

Sus derechos en el trabajo durante COVID-19: Amamantamiento y lactancia

1. Necesito extraer leche humana en el trabajo. ¿Han cambiado mis derechos durante la pandemia COVID-19?

La mayoría de los padres lactantes tienen derecho a expresar la leche humana con seguridad en el trabajo bajo la ley, *descanso para madres lactantes* (“Break Time for Nursing Mothers” en inglés) o una ley estatal similar. *Estas leyes todavía aplican durante COVID-19.* Para saber cuáles leyes se aplican a usted, visite www.pregnantatwork.org/workplace-lactation-laws/ o llame a la línea telefónica de ayuda gratuita al final de este folleto.

La mayoría de los empleados tienen derecho a tomar descansos tan a menudo como necesiten para extraer la leche humana. Típicamente, los padres lactantes necesitan de 2 a 3 descansos durante un turno de 8 horas. La extracción de leche normalmente toma de 15 a 20 minutos, pero es posible que necesite más tiempo para ir y venir a la sala de lactancia, configurar el extractor de leche, limpiar la sala antes y después y guardar la leche humana. Este proceso puede tardar más durante la pandemia COVID-19 y eso está bien.

Normalmente, los empleadores también deben proporcionar un espacio limpio y privado que no sea un baño para extraer la leche. Durante la pandemia COVID-19, puede ser que su empleador tenga que hacer más para garantizar la seguridad en la sala de lactación. Es posible que desee pedirle a su empleador estas precauciones adicionales:

- Purificar el aire: abrir ventanas, utilizar filtros de aire HEPA o configurar un espacio al aire libre que esté protegido de la vista
- Para espacios multiusuario: reforzar el distanciamiento social y el uso de cubre bocas e instalar plexiglás o paredes
- Limpiar las superficies con jabón y proporcionar toallitas desinfectantes y desinfectante de manos

Volver al trabajo después de tener un bebé durante COVID-19 puede ser un desafío. Hable con su jefe o departamento de recursos humanos para hacer un plan *antes* de regresar para que esté listo en su primer día de regreso.

2. Necesito un lugar para guardar mi leche humana extraída. ¿Qué debe proporcionar mi empleador?

Los empleados que tienen derecho a extraer leche humana en el trabajo también tienen derecho a guardar su leche de forma segura. Si su empleador permite a los empleados con condiciones médicas acceder al refrigerador durante la pandemia, usted puede tener derecho al mismo acceso especial bajo la ley en contra de la *discriminación por embarazo* (“Pregnancy Discrimination Act” en inglés), o una ley estatal que requiere que los empleadores traten la lactancia de la misma manera que otras condiciones. Si un refrigerador no está disponible o prefiere guardar su leche con usted durante la pandemia COVID-19, su empleador debe permitirle llevar una enfriadora al trabajo, incluso si los empleados normalmente tienen prohibido llevar bolsas de fuera.

3. Estoy trabajando remotamente. ¿Cuáles son mis derechos?

Si usted tiene el derecho legal de tomar descansos y tiene acceso a espacio privado para expresar, su empleador todavía debe proporcionarle tiempo para expresar leche humana incluso cuando usted está fuera del sitio de trabajo, incluyendo si está trabajando desde casa. Además, es posible que se le solicite a su empleador que le permita apagar la cámara de su computadora para amamantar, especialmente si el empleador permite que otros empleados apaguen sus cámaras por otras razones.

4. ¿Tengo derecho a ingresar al centro de cuidado infantil de mi empleador para amamantar?

El centro de cuidado infantil de su empleador puede limitar quién entra para minimizar el riesgo de diseminar COVID-19, e incluso puede ser requerido por las regulaciones de salud y seguridad. Sin embargo, en algunos casos su empleador puede ser requerido permitirle entrar en el centro de cuidado infantil para amamantar, especialmente si otros padres están permitidos entrar al centro por otras razones.

5. ¿Qué sucede si mi proveedor de atención médica recomienda precauciones de seguridad porque estoy amamantando a mi bebé?

