

# Protecciones para la extracción de leche en el trabajo según la Ley de Normas Justas de Trabajo en la Industria Agrícola



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

[dol.gov/agencies/whd/espanol](https://dol.gov/agencies/whd/espanol)  
1-866-487-9243



# Temas de la presentación

- Empleadas cubiertas
- Requisitos de tiempo de descanso
- Requisitos de espacio
- Exenciones
- 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 son presentados con el fin de dar al público acceso a la información de 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 la modificación de estas páginas. Por lo tanto, no ofrecemos garantías expresas o implícitas. Haremos todo lo posible para mantener esta información actualizada y corregir errores que se nos presenten.

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

La FLSA requiere que los empleadores brinden un tiempo de descanso razonable y un lugar privado que no sea un baño para que una empleada pueda extraerse leche para su hijo o hija lactante durante un año después de su nacimiento, 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, por sus siglas en inglés) se convirtió en ley, extendiendo el derecho a la protección de extracción de leche a millones de trabajadoras y permitiendo remedios adicionales por violaciones.
- Cobertura extendida a partir del 29 de diciembre de 2022.
- Remedios adicionales disponibles por violaciones ocurridas a partir del 28 de abril de 2023.

# Empleadas elegibles



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

# Cobertura empresarial

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

- Participa en el comercio entre estados, tiene al menos dos empleados, y gana al menos \$500,000 al año en negocios, o
- Participa en la operación de 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 agrícola cubierta

Carmen es una trabajadora agrícola estacional que está exenta de recibir pago de horas extras según la FLSA.

A partir del 29 de diciembre de 2022, aunque Carmen está exenta de recibir pago por sobretiempo, tiene derecho a un descanso y a un 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 que los empleadores brinden a las empleadas lactantes:

- Tiempo de descanso razonable
- Cada vez que tal empleada tenga necesidad de extraerse leche en el trabajo
- Por uno año después del nacimiento del niño

La frecuencia de los descansos necesarios para extraerse leche en el trabajo, así como la duración de cada descanso podrá probablemente variar.

# Ejemplos – Tiempo de descanso razonable

- Irina trabaja en un invernadero cultivando plantas. Cuando ella regresa a trabajar la primera vez después del nacimiento de su bebé, ella toma cuatro descansos de 25-minutos cada día para extraerse leche.
- Leslie trabaja con Irina como asistente de cultivo y tiene un hijo de nueve meses. Leslie necesita dos descansos de 30 minutos para extraerse leche cada día que trabaja.



# Compensación por tiempo de descanso

- Al igual que con otros descansos bajo la FLSA, la empleada lactante debe ser completamente relevada de su deber o el tiempo dedicado a extraer leche debe contarse como horas trabajadas para el propósito del salario mínimo y los requisitos del sobretiempo.
- Si un empleador ya brinda tiempo de descanso pagado y si una empleada elige a usar ese tiempo para extraerse leche, ella debe ser compensada del mismo modo que otros empleados son compensados por el tiempo de descanso.
- Un empleador debe también pagar por los descansos para extraerse leche si es requerido por la ley federal o estatal o por una ordenanza municipal.

# Ejemplo – Compensación por tiempo de descanso

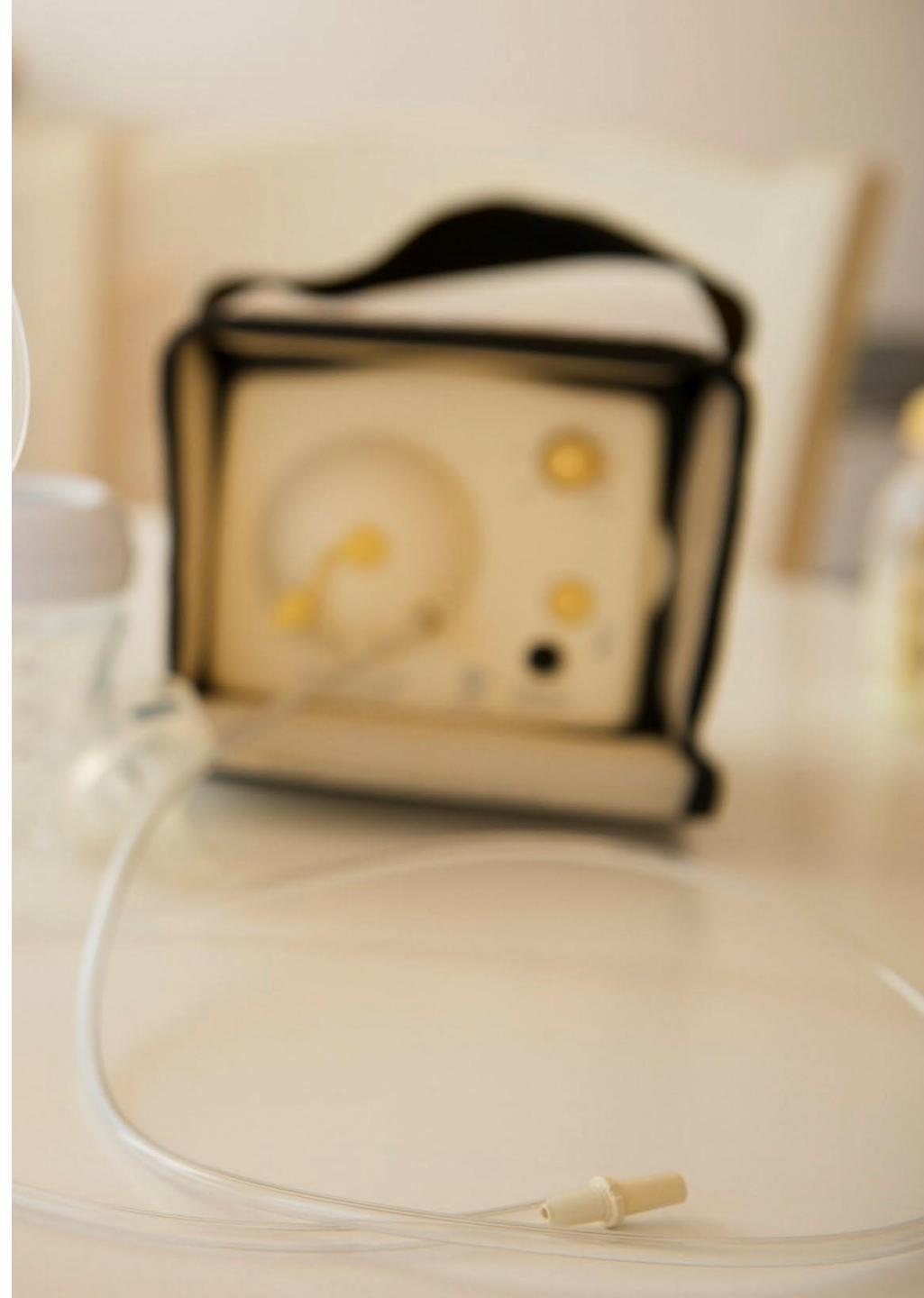
- Madison trabaja en agricultura y le pagan por hora. El empleador de Madison les brinda a todos los empleados dos períodos de descanso pagos de 15 minutos por día. Madison elige usar ambos períodos de 15 minutos de descanso para extraerse leche para su niño de seis meses.
- Si Madison necesita más descansos adicionales para extraerse leche, el tiempo de descanso adicional no deberá ser compensado siempre y cuando Madison no realice trabajo alguno durante los descansos y otros empleados que se tomen descansos adicionales sean tratados del mismo modo.

