

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

# POLÍTICA DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS A EXTRAER LECHE MATERNA

en el lugar de trabajo

## INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La sección 206-c de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York concede a todas las empleadas de Nueva York el derecho a extraerse leche materna en el lugar de trabajo. 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.

Como ordena la ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha desarrollado la política oficial sobre la extracción de leche materna en los lugares de trabajo, garantizando que todas las empleadas conozcan sus derechos y que todos los empleadores entiendan sus responsabilidades. Esta política es el estándar mínimo obligatorio, pero se recomienda a los empleadores que incluyan adaptaciones adicionales específicas para su lugar de trabajo.

Con la información siguiente, las empleadas podrán saber cuánto tiempo pueden tomarse para la extracción de leche, el tipo de espacio que los empleadores están obligados a proporcionar para la extracción de leche, cómo notificar a los empleadores que necesitan extraerse leche en el lugar de trabajo y cómo notificar al Departamento de Trabajo si no se respetan estos derechos.

Los empleadores tienen la obligación de entregar esta política por escrito a todos los empleados cuando son contratados, y cada año en lo sucesivo. Los empleadores también están obligados a entregar la política a las empleadas en cuanto regresen al trabajo después del nacimiento de un hijo.

## USO DE TIEMPO DE DESCANSO PARA EXTRAER LECHE MATERNA

Los empleadores deben proporcionar un tiempo de descanso no remunerado que sea razonable para que las empleadas se extraigan leche materna. Además, deben permitir que las empleadas usen sus períodos de descanso remunerado y de comida para extraerse leche materna. Deben proporcionarse estos períodos hasta por tres años después el nacimiento del hijo. Los empleadores deben proveer tiempo de descanso no remunerado por lo menos cada tres años, si la empleada lo solicita. Sin embargo, la cantidad de descansos no remunerados que una empleada necesitará para extraer leche es único para cada empleada, y los empleadores deben conceder descansos razonables adaptados a la persona. Los empleadores tienen prohibido discriminar de cualquier manera a una empleada que decida extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

Debe permitirse que las empleadas trabajen antes o después del turno normal para compensar el tiempo utilizado en los descansos no remunerados para extraer leche, mientras dicho tiempo coincida con el horario normal de operación del empleador. Sin embargo, la empleada no está obligada a compensar el tiempo de sus descansos no remunerados.

Todos los empleadores deben seguir cumpliendo las leyes, reglamentaciones y guías federales y estatales existentes sobre los descansos remunerados o no y sobre los períodos de comida, sin importar si la empleada utiliza ese tiempo para extraerse leche materna. Para ver más información acerca de lo que constituye un período de comida o un período de descanso de acuerdo con las leyes estatales y federales, consulte los siguientes recursos:

- Sitio de internet del Departamento de Trabajo de NY sobre días de descanso, períodos de descanso y períodos de comida [dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](https://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)

- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de NY sobre los períodos de comida y descanso [dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre los períodos de comida y descanso según la ley FLSA [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- Hoja informativa del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre la remuneración por los descansos para extraer leche materna según la ley FLSA [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](https://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

Si bien un empleador no puede exigir que una empleada trabaje mientras se extrae leche materna, ninguna parte de la sección 206-c de la Ley de Trabajo impide que la empleada lo haga voluntariamente. El tiempo trabajado mientras se extrae leche materna debe ser remunerado.

Los descansos no remunerados provistos para la extracción de leche materna deben durar por lo menos veinte minutos. Sin embargo, si la sala de lactancia designada para tomar dichos descansos no está cerca del espacio de trabajo de una empleada, los descansos provistos deben durar al menos treinta minutos. Debe permitirse que la empleada tome descansos no remunerados más largos si los necesita. Las empleadas también pueden optar por tomarse descansos no remunerados más cortos.

Las empleadas que trabajen de manera remota tienen los mismos derechos a recibir tiempo libre no remunerado para extraerse leche materna que todas las demás empleadas que realicen sus trabajos de manera presencial.

## CÓMO HACER LA SOLICITUD DE EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Si una empleada quiere extraerse leche materna en el trabajo debe dar aviso a su empleador con una anticipación razonable, generalmente antes de regresar al trabajo, si está en un permiso. Este aviso anticipado tiene la intención de permitir que el empleador encuentre un lugar apropiado y haga ajustes a sus horarios, si es necesario.

Las empleadas que deseen solicitar una sala u otro espacio para extraerse leche en el lugar de trabajo deben hacerlo mediante una solicitud por escrito a su supervisor directo o a la persona designada por su empleador para atender dichas solicitudes. Los empleadores deben responder a la solicitud de una sala u otro espacio para extraerse leche materna por escrito, en un plazo de cinco días.

