



Protecciones para extraerse leche en el trabajo según la Ley de Normas Justas de Trabajo en las industrias minorista y de restaurantes



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

dol.gov/agencies/whd/espanol
1-866-487-9283

Temas de Presentación



- Empleadas cubiertas
- Requisitos de descanso
- Requisitos de espacio
- Excepciones
- Represalias
- Aplicación
- Recursos

Descargo de Responsabilidad

Esta presentación pretende ser únicamente información general y no tiene fuerza de opinión legal. El Departamento de Trabajo brinda esta información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para brindarle al público acceso a información sobre los programas del Departamento de Trabajo. Debe tener en cuenta que, si bien intentamos mantener la información oportuna y precisa, a menudo habrá un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y las modificaciones de estas páginas. Por lo tanto, no ofrecemos garantías expresas o implícitas. Haremos todo lo posible para mantener esta información actualizada y corregir los errores que se nos presenten.

Protecciones de la FLSA para Extraerse Leche en el Trabajo

La FLSA (Ley de Normas Justas de Trabajo, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores den un tiempo de descanso razonable y un lugar privado que no sea un baño para que una empleada pueda extraerse la leche materna para su hijo o hija durante un año después del nacimiento del niño o niña, cada vez que dicha empleada necesite extraerse leche en el trabajo.



La Ley PUMP

- El 29 de diciembre de 2022, la Ley de Protección Materna Urgente para Madres Lactantes (Ley PUMP para Madres Lactantes o Ley PUMP) se convirtió en ley, extendiendo el derecho a la protección de la extracción de leche materna a millones de trabajadoras y dando lugar a recursos legales adicionales por violaciones.
- La cobertura extendida es válida a partir del 29 de diciembre de 2022.
- Hay recursos legales adicionales disponibles por infracciones que ocurran a partir del 28 de abril de 2023.

Empleadas Elegibles



- Casi todas las empleadas cubiertas por la FLSA son elegibles para poder extraerse leche en el trabajo.
- A las empleadas les corresponde poder extraerse leche en el trabajo durante un año después del nacimiento de su hijo o hija.
- Es posible que se apliquen exenciones limitadas a ciertas empleadas de pequeñas empresas y ciertas empleadas del transporte.

Cobertura en Empresas

Todas las empleadas de una empresa están cubiertas por la FLSA si el empleador:

- participa en el comercio interestatal, tiene al menos dos empleados y gana al menos \$500,000 al año en negocios, u
- opera un hospital, instalaciones residenciales de atención médica o de enfermería, escuelas, preescolares o una agencia pública.



Cobertura Individual



- Las empleadas individuales pueden estar cubiertas y tener derecho a las protecciones de la FLSA para extraerse leche en el trabajo si participan en el comercio interestatal, incluso si el empleador no es una empresa cubierta.
- Las trabajadoras del servicio doméstico, como las amas de casa, las niñeras a tiempo completo y las cocineras, normalmente están cubiertas por la ley.

Ejemplo - Empleada Cubierta

- Raven es gerente de área de una cadena de restaurantes de comida rápida en varios estados y está exenta de recibir pago de sobretiempo según la FLSA.
- A partir del 29 de diciembre de 2022, aunque Raven está exenta de cobrar sobretiempo, tiene derecho a descansos y espacio para extraerse leche en el trabajo durante un año después del nacimiento de su hijo o hija.



Tiempo de Descanso Razonable

La FLSA requiere a los empleadores que brinden a las empleadas lactantes:

- tiempo de descanso razonable
- cada vez que dicha empleada necesite extraerse leche en el trabajo
- durante un año después del nacimiento del niño o niña.

Es probable que la frecuencia de los descansos necesarios para extraerse leche en el trabajo, así como la duración de cada descanso, varíen.

Ejemplos - Tiempo de Descanso Razonable

- Irina, cajera y vendedora en una tienda de mascotas, toma cuatro descansos de 25 minutos cada día cuando regresa al trabajo por primera vez después del nacimiento de su hijo o hija.
- Leslie es cuidadora de mascotas en la tienda de mascotas donde trabaja Irina. Leslie tiene un niño o niña de nueve meses y necesita dos descansos de 30 minutos para extraerse leche cada día que trabaja.

Compensación por Tiempo de Descanso

- Al igual que con otros descansos según la FLSA, la empleada lactante debe ser completamente relevada de su deber o el tiempo dedicado a extraerse leche debe contarse como horas trabajadas a los efectos del salario mínimo y los requisitos de sobretiempo.
- Si un empleador ya brinda tiempo de descanso pagado y si una empleada elige usar ese tiempo para extraerse leche, se le debe compensar de la misma manera que se compensa a otros empleados por el tiempo de descanso.
- Un empleador también debe pagar los descansos para extraerse leche si así lo exige la ley federal o estatal o la ordenanza municipal.

