

APOYO A LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO: NO SÓLO ES BUENO HACERLO, ¡ES LA LEY!



Legislación federal

Puede ser que muchas de las empresas que trabajan para cumplir los requisitos legales ya cumplan con los criterios para ser reconocidas como **Lugares de Trabajo que Apoyan a las Mamás en Texas**.

Desde 2010, la disposición sobre el Tiempo de Descanso para Madres Lactantes en el Trabajo de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) exige a los empleadores contemplados en la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) proporcionar a las empleadas en período de lactancia una cantidad razonable de tiempo de descanso y un espacio privado, que no sea un baño, para extraer leche con la frecuencia que necesite la madre lactante, hasta un año después del nacimiento del bebé.

El 29 de diciembre de 2022 se promulgó la Ley de asignaciones consolidadas de 2023. Esta ley incluye la **Ley PUMP para Madres Lactantes**. La Ley PUMP extiende los derechos a recibir tiempo de descanso y un espacio privado para extraer leche en el trabajo a casi todas las empleadas, incluidas aquellas exentas de la FLSA, que anteriormente no estaban cubiertas por la disposición de Tiempo de Descanso para Madres Lactantes de la FLSA. Más información sobre la ley está disponible en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en dol.gov/agencies/whd/pump-at-work.

Legislación en Texas

Sección 165.001 del Código de Salud y Seguridad de Texas.

La legislación considera que la lactancia materna es un acto importante y básico de la crianza que debe fomentarse en beneficio de la salud materna e infantil y de los valores de la familia. De conformidad con el programa de promoción de la lactancia materna establecido en virtud de la Ley Federal de Nutrición Infantil de 1966 (42 U.S.C. Sección 1771 y siguientes), la legislación reconoce la lactancia materna como el mejor método de nutrición infantil. Añadido por las Leyes 1995, 74 Leg., Cap. 600, SS1, efec. 28 de agosto de 1995.

Art. 165.002. Derecho a la lactancia materna.

La madre tiene derecho a la lactancia materna con su bebé o a extraer leche materna en cualquier lugar en el que la madre estaría autorizada de estar de cualquier forma.

Sec. 165.003. Designación de la empresa que «Apoya a las Mamás».

a. Una empresa puede decir que «Apoya a las Mamás» en sus materiales publicitarios si desarrolla una política de apoyo a la práctica de la lactancia materna en el lugar de trabajo que aborde los siguientes aspectos:

1. Flexibilidad en el horario de trabajo, incluyendo descansos y pautas de trabajo que permitan disponer de tiempo para la extracción de leche;
2. La provisión de lugares accesibles que posibiliten la privacidad;
3. Acceso cercano a una fuente de agua limpia y segura y un lavabo para lavarse las manos y enjuagar cualquier tipo de equipo como extractores de leche;
4. Acceso a alternativas higiénicas de almacenamiento en el lugar de trabajo para la leche materna.

b. La empresa presentará su política de lactancia materna al departamento. El departamento mantendrá una lista de empresas que «Apoyan a las Mamás» cubiertas por esta sección y pondrá la lista a disposición del público.

Sec. 165.004. Servicios prestados por organismos estatales.

Toda agencia estatal que administre un programa que preste servicios de salud materna o infantil proporcionará información que fomente la lactancia materna a las participantes del programa que sean mujeres embarazadas o madres con bebés.

Sec. 619.002. Derecho a la extracción de leche materna.

Una empleada de una entidad pública tiene derecho a la extracción de leche materna en su lugar de trabajo.

Sec. 619.003. Política de la extracción de leche materna.

(a) Los empleadores públicos deberán elaborar una política por escrito sobre la extracción de la leche materna por parte de las empleadas en virtud del presente capítulo.

(b) Una política desarrollada en virtud de la subsección (a) debe establecer que el empleador público se compromete a:

- (1) Apoyar la práctica de la extracción de leche materna, y;
- (2) Hacer ajustes razonables para las necesidades de las empleadas que practican la extracción de leche materna.

Sec. 619.004. Responsabilidades de empleadores públicos.

Un empleador público debe:

- (1) Proporcionar un tiempo de pausa razonable para que la empleadas pueda extraer leche materna cada vez que lo necesiten; y
- (2) Proporcionar un lugar, que no sea un baño multiusuario, que esté protegido de la vista y libre de intrusiones de otros empleados y del público, donde la empleada pueda extraerse leche materna.

Código Administrativo de Texas, Capítulo 31, Subcapítulo A, Regla 31.1, efine que un lugar de trabajo apoye a las mamás cuando:

- Promueve y apoya activamente la lactancia materna de sus empleadas.
- Mantiene por escrito una política de apoyo a la lactancia materna que es constantemente difundida entre las y los empleados.

Recursos adicionales:

- **Kansas:** <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/structure/strategic-planning/develop-action-plans/main>
- **Comité de lactancia materna de los Estados Unidos (USBC, por sus siglas en inglés):** <https://www.breastfeedingcontinuityofcare.org/blueprint>
- **Guías de la lactancia materna es salud pública**
- **Herramientas de promoción en redes sociales de Lugares de Trabajo que Apoyan a las Mamás (TMFW, por sus siglas en inglés)**
- **Hablemos de un sueño infantil seguro - Sostenibilidad:** https://www.dshs.texas.gov/sites/default/files/healthytexasbabies/SIS/LTSP/SP_LetsTalk-Planning_for_sustainability-SP.pdf
- **Hablemos de un sueño infantil seguro - Folleto de objetivos SMARTIE:** https://www.dshs.texas.gov/sites/default/files/healthytexasbabies/SIS/LetsTalk/Lets-Talk-SmartGoals-FINAL_A.pdf

¿Necesita ayuda? ¿Quiere orientación? Si tiene preguntas o necesita más información sobre la designación del programa de Lugares de Trabajo que Apoyan a las Mamás, contacte con nosotros en: TexasMotherFriendlyWorksite@dshs.texas.gov



TEXAS
Health and Human
Services

Texas Department of State
Health Services