

## Nueva legislación reconoce los derechos de trabajadoras embarazadas y lactantes



A la hora del almuerzo Judy se acercó a Amy la principal delegada sindical. Judy contó con una gran sonrisa que estaba terminando su primer trimestre de embarazo, y según su doctor que tanto ella como el bebé estaban bien de salud. Amy la felicitó.

“Estoy un preocupada de tener que decirle a Bob, el jefe,” dijo Judy. “Mi doctor dice que hay una nueva ley que me permite cargar una botella de agua en el trabajo y pedir permisos de mas para ir al baño, pero se que a Bob no le gusta dar esos permisos para el baño.”

“Usted sabe algo de esto,” preguntó Judy, “el sindicato me puede ayudar?”

Al otro lado del país Eliana una delegada sindical entregó una comida para su colega Tisha que estaba en casa con su bebé de ocho semanas. Eliana preguntó si Tisha aun pensaba

volver al trabajo en unas semanas.

“Si, estoy con muchas ganas de volver,” dijo Tisha, “pero hay una cosa que me preocupa...”

“De que se trata,” preguntó Eliana

“Le he estado dando leche de seno al bebé y siento que eso va bien. Y empecé a extraer leche de seno para cuando vuelva al trabajo, pero no creo que extraer leche durante el almuerzo sea suficiente. ¿Usted sabe si puedo pedir unos descansos adicionales? preguntó Tisha.

“Si claro que puede,” dijo Eliana muy animada, “hay una nueva ley que dice que los jefes deben dar ese descanso, y un lugar limpio para ello y que no sea un baño.”

“Eso es un alivio,” dijo Tisha, “me alegra que trajo este chili y las buenas noticias.”

~ ~ ~

Los delegados sindicales de la UE y sus líderes deben conocer estas nuevas leyes federales: el Acta de Igualdad para Empleadas Embarazadas (PWFA por sus siglas en inglés) y el Acta PUMP. Aprobadas en el 2022 estas leyes buscan asegurar mejores condiciones en el lugar de trabajo para empleadas embarazadas, posparto y lactantes, garantizando un ambiente laboral seguro y que les brinde apoyo.

### **PWFA: instalaciones razonables para empleadas embarazadas**

El PWFA recibió el apoyo de la UE en 2021. El PWFA asegura que las empleadas embarazadas cuenten con instalaciones razonables que les permite seguir trabajando durante el embarazo, el parto, o condiciones médicas que puedan surgir durante el embarazo. El PWFA también

*(Continúa al reverso)*

(Continuado desde el frente)

previene la discriminación contra las empleadas embarazadas. La ley se aplica a trabajadoras tanto públicas como privadas con al menos 15 empleados.

Las empleadas en embarazo pueden solicitar estar sentadas, horas flexibles, descansos adicionales, o cambios en sus obligaciones. Pueden solicitar un cambio de uniforme para que puedan usar pantalones de maternidad. Pueden solicitar no estar expuestas a ciertos químicos, o como pidió Judy poder cargar una botella de agua.

La ley también se aplica cuando una empleada está lista para volver al trabajo asegurando condiciones razonables para condiciones médicas que surgieron durante el embarazo o el parto. Esto puede incluir restricciones para levantar cosas para aquellas empleadas que se están recuperando de una cesárea, o un calendario modificado para citas terapéuticas que traten la depresión pos-parto.

Los empleadores deben asegurar instalaciones razonables salvo que causen dificultades mayores al funcionamiento del empleador. Estas dificultades mayores son una dificultad o gasto excesivo para el empleador.

Es importante notar que la ley dice que los empleadores no pueden discriminar o tomar represalias contra una empleada embarazada que solicite estas instalaciones. A una empleada no se le puede negar una oportunidad laboral o ser obligada a tomar una ausencia si una alternativa le permite seguir trabajando.

La agencia federal Comisión de Igualdad de Oportunidades Laborales (EEOC por sus siglas en inglés) hace cumplir la PFWA. Si un empleador no cumple con la ley un delegado sindical puede recordarle a los jefes de este mecanismo federal. La EEOC está escribiendo reglas federales adicionales para clarificar los beneficios que brinda la PFWA.