Ejemplo - Compensación por Tiempo de Descanso

- Lauren es cocinera en un restaurante y le pagan por hora.
- Durante su turno, Lauren se toma un descanso en la oficina de su gerente a las 3 p.m. durante una reunión del personal para analizar las próximas promociones y los especiales del menú.
- A Lauren se le debe pagar por el tiempo que pasó extrayéndose leche porque trabajó asistiendo a la reunión mientras se extraía leche.

Requisitos de Espacio

A las empleadas lactantes les deben brindar un espacio que esté:

- protegido de la vista,
- libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público, y
- pueda usarse para extraerse leche materna.

¡El espacio no puede ser un baño!



Protegido de la Vista / Libre de la Intrusión



STOP NO MOLESTAR

Extracción en progreso

dol.gov/pump-at-work/espanol
1-866-487-9243

 División de Horas y Salarios
Departamento de Trabajo de EE.UU.



- Los empleadores deben garantizar la privacidad de la empleada, por ejemplo, colocando un letrero cuando el espacio esté en uso o colocando un candado en la puerta.
- Las trabajadoras que teletrabajan también deben estar libres de la observación de cualquier sistema de video provisto o requerido por el empleador, incluida una cámara de computadora, una cámara de seguridad o una plataforma de conferencia web.
- Las empleadas que trabajan en trenes de pasajeros pueden oscurecer temporalmente la vista de los dispositivos de grabación cuando el tren no esté en movimiento.

Espacio Funcional

- El lugar debe ser funcional como espacio para la extracción de leche.
- Un empleador puede designar temporalmente un espacio o poner un espacio a disposición cuando la empleada lo necesite.
- Los empleadores deben tener en cuenta la cantidad de empleadas lactantes y sus horarios de trabajo para determinar si se debe designar o crear más de un espacio.

Espacio - Ejemplo 1

- Imani es gerente de ventas en una tienda de muebles y tiene un niño o niña lactante de ocho meses. El empleador de Imani designa una parte protegida de una sala de almacenamiento para que Imani se extraiga la leche materna y agrega una mesa y una silla para que Imani las use mientras se extrae leche.
- Para garantizar la privacidad de Imani, el empleador brinda carteles que indican cuándo está restringida la entrada al espacio. El espacio está monitoreado por una cámara, pero a Imani se le permite cubrir o desconectar la cámara cuando usa el lugar.

Espacio - Ejemplo 2

- Frankie tiene un bebé de tres meses y trabaja en un restaurante de comida rápida en un centro comercial. El empleador de Frankie y otros empleadores en el centro comercial brindan a sus empleadas un espacio compartido con el fin de tomar descansos para extraerse leche cerca del patio de comidas.
- Las empleadas lactantes reciben un código para acceder a la sala de descanso compartida para extraerse leche y para extraerse leche en áreas privadas de la habitación divididas por particiones. La sala está equipada con mesas, sillas, una hielera y lavabos con agua corriente.

Exención por Dificultades Indebidas

- Un empleador con menos de 50 empleados no está obligado a brindar tiempo y espacio para descanso si puede demostrar que le impondría dificultades excesivas.
- El empleador debe demostrar que su cumplimiento le requiere dificultades o gastos significativos cuando se considera en relación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura del negocio del empleador.
- No está disponible para empleadores con 50 empleados o más.
- Se cuentan todos los empleados que trabajan para el empleador, independientemente del lugar de trabajo.

Otras Exenciones

- Ciertas empleadas de aerolíneas, ferrocarriles y transportistas de autobuses están exentas de las protecciones para empleadas lactantes según la FLSA.
- Las empleadas que están exentas pueden tener derecho a protecciones de descanso y/o espacio según las leyes estatales o locales.





Interacción con las Leyes Estatales

- Las protecciones de la extracción de leche en el trabajo de la FLSA no prevalecen sobre una ley estatal u ordenanza municipal que brinde mayores protecciones a las empleadas que las provistas por la FLSA.
- Muchos Estados tienen leyes relacionadas con la extracción de leche en el trabajo.

Represalias Prohibidas

- También es una violación de la FLSA "despedir o discriminar de cualquier otra manera" a una empleada porque, por ejemplo, presentó una queja para hacer valer sus derechos de extraerse leche en el trabajo o cooperó en una investigación sobre estas protecciones.
- Las empleadas están protegidas independientemente de si la queja se presenta de forma oral o escrita.
- La mayoría de los tribunales han dictaminado que las quejas internas a un empleador también están protegidas por la prohibición de represalias de la FLSA.

Ejemplo - Represalias Prohibidas

- Charlie tiene un niño lactante de once meses y trabaja en la venta de zapatos en una tienda departamental.
- El viernes, el gerente de la tienda le dice a Charlie que trabaje 3 horas adicionales al día siguiente para cumplir con las cuotas de ventas del empleador para la semana y compensar el tiempo que Charlie pasó tomando descansos durante la semana.
- En este ejemplo, Charlie ha sufrido represalias ilegales según la FLSA.

