



GUÍA DEL PERSONAL PARA **El permiso parental y la reincorporación al trabajo**



¡Le damos la bienvenida!

Regresar al trabajo después del nacimiento de un bebé puede ser difícil para las madres, padres y cuidadores, así como para el bebé. Esta guía le ayudará a planear su permiso parental y regresar al trabajo, y le otorgará las herramientas para ayudarle a continuar dándole leche materna a su bebé.

En esta guía, el personal puede encontrar:

- Recursos para aprender sobre el permiso parental
- Información sobre leyes estatales y federales que protegen el derecho al permiso parental y la lactancia materna
- Herramientas para comunicarse con su empleador
 - › Ejemplo de carta para su empleador
 - › Ejemplo de horario para tener tiempo para la lactancia materna
 - › Lista de cosas por hacer para guiarle paso a paso



TEXAS
Health and Human
Services

Texas Department of State
Health Services

Planificación del permiso parental

El tiempo total que puede retirarse del trabajo depende de las leyes estatales y federales, de las políticas de su empresa, y de su situación financiera para tomar un permiso no retribuido. Las nuevas madres y los nuevos padres generalmente combinan un permiso retribuido (como días de enfermedad y vacaciones) con un permiso no retribuido (como permiso médico familiar y opciones flexibles).

El personal de las Agencias del Estado de Texas recibe ocho semanas de permiso retribuido para las madres o padres gestantes, y cuatro semanas para los padres o madres no gestantes (en vigor desde el 1 de septiembre de 2023). Para el personal de agencias no estatales, la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) proporciona hasta 12 semanas de baja laboral protegida sin sueldo para el personal que cumpla los requisitos. Algunos empleadores ofrecen permisos parentales aunque la ley no lo exija, por lo que es importante que pregunte por la política de permisos parentales de su empresa cuando se entere del embarazo.



¿Qué es la FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) permite al personal tomar hasta 12 semanas de permiso no remunerado por razones como el cuidado del recién nacido o un miembro de la familia enfermo. Los empleadores deben mantener su seguro médico activo y devolverle su puesto de trabajo.

¿La FMLA me ampara?

La FMLA no cubre a todo el personal. Usted debe trabajar para una empresa asegurada, estar contratada/o durante cierto tiempo, haber trabajado un determinado número de horas, y trabajar en un área con suficiente personal.

Para más información, consulte la Hoja informativa n° 28 de La Ley de Baja Familiar y Médica de 1993, publicada por el Departamento de Trabajo de los EE.UU.

En inglés: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28-fmla>

En español: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28mc-fmla-exigency-leave/espanol>

¿Cómo utilizar la FMLA?

Usted no tiene que pedir específicamente la baja por FMLA, pero sí tiene que informar a su empleador de su intención de ausentarse para cuidar a su bebé, para que él sepa que la baja puede estar cubierta por la FMLA. Hable con su empleador lo antes posible para informarle de que necesita utilizar el permiso FMLA. Si su empresa le concede un permiso parental retribuido, puede utilizarlo al mismo tiempo que el permiso FMLA.

¿Qué es la incapacidad temporal?

La incapacidad temporal forma parte de algunos planes de seguro médico privados. Puede pagarle una parte de su salario cuando esté de baja laboral por enfermedad, lesión o parto. Compruebe si su seguro de enfermedad cubre la incapacidad temporal o si tiene que pedir información sobre esta opción.

¿Puedo utilizar la baja por enfermedad o vacaciones?

Muchas madres y padres primerizos utilizan sus vacaciones para asegurarse de que parte de su tiempo de baja sea remunerado. Consulte con antelación a su supervisor o al responsable de recursos humanos para saber si puede utilizar el tiempo libre remunerado del que ya dispone. Recuerde preguntar si tiene que presentar algún documento para hacerlo oficial.



Transición de vuelta al trabajo

Regresar al trabajo no es fácil, pero tener un plan ayuda a estar más preparada/o. La Academia Americana de Pediatría (AAP, por sus siglas en inglés) recomienda que la leche materna sea la única fuente de alimento para su bebé durante unos seis meses, y continuar la lactancia materna durante tanto tiempo como deseen la madre y el bebé.

Para la mayoría de las madres primerizas, la lactancia materna solo antes y después del trabajo no es suficiente tiempo para mantener la producción de leche. Para garantizar suficiente leche materna para su bebé, necesitará dar leche o usar un extractor de leche alrededor de tres veces en una jornada laboral de ocho horas. De esa forma, le dará pecho o extraerá leche para su bebé cuando esté en casa. Para más información sobre cómo alcanzar sus objetivos de lactancia al regresar al trabajo, visite la sección Regreso al Trabajo en [CadaOnzaCuenta.com](https://www.cadaonzacuenta.com).



¿Cuándo debería regresar al trabajo?