Puede solicitar "acomodos razonables" si su proveedor de atención médica recomienda un cambio en cómo, cuándo o dónde se realiza su trabajo. Dependiendo de su trabajo y de la ciudad y el estado donde trabaja, su empleador puede ser requerido hacer cambios que son recomendados por su partera o médico para la lactancia. El alojamiento no puede ser demasiado difícil o caro para su empleador. Algunos ejemplos son:

- Trabajar desde casa o en otro espacio seguro, como al aire libre
- Acceso al equipo de seguridad (cubrebocas, protector facial o gafas de protección)
- Aire más seguro (abrir una ventana o usar un filtro de aire HEPA)
- Trabajar en una posición diferente hasta después de que ya no esté amamantando
- Otras ideas creativas que usted y su proveedor de atención médica se les ocurre

Muchos (pero no todos) los empleados tienen derecho a recibir acomodos razonables para la lactancia /amamantamiento bajo la ley en contra de la *discriminación por embarazo*, ("Pregnancy Discrimination Act" en inglés) o leyes estatales similares que requieren que los empleadores acomoden el embarazo y las condiciones relacionadas. Para saber qué leyes se aplican a usted, visite la página <https://www.pregnantatwork.org/workplace-lactation-legal-laws/>.

Obtenga más información sobre las prácticas seguras de extracción de leche humana durante la pandemia de COVID-19 en la página <https://sph.unc.edu/cgbi/cgbi-covid-19-resources/>.

6. ¿Qué pasa si necesito tomarme tiempo fuera del trabajo?

Dependiendo de la razón por la que necesite licencia y las leyes que se aplican a usted, es posible que pueda tomarse un tiempo fuera del trabajo y después recuperar su trabajo. En algunos casos, es posible que se le solicite a su empleador que le pague durante su tiempo fuera o que continúe proporcionándole seguro médico. Las leyes que requieren que su empleador le dé licencia son complicadas. Se aplican diferentes leyes en diferentes estados y en diferentes lugares de trabajo.

Sin embargo, algunas de las razones por las que los empleados *pueden* ser elegibles para tomar una licencia son:

- Su proveedor de atención médica lo recomienda debido al embarazo, el parto, la lactancia o afecciones relacionadas, como depresión pos-parto y ansiedad.
- Tiene una enfermedad grave o discapacidad que lo pone en alto riesgo de COVID-19
- Tiene COVID-19 o tiene síntomas de COVID-19 y está esperando los resultados de una prueba
- La guardería de su hijo está cerrada o la escuela es remota, y usted necesita cuidar de ellos
- Tiene que cuidar a un familiar enfermo o discapacitado o alguien con quien vive

Si su proveedor de atención médica le recomienda que se quede en casa del trabajo debido a COVID-19 o si está ganando menos dinero debido a COVID-19, usted *puede* ser elegible para "Asistencia de desempleo por la pandemia" u otro beneficio estatal. Solicite con la agencia que proporciona seguro de desempleo:

<https://www.careeronestop.org/LocalHelp/UnemploymentBenefits/find-unemployment-benefits.aspx>.

Para más información sobre su derecho a tomar una licencia durante COVID-19 visite la página www.pregnantatwork.org/covid-leave/.

7. Me preocupa pedir apoyo a la lactancia en el trabajo durante la pandemia. No quiero perder mi trabajo. ¿Qué debo hacer?

Puede ser útil tener información sobre sus derechos legales y un plan para cómo funcionará su cambio solicitado. Visita <https://www.pregnantatwork.org/pregnant-women-pregnancy/breastfeeding-employees/> para obtener una guía práctica sobre cómo hablar con su jefe sobre extrayendo la leche humana y la lactancia.

Su empleador no debería tratarlo mal porque esté amamantando o porque haya defendido sus derechos. Eres el mejor juez de cómo responderá tu jefe. Hable con otros padres en su trabajo o con su departamento de recursos humanos y comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita a continuación si se le trata mal por amamantar.

8. ¿Dónde puedo obtener más ayuda?

Para ayuda entiendo sus derechos comuníquese con la línea de ayuda legal COVID-19 gratuita del Center for WorkLife Law llamando al 415-851-3308 o mandando un correo electrónico a COVID19Helpline@worklifelaw.org.

Este documento fue desarrollado con las aportaciones del Workplace Support Constellation (www.usbreastfeeding.org/ws-const).