Remedios

- Los empleadores son responsables de los recursos legales o equitativos correspondientes según la FLSA.
- A partir del 28 de abril de 2023, los recursos legales por violaciones de los requisitos razonables de tiempo y espacio de descanso pueden incluir empleo, reinstalación, ascenso y pago de sueldos perdidos y una cantidad igual como indemnización por daños y perjuicios, daños compensatorios y reparación completa, como ser pérdidas económicas resultantes de violaciones y daños punitivos cuando corresponda.
- Estos recursos legales y equitativos ya están disponibles para violaciones de la prohibición contra las represalias.

Aplicación

- Una empleada puede presentar una queja ante la WHD (División de Horas y Salarios) o puede presentar una causa de acción privada en busca de soluciones adecuadas.
- Una empleada u otra parte puede presentar una queja ante la WHD en cualquier momento dentro de un plazo de prescripción de dos años.
- Se pueden aplicar procedimientos de notificación especiales para presentar una acción privada en la que un empleador no haya brindado a una empleada un espacio adecuado para extraer leche.
- Estos procedimientos especiales no se aplican antes de que una empleada u otra parte pueda presentar una queja ante la WHD.

Procedimientos Especiales de Notificación

Antes de que una empleada pueda presentar una demanda privada por el incumplimiento de un empleador de brindarle un espacio para extraerse leche, la empleada debe notificar al empleador sobre el incumplimiento y esperar 10 días para que el empleador cumpla.

La empleada no está obligada a dar este aviso:

- si la trabajadora ha sido despedida por solicitar un tiempo o espacio de descanso razonable,
- si la trabajadora ha sido despedida por oponerse a la conducta del empleador relacionada con los derechos de la Ley PUMP, o
- cuando el empleador haya manifestado su negación a cumplir.

Información de la WHD

La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de EE. UU. administra y hace cumplir la FLSA, incluidas las protecciones para extraerse leche en el trabajo.

Cómo [contactarse con la WHD](#):

- Llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4US-WAGE(1-866-487-9243).
- Visite www.dol.gov/agencies/whd/espanol

Otras protecciones federales

- La **Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas** exige que los empleadores cubiertos brinden adaptaciones razonables relacionadas con el embarazo, el parto o afecciones médicas relacionadas, a menos que las adaptaciones causen al empleador una dificultad indebida.
- El **Título VII de la Ley de Derechos Civiles** prohíbe la discriminación y el acoso por motivos de embarazo, parto o afecciones médicas relacionadas en cualquier aspecto del empleo.
- Estas protecciones también se aplican a las trabajadoras que se extraen leche.
- Estas leyes son aplicadas por la [Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo](https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination) (EEOC): <https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination>.

Recursos de la WHD

Puede encontrar información adicional sobre las [Protecciones de la FLSA para extraerse leche en el trabajo](https://www.dol.gov/pump-at-work) en <https://www.dol.gov/pump-at-work>

Esto incluye:

- Hoja informativa #73: Protecciones de la FLSA para extraerse le trabajo
- Preguntas frecuentes: Protecciones de la FLSA para extraerse le trabajo
- Qué esperar de su empleador cuando está embarazada



Se pueden encontrar recursos adicionales para [la industria minorista y de restaurantes](https://www.dol.gov/agencies/whd/industry-resources) en <https://www.dol.gov/agencies/whd/industry-resources>

Recursos adicionales

- [Apoyando a las madres lactantes en el trabajo: Soluciones para el empleador](http://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know)
www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know
- [Recopilación de leyes estatales sobre lactancia materna de la Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales](http://www.ncsl.org/health/breastfeeding-state-laws) www.ncsl.org/health/breastfeeding-state-laws
- [Llamado a la acción del cirujano general para apoyar la lactancia materna](http://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm)
www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm
- [Guía de cumplimiento de la EEOC sobre trato desigual](http://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities)
www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities

Recursos adicionales, continuación

- [Orientación de la OPM sobre madres lactantes en la fuerza laboral federal](#)
www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmployment.pdf
- [Guía para establecer un programa federal para madres lactantes](#)
www.opm.gov/policy-data-oversight/worklife/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf.
- [Kit de herramientas del programa de apoyo a la lactancia en el lugar de trabajo de los CDC](#)
<https://www.cdc.gov/breastfeeding/index.htm>

Conéctese con nosotros

- [Conéctese con WHD](http://www.dol.gov/NEWSROOM/DIGITAL): www.dol.gov/NEWSROOM/DIGITAL
- [Twitter de la WHD](https://twitter.com/whd_dol): twitter.com/whd_dol
- [Facebook del DOL](https://www.facebook.com/departmentoflabor): www.facebook.com/departmentoflabor
- [YouTube del DOL](https://www.youtube.com/user/USDepartmentofLabor):
www.youtube.com/user/USDepartmentofLabor
- [Blog del DOL](http://blog.dol.gov): blog.dol.gov



¿Preguntas?