Esta decisión es diferente para cada persona. Pasar tiempo con su bebé le ayuda a su cuerpo a sanar, permite tener tiempo para conectarse afectivamente, facilita los ajustes a los cambios de horario, y le ayuda a comenzar la lactancia de la mejor manera posible. Tendrá que pensar en sus necesidades financieras y en la flexibilidad de su empleador.

¿Puedo trabajar medio tiempo al regresar?

Algunos empleadores permiten a su personal volver al mismo puesto de trabajo o a uno similar trabajando medio tiempo. Algunos empleadores también permiten el trabajo compartido, en el que dos personas de medio tiempo comparten un puesto de tiempo completo.

Si estas opciones no son para usted, considere regresar gradualmente al trabajo. Algunas madres y padres primerizos trabajan menos horas o menos días a la semana de su horario usual, aumentando poco a poco las horas o días de trabajo. Este puede reducir el tiempo total que puede estar de baja completa y ayudar a facilitar la vuelta a un horario de trabajo normal. Esta opción puede ayudarle a equilibrar el trabajo y los cambios habituales a los que se enfrentan las nuevas madres y padres, incluida la lactancia.

¿Qué otros tipos de horario flexible existen?

A veces, un/a empleado/a trabaja horas extra cuatro días a la semana para tomarse el quinto día libre. Hable con su supervisor para decidir si ésta u otras opciones flexibles son posibles para usted.

Otra opción podría ser regresar al trabajo a la mitad de su semana laboral. Tener una primera semana más corta puede ayudarle a usted y a su bebé a adaptarse.

¿Puedo trabajar desde casa?

El trabajo remoto, también conocido como teletrabajo o trabajo desde casa, es una opción para algunas personas. Si piensa que esta opción podría funcionar para usted, hable con su supervisor.

¿Cómo puedo pedir un horario flexible?

Tendrá que hacer una solicitud formal para opciones de trabajo flexibles. Use el ejemplo de carta disponible en esta guía o pregunte a su empleador cuál es la mejor manera de iniciar la conversación.



Leyes estatales y federales sobre lactancia materna

Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA)	La FLSA obliga a los empleadores a conceder descansos a las empleadas no exentas para que puedan extraerse leche materna hasta un año después del nacimiento del hijo. La ley no establece ni la frecuencia ni la duración de los descansos, únicamente que deben darse cada vez que una empleada necesite extraerse leche materna. Los empleadores deben proveer un espacio privado, que no sea un baño, para este propósito. Puede conocer más sobre la FLSA en el Departamento de Trabajo de EE.UU. aquí: https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work
El Acta PUMP	La ley que Proporciona Protecciones Maternas Urgentes Para Madres Lactantes (PUMP, por sus siglas en inglés) parte de la Ley de Asignaciones Consolidadas del 2023, y garantiza que casi todas las empleadas reciban tiempo de descanso y un espacio privado para extraerse leche en el trabajo, incluidos aquellas que anteriormente no estaban cubiertas por la FLSA. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/flsa/PUMP-consolidated-appropriations-act.pdf
Pautas de oportunidades equitativas de empleo para trabajadores con responsabilidades de cuidado	La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) ofrece orientación para lidiar con tratos injustos de los empleados que son cuidadores: https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities
Acta de Equidad Para Trabajadoras Embarazadas	El Acta de Equidad Para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés) ayuda a las trabajadoras cuyo embarazo, parto o condiciones médicas (como la lactancia) les dificulta realizar su trabajo. Esta ley les permite pedirle a su empleador apoyo. Puede consultar más información sobre la PWFA aquí: https://www.eeoc.gov/es/wysk/lo-que-debe-saber-sobre-el-acta-de-equidad-para-trabajadoras-embarazadas#:~:text=La%20PWFA%20proporciona%20ajustes%20razonables,parto%20o%20condiciones%20m%C3%A9dicas%20relacionadas.
Código del Gobierno de Texas, Capítulo 619	Los empleadores públicos de Texas deben proporcionar una política que apoye la lactancia materna incluyendo un lugar privado para la extracción de leche y tiempo de descanso para hacerlo. La ley prohíbe a los empleadores suspender, despedir o discriminar a quienes hagan uso de estos derechos. https://statutes.capitol.texas.gov/Docs/GV/htm/GV.619.htm
Código de Salud y Seguridad de Texas, Capítulo 165, Lactancia Materna	Texas tiene el Programa de Lugares de Trabajo que Apoyan a las Mamás para las empresas que apoyan la lactancia materna y desarrollan una política de apoyo a la lactancia. La política debe incluir flexibilidad de horarios, espacios privados que no sean un baño para dar pecho o extraerse leche, acceso a una fuente de agua limpia y segura, y almacenamiento higiénico. Debe compartirse periódicamente con todas las empleadas. Esta ley también establece que una madre puede dar pecho o extraerse leche para su bebé en cualquier lugar que se le permita. https://statutes.capitol.texas.gov/Docs/HS/htm/HS.165.htm



TEXAS

Health and Human
Services

Texas Department of State
Health Services