Los empleadores deben notificar por escrito a todos los empleados, ya sea por correo electrónico o memorandos impresos, cuando una sala u otro espacio se destine a la extracción de leche materna.

## REQUISITOS DE LA SALA DE LACTANCIA

Además de proporcionar el tiempo necesario durante la jornada laboral, los empleadores deben proporcionar una sala privada o un lugar alternativo para la extracción de leche materna. **El espacio provisto para la extracción de leche materna no puede ser un sanitario, ni el espacio de un inodoro.**

La sala u otro espacio debe:

- Estar cerca del espacio de trabajo de la empleada
- Contar con buena iluminación natural o artificial
- Ser privado: no debe estar a la vista de otras personas y debe estar libre de intrusiones
- Tener acceso a una fuente cercana agua corriente limpia
- Tener un tomacorriente (si el lugar de trabajo cuenta con electricidad)
- Incluir una silla
- Contar con un escritorio, una mesa pequeña, un mostrador u otra superficie plana

No es necesario que haya un espacio separado para cada empleada lactante. El empleador puede dedicar una sola sala u otro espacio para la extracción de leche materna. En caso de que más de una empleada necesite acceso a una sala de lactancia al mismo tiempo, un empleador puede dedicar un lugar central para que sea usado por todas las empleadas.

Todos los espacios provistos para la extracción de leche materna deben estar cerca del lugar de trabajo de las empleadas que utilicen el espacio. El espacio debe estar a una distancia que pueda recorrerse caminando, y la distancia al lugar no debe aumentar significativamente el tiempo de descanso que necesita la empleada.

Los empleadores situados en espacios de trabajo compartidos, como edificios de oficinas, centros comerciales y espacios similares, pueden colaborar para establecer y mantener una sala dedicada a la lactancia, mientras dichos espacios estén a una distancia razonable de las empleadas que usen la sala. Cada empleador que utilice esta sala común es responsable a título individual de asegurarse de que la sala satisfaga las necesidades de sus empleadas.

Si no hay una sala o un espacio separado disponible para la lactancia, un empleador puede utilizar una oficina desocupada u otra sala disponible de manera temporal. Esta sala no debe estar en un lugar accesible para el público o para otros empleados mientras una empleada lo está usando para extraer leche materna.

Como último recurso, puede usarse un cubículo disponible para la extracción de leche materna. Solamente puede usarse un cubículo que esté totalmente cerrado con un muro de separación y que no esté accesible para el público o para otros empleados mientras se usa para la extracción de leche materna. Las paredes del cubículo deben tener por lo menos siete pies de altura para garantizar la privacidad de la empleada.

Para garantizar la privacidad, si la sala de lactancia tiene una ventana, debe estar cubierta con una cortina, persiana u otra cobertura. Además, el espacio de lactancia debe tener una puerta con una cerradura funcional. Si no es posible (por ejemplo, en el caso de un cubículo completamente cerrado, como último recurso un empleador debe utilizar un letrero que indique que el espacio está ocupado y no disponible para otros empleados ni para el público en general.

Si el lugar de trabajo tiene un refrigerador, los empleadores deben permitir que las empleadas lo usen para almacenar la leche materna. Sin embargo, los empleadores no son responsables de garantizar la seguridad de la leche extraída que se almacene en un refrigerador del lugar de trabajo. Las empleadas deben guardar toda la leche extraída en recipientes cerrados y llevarse la leche a casa todas las noches.

El espacio designado para la extracción de leche materna debe mantenerse limpio en todo momento.

Si un empleador puede demostrar que existen dificultades excesivas para ofrecer un espacio con los requisitos anteriores, el empleador aún debe proporcionar una sala u otro espacio, que no sea un sanitario ni el espacio de un inodoro, que esté en un lugar cercano al espacio de trabajo y en donde la empleada pueda extraerse leche materna de forma privada, cumpliendo tantos de los requisitos como sea posible. El estatuto define las dificultades excesivas como aquellas que "causan dificultades o gastos significativos, considerando el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura de la empresa del empleador". **Sin embargo, un empleador no puede negarle a una empleada el derecho de extraerse leche materna en el lugar de trabajo debido a las dificultades que representa encontrar un lugar.**

## RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Si una empleada considera que es objeto de represalias por extraerse leche materna en el lugar de trabajo, o que su empleador ha infringido esta política, debe contactar a la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Llámenos al teléfono **1-888-52-LABOR**, envíenos correo electrónico a **LSAsk@labor.ny.gov** o visite nuestro sitio de internet en **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace** para presentar una queja.

Una lista de nuestras oficinas está disponible en **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.  
*Las quejas son confidenciales.*

## RECURSOS FEDERALES

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**.