libre de cámaras de seguridad, así como de cámaras que apunten a la entrada del espacio; (3) estar limpia, no debe ser un baño, and y debe tener un lavabo; (4) tener una silla cómoda y una superficie para colocar el equipo; (5) tener enchufes eléctricos; (6) estar bien ventilada y libre de contaminantes del aire; (7) contener un refrigerador donde se pueda almacenar la leche materna; (8) ser accesible para las empleadas lactantes; (9) y utilizarse únicamente con el fin de extraer la leche materna y debe estar cerrada en todo momento bajo llave. Los empleadores deben tener una política que establezca el uso apropiado del espacio de lactancia, así como un registro que tome nota de los tiempos de entrada y salida del empleado(s) lactante y de la persona encargada de limpiar el espacio. *Guía Para La Habilitación De Salas de Lactancia*, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Gobierno de Puerto Rico (Feb. 2021), disponible en <https://prrepository.org/bitstream/handle/20.500.12475/1575/Gu%C3%ADa%20para%20la%20Habilitaci%C3%B3n%20de%20Salas%20de%20Lactancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁴ 29 L.P.R.A. § 478c.

⁵ Si calificas para el pago por horas extraordinarias según la ley federal (lo cual significa que eres un empleado no exento), tienes derecho a tomar descansos razonables y a un espacio privada que no sea baño para extraerte leche hasta que tu bebe cumpla su primer año, conforme a la ley federal, *descanso para madres lactantes* (“Break Time for Nursing Mothers” en inglés). 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/claws/whd/flsa/screen75.asp>. Los empleadores con menos de 50 empleados son exentos de la ley de descanso si pueden demostrar que facilitar un descanso o un espacio sería un gran inconveniente o gasto para su empresa.

- 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.
 - Si eres expuesta al humo, metales pesados, radiación u otras toxinas en tu trabajo que pueden afectar tu leche materna⁶: Contar con los ajustes recomendados por tu medio 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 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 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.**⁷ Por ejemplo, si a los demás empleados se les permite cambiar su 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. La ley de Puerto Rico lo cual prohíbe discriminación por embarazo puede proporcionar protecciones similares.⁸

CUANDO DEBES 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. Sin embargo, no hay plazos legales para avisarle a tu empleador.
- 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

⁶ 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>

⁷ 42 U.S.C. §§ 2000e(k), 2000e-2

⁸ 29 L.P.R.A. §§ 1322-1323.

conviene hablar con tus compañeras que han amamantado y pensar en soluciones que funcionen bien para tus necesidades.

QUE PUEDES DECIRLE A TU JEFE:

- 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 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 bebe 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 aun sigues comprometida en hacer un buen trabajo.

- La ley de Puerto Rico⁹ requiere que los empleados que deseen aprovechar sus derechos de descanso de lactancia en el trabajo proporcionar al empleador una certificación medica de madre lactante durante el plazo correspondiente a los 4º y 8º meses de vida de tu bebé. La certificación debe presentarse a más tardar el 5º día de ese plazo. Asegúrate de que la nota especifique tus necesidades y detalle porque los ajustes razonables son necesarios para tu salud y no solo para tu infante. Aquí encontraras unas pautas de como escribir notas efectivas sobre los ajustes razonables laborales que puedas compartir con tu medico: <https://pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Breastfeeding-Workplace-Guide-for-Healthcare-providers.pdf>
- Escucha con atención y toma apuntes después 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 Puerto Rico¹⁰, es **ilegal** discriminar a un empleado por motivos de sexo, embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas con el embarazo. El trato injusto basado en la 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** también 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.¹¹

**¿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**

⁹ 29 L.P.R.A. § 478c.

¹⁰ 29 L.P.R.A. §§ 469, 510n, 1322-1323.

¹¹ 42 U.S.C. §§ 2000e(k), 2000e-2.