

1. ¿Qué espacio puede utilizarse para una empleada lactante que trabaja al aire libre, como una trabajadora agrícola?

Según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés), las empleadas tienen derecho a un lugar para extraerse leche, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público, y que pueda usarse para extraerse leche materna. La FLSA no exige que los empleadores creen espacios permanentes y dedicados para los descansos de las empleadas para extraerse leche. En cambio, un espacio para extraerse leche puede ser móvil o temporal.

Los empleadores pueden tratar los requisitos de espacio de diferentes maneras. Cualquier lugar, ya sea interior o exterior, debe ser funcional como espacio para extraerse leche, incluido el espacio que debe contener un lugar para que se siente la empleada que da de mamar y una superficie plana, distinta del piso, sobre la cual colocar el extractor de leche. Por ejemplo, una carpa individual emergente que sea lo suficientemente grande como para albergar una silla y una mesa para el extractor de leche y lo suficientemente alta como para que alguien pueda ponerse de pie, es una opción que un empleador puede utilizar para brindar un espacio al aire libre. Los factores como la ubicación del espacio y los pasos razonablemente necesarios para extraer la leche materna, como la configuración del extractor y el traslado hacia y desde el lugar, pueden afectar la duración del tiempo que una empleada necesitará para extraerse la leche y, cuando esté disponible, pueden mejorar funcionalidad del espacio.

Visite el sitio web de la Oficina de Salud de la Mujer del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. sobre Apoyo a las madres lactantes en el trabajo en www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/lactation-break-time-and-space-all-industries para ver otras opciones, incluidas aquellas específicas para sitios de trabajo al aire libre.

2. ¿Están obligados los empleadores a brindarle a las empleadas lactantes que trabajan fuera de espacio para almacenar leche materna o equipo de extracción?

El derecho a extraerse leche incluye la capacidad de almacenar de forma segura la leche materna para el hijo o hija de la empleada. Si bien los empleadores no están obligados a brindar refrigeración, deben permitir que una empleada que da de mamar traiga un extractor de leche y un recipiente aislado para alimentos o una hielera personal al trabajo y asegurarse de que haya un lugar para que la empleada almacene estos artículos mientras trabaja.

3. El líder de mi equipo dijo que atrasé al equipo debido a los descansos para extracción y retuvo el pago de un día de mi salario, a pesar de que trabajé todo el día, excepto durante los descansos. ¿Puede hacer eso mi empleador?

No. La FLSA prohíbe a los empleadores tomar represalias contra un empleado o empleada por ejercer o intentar ejercer sus derechos bajo la FLSA, incluido su derecho a extraerse leche en el trabajo. Para obtener más información sobre las represalias prohibidas, visite <https://www.dol.gov/agencies/whd/retaliation>.

Además, a los empleados cubiertos se les debe pagar por todas las horas trabajadas en una semana laboral. Para obtener más información sobre los derechos de los trabajadores según la FLSA en la agricultura, visite <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/flsa>.

Preguntas frecuentes sobre la Ley PUMP de Ag
Interno/Deliberativo/No para distribución

4. Trabajo en una granja. ¿Puede un agricultor negarse a contratarme porque tengo la intención de tomar descansos para extraerme leche?

No. La FLSA prohíbe a los empleadores discriminar a una empleado o empleada a por ejercer sus derechos bajo la FLSA, incluido su derecho a extraerse leche en el trabajo.