



De publicación inmediata: 07/06/2023

GOBERNADORA KATHY HOCHUL

LA GOBERNADORA HOCHUL ANUNCIA QUE YA ESTÁ VIGENTE LA LEY QUE AMPLÍA LOS DERECHOS DE LOS PADRES EN EL LUGAR DE TRABAJO

La legislación exige que los empleadores brinden espacios con comodidades específicas para la extracción de leche materna de manera segura

La gobernadora Kathy Hochul anunció que hoy entró en vigencia una nueva ley que exige que todos los empleadores brinden amplias comodidades para la extracción de leche materna. La legislación, promulgada por la gobernadora Hochul el [diciembre pasado](#), también exige que los empleadores adopten una política desarrollada por el Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (NYSDOL, por sus siglas en inglés) que establece los derechos de las empleadas con respecto a la extracción de leche materna en el lugar de trabajo. Estos nuevos requisitos garantizan que todas las trabajadoras tengan las mismas comodidades seguras y limpias en todo el estado.

"Nuestros lugares de trabajo deben ofrecer sitios seguros, higiénicos y convenientes para que las empleadas que amamantan se extraigan leche en privado y con dignidad", **dijo la gobernadora Hochul**. "Al exigir a los empleadores que brinden comodidades de calidad, esta legislación ayudará a mejorar la seguridad de las empleadas que amamantan y ampliará las protecciones de atención médica y las adaptaciones para la lactancia".

Esta ley exige que todos los empleadores en el estado de Nueva York proporcionen espacios privados y convenientes para la extracción de leche en el lugar de trabajo que incluyan asientos, una mesa o superficie plana, un tomacorriente y acceso cercano a agua corriente. Los empleadores deben educar a las empleadas sobre sus derechos para extraerse leche materna en el lugar de trabajo al compartir con todas ellas la nueva política. Esta política mejorada garantiza que todos los empleadores comprendan sus responsabilidades y que todas las trabajadoras conozcan sus derechos con respecto a la extracción de leche materna en el lugar de trabajo. Esta guía es el estándar mínimo que todos los empleadores deben cumplir. Se alienta a los empleadores a incluir facilidades adicionales adaptadas a su lugar de trabajo y las necesidades de sus empleadas.

La comisionada del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York, Roberta Reardon, mencionó: "Es fundamental que protejamos y apoyemos a los padres que

trabajan mientras están en el trabajo. Brindar un entorno seguro e inclusivo que se adapte a las necesidades de las empleadas que amamantan no es solo un requisito legal, sino un aspecto fundamental para fomentar una fuerza laboral saludable y equitativa. Esta nueva política crea un entorno que respeta los derechos y el bienestar de todas las trabajadoras, promueve la retención de las empleadas y fomenta una fuerza laboral más inclusiva y productiva del estado de Nueva York".

Hoy a las 10:30 a. m., el Departamento de Trabajo del estado de Nueva York realizó una conferencia de prensa en el UR Medicine Orthopedics and Physical Performance Center en Marketplace Mall para hablar sobre los detalles de la política junto con el Departamento de Salud del estado de Nueva York. La Universidad de Rochester ha diseñado sus nuevas instalaciones para tener varias salas de lactancia que superan los nuevos requisitos.

El comisionado interino de Salud del estado de Nueva York, el Dr. James McDonald, dijo: "Como pediatra, conozco de primera mano el profundo impacto que la lactancia materna puede tener en los resultados de salud, así como las barreras que enfrentan los padres para la lactancia en el lugar de trabajo. Felicito el compromiso de la gobernadora Hochul de expandir las protecciones en el lugar de trabajo para las empleadas que amamantan a través de programas como este, que rompen las barreras para los padres que amamantan, amplían las asociaciones comunitarias para apoyar políticas y sistemas que promueven la lactancia materna, y crean entornos inclusivos que apoyan a las empleadas lactantes".

La presidenta de la Universidad de Rochester, Sarah Mangelsdorf, sostuvo: "Agradecemos a la gobernadora Hochul, al Departamento de Trabajo del estado de Nueva York y al Departamento de Salud del estado de Nueva York por liderar el camino y brindar recursos para que empleadores como la Universidad de Rochester brinden espacios seguros, limpios y amigables para las empleadas que puedan estar amamantando o lactando".