Si usted trabaja para un empleador en un estado o ciudad que brinda mayores beneficios o derechos para las empleadas embarazadas esas leyes aun aplican. La PFWA establece una base de protección para otros lugares de trabajo en EEUU.

Una trabajadora embarazada sí debe notificar a su jefe de su solicitud para instalaciones temporales relacionadas con una condición física o mental

## ¿Porque los líderes sindicales deben cuidar el derecho a la lactancia?

Los bebés más saludables son los que se alimentan de manera adecuada, así sea por fórmula o leche materna. Sin embargo la lactancia brinda un número de beneficios para la salud del bebé y la mujer lactante. Esto incluye menor riesgo de enfermedades para la bebé y la madre. Asegurar la salud de una nueva madre es parte importante para que pueda seguir trabajando.

Muchas madres lactantes tienen dificultades para mantener una cantidad adecuada de leche materna. Usar una extractora de leche materna tres o cuatro veces al día es común, aunque le den leche materna a su bebé cuando están en casa. Por esto es importante que tengan tiempo y espacio adecuado para extraer leche durante las horas de trabajo.

debido al embarazo, parto, o condición médica relacionada.

Un delegado sindical puede ayudar a la trabajadora embarazada al escribir una carta al jefe para documentar la solicitud, o ir con una empleada a una reunión con los administradores para tramitar su solicitud. Para ver ejemplos de cartas para empleadores o ejemplos de diferentes tipos de instalaciones visite A Better Balance ([www.abetterbalance.org/trabajadoras-embarazadas-conozca-sus-derechos/](http://www.abetterbalance.org/trabajadoras-embarazadas-conozca-sus-derechos/)).

### Acta PUMP: apoyo para trabajadoras lactantes.

Este Acta para Brindar Urgente Protección para Madres Lactantes (PUMP Act por sus siglas en inglés) es una ley federal que amplía de manera notable los derechos a tiempo y espacio para extraer leche materna. Esta legislación cubre casi todos los lugares de trabajo, sin importar el número de empleados. (Desafortunadamente algunos grupos de madres lactantes están excluidas de estas protecciones. Esto incluye empleados de vuelos aéreos, algunas empresas ferroviarias y de autobuses).

Los empleadores deben brindar tiempo razonable de descanso para empleadas lactantes para extraer leche materna hasta por un año después del parto. Además los empleadores deben brindar un espacio privado y no un baño donde una empleada pueda extraer la leche materna. Si el empleador brinda descansos con pago, las empleadas lactantes deben ser recompensadas por estos descansos así como otros empleados reciben su recompensa por sus descansos. Si una empleada no está exenta de su labor durante el tiempo que extrae leche ma-

terna, como recibir llamadas telefónicas o correos electrónicos el tiempo que se usa para extraer leche materna debe ser recompensado.

Por ejemplo si un empleado que está expresando leche materna es una empleada asalariada que puede tomar descansos cuando quiera esta ley también les protegé. Un empleador no puede reducir su salario por los descansos de lactancia. Si una empleada recibe su salario por horas en un estado que requiere descansos periódicos para todos estos trabajadores, las trabajadoras pueden usar estos descansos para extraer leche materna.

La trabajadora y su delegado a lo mejor tendrán que defender esta ley para que el empleador entienda lo que es un espacio adecuado para extraer leche materna. Esto debe incluir la posibilidad de asegurar la puerta y cubrir las ventanas para la privacidad, y una toma eléctrica para conectar la extractora de leche.

La División de Salarios y Horas (WHS por sus siglas en inglés) del Departamento Laboral vigila el cumplimiento del Acta PUMP. Si un jefe no cumple, o si intentan alguna represalia por pedir estas instalaciones las trabajadoras pueden someter una queja a la WHD, y pueden demandar en la corte. El delegado sindical debe recordarle esto a un jefe si hay cualquier problema.

Es crucial para los delegados sindicales conocer estas leyes y defender a sus compañeras de trabajo. Si surge algún problema o necesita ayuda con estos temas no dude en comunicarse con su representante sindical. Juntos podemos asegurar que cada trabajadora reciba el apoyo y respeto que merecen en su lugar de trabajo.