



# Protecciones para la extracción de leche en el trabajo en virtud de la Ley de Normas Justas de Trabajo



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

[dol.gov/agencies/whd](https://dol.gov/agencies/whd)  
1-866-4-US-WAGE

# Temas de presentación

- Empleadas cubiertas
- Requisitos del tiempo de descanso
- Espacio necesario
- Exenciones
- Represalias
- Ejecución
- Recursos

# Descargo de responsabilidad

Esta presentación brinda información general y no tiene fuerza de ley ni de dictamen jurídico. El Departamento de Trabajo proporciona esta información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para dar al público acceso a la información sobre los programas del Departamento de Trabajo. Debe tener en cuenta que, aunque intentamos que la información sea oportuna y exacta, a menudo habrá un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y las modificaciones de estas páginas. Por tanto, no ofrecemos ninguna garantía expresa o implícita. Haremos todo lo posible por mantener esta información actualizada y por corregir los errores que se nos comuniquen.

# Protecciones para la extracción de leche en el trabajo de FLSA

La FLSA exige a las empresas que proporcionen un tiempo de descanso razonable y un lugar privado que no sea un cuarto de baño para que una empleada pueda extraerse leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que dicha empleada tenga necesidad de extraerse leche en el trabajo.



# Ley PUMP

El 29 de diciembre de 2022, la Ley de Protecciones Maternales Urgentes para Madres Lactantes (Ley PUMP para Madres Lactantes o Ley PUMP) se convirtió en ley, ampliando las protecciones del derecho a extraerse leche a millones de trabajadoras y permitiendo recursos adicionales en caso de infracción.

- Cobertura ampliada efectiva a partir del 29 de diciembre de 2022.
- Recursos adicionales disponibles para las infracciones que se produzcan a partir del 28 de abril de 2023.

# Empleadas cubiertas

- Casi todas las empleadas cubiertas por la FLSA tienen derecho a extraer la leche en el trabajo.
- Las trabajadoras tienen derecho a extraerse leche en el trabajo durante un año tras el nacimiento de su hijo.
- Pueden aplicarse exenciones limitadas a determinadas trabajadoras de pequeñas empresas y a determinadas trabajadoras del sector del transporte.

# Cobertura de empresas

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

- se dedica al comercio interestatal, tiene al menos dos empleados y realiza negocios por valor de al menos \$500.000 dólares al año, o bien;
- se dedica a la explotación de un hospital, centros residenciales de atención médica o de enfermería, escuelas, centros preescolares o un organismo público.

# Cobertura individual

- Las empleadas individuales pueden estar cubiertas y tener derecho a las protecciones de la FLSA para extraer leche en el trabajo si se dedican al comercio interestatal, incluso si el empleador no es una empresa cubierta.
- El comercio interestatal incluye la realización de llamadas telefónicas fuera del estado, la recepción o envío de correo interestatal o comunicaciones electrónicas, el pedido o recepción de mercancías de proveedores de fuera del estado, la gestión de transacciones con tarjetas de crédito y la contabilidad o mantenimiento de libros de dichas actividades.
- Las trabajadoras del servicio doméstico, como las amas de llaves, las niñeras a tiempo completo y las cocineras, suelen estar cubiertas por la ley.



# Tiempo de descanso razonable

La FLSA exige a los empleadores que proporcionen a las empleadas lactantes:

- Tiempo de descanso razonable
- Cada vez que dicha empleada tenga que extraer leche en el trabajo
- Durante un año tras el nacimiento del niño

La frecuencia de las pausas necesarias para extraer leche en el trabajo, así como la duración de cada pausa, variarán probablemente.

# Tiempo de descanso razonable - Ejemplos

- Irina, jefa de turno en un restaurante de comida rápida, se toma cuatro descansos de 25 minutos cada día cuando se reincorpore al trabajo tras el nacimiento de su hijo.
- Leslie, conductora de reparto en unos grandes almacenes con un bebé de nueve meses, necesita dos descansos de 30 minutos cada día de trabajo para extraerse leche.

# Compensación del tiempo de descanso

- Al igual que ocurre con otras pausas contempladas en la FLSA, la empleada lactante debe ser relevada completamente de sus funciones o el tiempo dedicado para la extracción de leche debe contabilizarse como horas trabajadas a efectos de los requisitos de salario mínimo y horas extras.
- Si un empleador ya ofrece tiempo de descanso remunerado y si una empleada decide utilizar ese tiempo para extraer la leche, debe ser compensada de la misma manera que los demás empleados por el tiempo de descanso.
- El empleador también debe pagar las pausas para extraer leche si así lo exige la legislación federal o estatal o una ordenanza municipal.