El ejecutivo del condado de Monroe, Adam Bello, dijo: "Las mamás merecen apoyo cuando regresan al lugar de trabajo después de dar a luz. En el condado de Monroe, hicimos cambios significativos en las políticas durante el último año y construimos nuevas salas de lactancia en 11 de nuestras instalaciones. Estoy orgulloso de que el condado sea reconocido como un lugar de trabajo favorable para la lactancia materna. Agradezco al Departamento de Salud del estado de Nueva York y a la Universidad de Rochester por proporcionar los recursos que necesitábamos para que esto sucediera. Gracias, gobernadora Hochul, por tomar medidas para brindar un ambiente de trabajo más positivo y solidario para las mamás en todo el estado de Nueva York".

La directora del Comité de Políticas de la Coalición de Lactancia Materna del estado de Nueva York, Theresa Landau, declaró: "La Coalición felicita al estado de Nueva York por enmendar la Ley Laboral de Nueva York para ampliar, aclarar y apoyar mejor a las empleadas que amamantan en el trabajo. Para que las empleadas que amamantan cumplan con las recomendaciones actuales sobre lactancia materna y sus

propios objetivos de lactancia, es esencial que estén conscientes y seguras de que tendrán el tiempo y el espacio privado para extraerse leche materna regularmente en el lugar de trabajo. Esta ley enmendada y la política obligatoria ayudarán a lograr ese objetivo".

Requisitos de las salas de lactancia

Según la nueva ley, todos los empleadores deben proporcionar una habitación privada o un lugar alternativo, que no sea un baño, para la extracción de leche materna.

Como mínimo, la habitación u otra ubicación deben:

- Estar cerca del área de trabajo de una empleada.
- Ofrecer buena luz natural o artificial.
- Ser privada, tanto lejos de miradas como libre de intrusiones.
- Tener agua corriente limpia y accesible cerca.
- Tener un tomacorriente (si el lugar de trabajo cuenta con electricidad).
- Incluir una silla.
- Ofrecer un escritorio, una mesa pequeña, un escritorio, un mostrador u otra superficie plana.

No es necesario que haya un espacio separado para cada empleada que amamanta. Un empleador puede dedicar una sola habitación u otro lugar para la extracción de leche materna. En caso de que haya más de una empleada a la vez que necesite acceso a una sala de lactancia, el empleador puede dedicar una ubicación centralizada para que la utilicen todas las empleadas.

Solicitud de extracción de leche materna en el trabajo

La nueva ley exige que los empleadores proporcionen una política por escrito a las empleadas sobre los derechos que tienen por ley con respecto a la extracción de leche materna en el lugar de trabajo. Los empleadores deben proporcionar la política a cada empleada cuando las contrata, una vez al año a partir de entonces y nuevamente a las empleadas que regresan al trabajo después del nacimiento de un hijo.

Las empleadas que deseen solicitar un lugar para extraerse leche materna en el lugar de trabajo deben hacerlo mediante la presentación de una solicitud por escrito a su supervisor directo o a la persona designada por su empleador para procesar las solicitudes. Los empleadores deben responder a esta solicitud de una habitación u otro lugar para la extracción de leche materna por escrito dentro de los cinco (5) días.

Uso del tiempo de descanso para la extracción de leche materna

Según la ley actual, todos los empleadores deben permitir que las empleadas utilicen un tiempo de descanso no remunerado razonable para la extracción de leche materna en el lugar de trabajo. Este tiempo debe proporcionarse hasta por tres años después del parto. Los descansos deben proporcionarse al menos cada tres horas si la empleada lo solicita y deben ser de al menos 20 minutos. Las empleadas pueden usar

su tiempo de descanso o comida pagado si así lo desean, pero no están obligados a hacerlo. Los empleadores tienen prohibido, por ley, discriminar o tomar represalias contra una empleada que elige extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

Visite el [sitio web del NYSDOL](#) para obtener más información, incluida la nueva política, las preguntas frecuentes y las hojas informativas sobre empleadores y empleados.

###

Más noticias disponibles en www.governor.ny.gov
Estado de Nueva York | Cámara Ejecutiva | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418

[CANCELAR SUSCRIPCIÓN](#)