

**P: Soy una conductora de un camión de residuos sólidos en una gran ciudad. Mi empleador me dijo que puedo usar cualquier estación de bomberos en mi ruta para tomarme descansos para extraerme leche. Usar las estaciones de bomberos me permitirá ahorrar tiempo, pero ¿estarán protegidos mis derechos si tomo esos descansos allí?**

Sí. La FLSA (Ley de Normas Justas de Trabajo, por sus siglas en inglés) no prohibiría a un empleador asociarse con empresas a lo largo de la ruta de transporte de una empleada para resolver las necesidades de las empleadas que amamantan. Su empleador está obligado por ley a garantizar que usted tenga espacio disponible para extraerse leche, incluso si no tiene un lugar de trabajo fijo. El espacio brindado no puede ser un baño y debe estar protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público.

**P. Soy dueño de una empresa de camiones plataforma. Mi empleada, una conductora de larga distancia, ¿puede utilizar el espacio en el camión donde está la litera para tomar descansos para extraerse leche? Ese espacio incluye una cama lo suficientemente grande para dormir, un calentador de litera para climas fríos y gabinetes para guardar artículos personales.**

Tal vez. La FLSA exige que las empleadas que amamantan tengan acceso a un lugar para extraerse leche materna en el trabajo que esté protegido de la vista, libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público, disponible cada vez que la empleada lo necesite, y que no sea un baño. El lugar debe ser funcional como espacio para la extracción de leche. El espacio debe contener un lugar para que se siente la empleada que amamanta y una superficie plana, que no sea el piso, sobre la cual colocar el extractor de leche.

Lo ideal es que los espacios para extraer leche materna también incluyan acceso a electricidad, lo que permitiría a una empleada que amamanta enchufar un extractor eléctrico en lugar de utilizar un extractor a batería, que puede requerirle más tiempo para extraerse la leche. Además, el acceso a lavabos cerca del espacio provisto para extraerse leche de modo que una empleada pueda lavarse las manos y limpiar los accesorios mejora la funcionalidad del espacio y puede reducir la cantidad de tiempo que necesitan las empleadas que amamantan para extraerse la leche materna en el trabajo.

**P. Soy taxista empleada por una empresa de taxis. ¿Estoy cubierta por los requisitos de la FLSA para extraerme leche en el trabajo incluso si no me tienen que pagar sobretiempo según la FLSA?**

Sí. El 29 de diciembre de 2022, la Ley PUMP enmendó la FLSA para extender las protecciones de espacio y tiempo de descanso razonables a muchas más empleadas que anteriormente no estaban cubiertas. La mayoría de las empleadas tienen derecho a tomarse un tiempo de descanso razonable para extraerse la leche materna para su hijo lactante durante un año luego del nacimiento del niño. Las empleadas están cubiertas por los requisitos de extracción de leche en el trabajo de la FLSA incluso si están exentas de los requisitos del sobretiempo de la FLSA.

**P. Trabajo en la industria del transporte y no hay muchas mujeres que trabajen conmigo. He tenido compañeros de trabajo hombres que bromean sobre mi necesidad de tomarme descansos para extraerme leche e interfieren con mis descansos diciéndome que me apure y regrese al trabajo. Cuando le expliqué a mi supervisor lo que estaba pasando, mi supervisor me dijo que debería dejar de tomarme tantos descansos. Desde entonces, mis compañeros de trabajo han seguido interfiriendo con mis descansos y mi supervisor no ha hecho nada al respecto. ¿Qué puedo hacer?**

La mayoría de las leyes aplicadas por la División de Horas y Salarios tienen normas que prohíben represalias, acoso, intimidación o la adopción de medidas adversas contra los empleados por preguntar sobre su sueldo, horas de trabajo u otros derechos, hacer valer sus derechos laborales, presentar una queja sobre sus derechos laborales o cooperar con una investigación de la WHD (División de Horas y Salarios, por sus siglas en inglés). Si sufre acoso que interfiere con su derecho a extraerse leche en el trabajo, puede llamar o visitar cualquier Oficina de Horas y Salarios para averiguar sobre las leyes o presentar una queja. También puede llamar a nuestra línea de ayuda gratuita: 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243).

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) hace cumplir las leyes federales que protegen a las empleadas del acoso debido al embarazo, el parto o una afección médica relacionada con el embarazo o el parto o debido a una discapacidad física o mental relacionada con el embarazo, incluido el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964, la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). Para obtener más información, visite el sitio web de la EEOC en [Discriminación por embarazo y discriminación por discapacidad relacionada con el embarazo](#) en <https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination>.