# Espacio necesario

Las empleadas lactantes deben disponer de un espacio que:

- esté resguardado de la vista,
- libre de la intrusión de compañeros de trabajo y del público, y
- pueda utilizarse para extraer leche materna.

El espacio no puede ser un cuarto de baño.



# Resguardado de la vista/ Libre de intrusiones

- Los empleadores deben garantizar la intimidad de la empleada, por ejemplo, mostrando un cartel cuando el espacio esté en uso o poniendo una cerradura en la puerta.
- Las trabajadoras que teletrabajan también deben estar libres de la observación de cualquier sistema de vídeo proporcionado o exigido por el empleador, incluida la cámara de la computadora, la cámara de seguridad o la plataforma de conferencias web.
- las empleadas de los trenes de pasajeros pueden ocultar temporalmente la visión 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.
- El empleador puede designar temporalmente un espacio o ponerlo a disposición de la trabajadora cuando ésta lo necesite.
- Los empleadores deben tener en cuenta el número de empleadas lactantes y sus horarios de trabajo para determinar si debe designar o crear más de un espacio.

# Espacio - Ejemplo

- Merin, empleada de una empresa maderera, extrae leche en una sala de descanso de la oficina de la empresa. La habitación está protegida de las miradas y Merin puede cerrar la puerta con llave durante las pausas para extraer leche.

# Exención por dificultades excepcionales

Un empleador que emplee a menos de 50 trabajadores no está obligado a proporcionar tiempo y espacio de descanso sólo si ello le supone una carga excesiva.

- El empleador debe demostrar que el cumplimiento requiere una dificultad o un gasto significativo si se considera en relación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura de la empresa del empleador.
- No está disponible para las empresas con 50 o más empleados.
- Se contabilizan todas las empleadas que trabajan para el empleador, independientemente del lugar de trabajo.

# Exención para tripulantes de compañías aéreas

- Las protecciones de la FLSA no se aplican a los miembros de la tripulación de las compañías aéreas.
- Tripulante: persona asignada para realizar tareas en una aeronave durante el tiempo de vuelo.

# Transportistas ferroviarios y autocares

Las protecciones de la FLSA en materia de extracción de leche en el trabajo se aplican en general a las empleadas de transportistas ferroviarios u operadores de servicios de autocares a partir del 29 de diciembre de 2022. Sin embargo, la cobertura para determinadas empleadas de transportistas ferroviarios y operadores de servicios de autocares comienza el 29 de diciembre de 2025.

Entre estas empleadas se encuentran:

- miembros de la tripulación del tren que participan en el movimiento de una locomotora o material rodante o que mantienen el derecho de paso de un transportista ferroviario, y
- empleadas implicadas en el movimiento de un autocar.

# Exenciones tras tres años de retraso

- Incluso una vez que las protecciones contra la extracción de leche en el trabajo sean aplicables a estas empleadas el 29 de diciembre de 2025, podrá aplicarse una excepción a estas protecciones si un empleador demuestra que su cumplimiento requiere un gasto significativo o da lugar a condiciones inseguras.
- El gasto significativo no incluye la instalación de una cortina u otra protección de pantalla.



# Interacción con las leyes estatales

- Las protecciones de la FLSA no se oponen a una ley estatal u ordenanza municipal que proporcione mayores protecciones a las empleadas que las previstas por la FLSA.
- Muchos estados tienen leyes relacionadas con la extracción de leche en el trabajo.

# Represalias prohibidas

- También constituye una infracción de la FLSA "despedir o discriminar de cualquier otro modo" a cualquier empleada porque, por ejemplo, haya presentado una denuncia para hacer valer sus derechos de extracción de leche en el trabajo o haya cooperado en una investigación relativa a estas protecciones.
- las empleadas están protegidos independientemente de que la denuncia se haga oralmente o por escrito.
- 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

- Leslie conduce un camión de reparto para unos grandes almacenes y se toma descansos para extraerse leche dos veces al día. El supervisor se queja de que las pausas interfieren en el calendario de entregas y traslada a Leslie a un puesto peor pagado.
- En este ejemplo, Leslie ha sufrido represalias ilegales en virtud de la FLSA.

# Recursos

- Los empleadores son responsables de los recursos legales o equitativos apropiados en virtud de la FLSA.
- A partir del 28 de abril de 2023, los recursos para las violaciones de los requisitos de tiempo y espacio de descanso razonables pueden incluir el empleo, la reincorporación, la promoción y el pago de los salarios perdidos y una cantidad igual en concepto de daños, daños compensatorios, como las pérdidas económicas que resultaron de las violaciones, y daños punitivos en su caso.
- Estos recursos legales y equitativos ya están disponibles para las violaciones de la prohibición de represalias.

# Ejecución

Una empleada puede presentar una denuncia ante la WHD o puede interponer una demanda privada para obtener las soluciones adecuadas.

- Una empleada u otra parte puede presentar una denuncia ante la WHD en cualquier momento dentro de un plazo de prescripción de dos años.
- Pueden aplicarse procedimientos de notificación especiales para presentar una demanda privada cuando un empleador no ha proporcionado 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 denuncia ante la

# Procedimientos especiales de notificación

Antes de que una empleada pueda presentar una demanda privada por no haberle proporcionado un espacio para extraer leche, debe notificárselo y concederle un plazo de 10 días para que cumpla la normativa.

El trabajador no está obligado a realizar esta notificación:

- Si la trabajadora ha sido despedida por solicitar un tiempo o espacio de descanso razonable,
- Si la trabajadora ha sido despedida por oponerse a una conducta del empleador relacionada con los derechos de la Ley PUMP, o
- Cuando el empleador haya manifestado su negativa a cumplirla.

# 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 la extracción de leche en el trabajo.

Cómo [ponerse en contacto con la WHD](#):

- Llame a nuestro teléfono gratuito de información y ayuda, disponible de 8.00 a 17.00 horas en su zona horaria, 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)
- Visite <http://www.dol.gov/agencies/whd/contact>.

# Recursos de la WHD

Encontrará información adicional sobre las [protecciones FLSA para extraer leche en el](#) trabajo en

<https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work>.

- Hoja informativa n° 73: FLSA Protecciones para extraer leche materna en el trabajo
- Preguntas frecuentes: Protecciones FLSA para extraer leche materna en el trabajo

[Qué esperar de su empleador cuando está embarazada](#)

<http://www.dol.gov/agencies/whd/maternal-health>

# Recursos adicionales

- [Apoyo a las madres lactantes en el trabajo: Soluciones para empleadores](http://www.womenshealth.gov/supportingnursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know)  
<http://www.womenshealth.gov/supportingnursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know>
- [Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales Recopilación de leyes estatales sobre lactancia materna](http://www.ncsl.org/health/breastfeeding/state-laws)  
<http://www.ncsl.org/health/breastfeeding/state-laws>
- [Llamamiento del Cirujano General para apoyar la lactancia materna](http://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm)  
<http://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm>
- [Directrices de la EEOC para la aplicación de la legislación sobre trato desigual](http://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities)  
<http://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities>

# Recursos adicionales - cont.

- [Orientación de la OPM sobre las madres lactantes en la fuerza laboral federal](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmployment.pdf)  
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmployment.pdf>
- [Guía para establecer un programa federal de madres lactantes](https://www.opm.gov/policy-data-oversight/worklife/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf)  
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/worklife/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf>.
- [CDC Workplace Lactation Support Program Toolkit \(en inglés\)](https://www.cdc.gov/breastfeeding/index.htm)  
<https://www.cdc.gov/breastfeeding/index.htm>

# Conéctese con nosotros

- [Conéctese con WHD:](https://www.dol.gov/NEWSROOM/DIGITAL) <https://www.dol.gov/NEWSROOM/DIGITAL>
- [WHD Twitter:](https://twitter.com/whd_dol) [https://twitter.com/whd\\_dol](https://twitter.com/whd_dol)
- [DOL Facebook:](https://www.facebook.com/departmentoflabor) <https://www.facebook.com/departmentoflabor>
- [DOL YouTube:](https://www.youtube.com/user/USDDepartmentofLabor) <https://www.youtube.com/user/USDDepartmentofLabor>
- [Blog del DOL:](https://blog.dol.gov/) <https://blog.dol.gov/>



**¿Preguntas?**