## Requisitos de espacio

A las empleadas lactantes se les debe brindar un espacio que sea:

- Protegido de la vista,
- Libre de la intrusión de compañeros de trabajo y del público, y
- Pueda ser usado para extraer leche materna.

**¡El espacio no puede ser un baño!**



# Resguardado de la vista / Libre de intrusión



- Los empleadores deben asegurar la privacidad de las empleadas, por ejemplo, mostrando un cartel cuando el espacio está en uso o brindar un candado en la puerta.
- Las trabajadoras que teletrabajan deben estar también libres de la observación de cualquier sistema de video provisto o requerido por el empleador, incluyendo la cámara de la computadora, la cámara de seguridad, o la plataforma de conferencias web.
- Las empleadas que trabajen en trenes de pasajeros pueden temporalmente tapar la vista de los dispositivos de grabación cuando el tren no esté en movimiento.

# Espacio funcional

- La ubicación debe ser funcional como un espacio para la extracción de leche.
- Un empleador puede temporalmente designar un espacio o hacer que esté disponible cuando lo necesite la empleada.
- Los empleadores deberían tener en cuenta el número de empleadas lactantes y sus horarios de trabajo para determinar si debería ser designado o creado más de un espacio.





# Espacio – Ejemplo 1



- Violet se extrae leche en una estación de extracción portátil instalada por el empleador cerca de los baños y las instalaciones para lavarse las manos que el empleador brinda a los trabajadores agrícolas cuando están cosechando manualmente.
- La estación de extracción portátil está resguardada de la vista y tiene una puerta que se cierra automáticamente que se bloquea desde el interior.
- Además, a Violet se le permite traer una hielera personal para almacenar su leche de forma segura.

# Espacio – Ejemplo 2



- El empleador de Andi sigue al equipo de cosecha manual en un vehículo de la empresa mientras trabajan. A Andi se le permite utilizar el vehículo de la empresa para los descansos para extraerse leche.
- El empleador brinda cubiertas o viseras para el parabrisas y otras ventanas, y a Andi se le permite cerrar las puertas del vehículo mientras se extrae leche.
- Andi puede usar el aire acondicionado del vehículo mientras extrae leche y guarda su extractor y la leche extraída en una bolsa aislada en el vehículo.

# Exención por dificultades indebidas

- Un empleador con menos de 50 empleados no está obligado a brindar tiempos de descanso y espacio si el empleador puede demostrar que impondría dificultades excesivas.
- El empleador debe demostrar que el cumplimiento requiere dificultades o gastos significativos cuando se considera en relación al tamaño, los recursos financieros, la naturaleza, o la estructura del negocio del empleador.
- No disponible para empleadores con 50 o más empleados.
- 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 extracción de leche en el trabajo bajo la FLSA no evitan que una ley estatal u ordenanza municipal otorgue mayores protecciones a las empleadas que aquellas brindadas por la FLSA.
- Muchos estados tienen leyes relacionadas con la extracción de leche en el trabajo.

# Prohibición de represalias

- Es también una violación a la FLSA el "despedir o discriminar de cualquier otro modo" a cualquier empleada porque, por ejemplo, presentó una queja para afirmar su derecho a extraerse leche durante el trabajo o cooperó en una investigación acerca de estas protecciones.
- Las empleadas están protegidas sin importar si la queja fue hecha de modo oral o escrita.
- La mayoría de los tribunales han determinado que las quejas internas a un empleador están también protegidas bajo las prohibiciones de represalias bajo la FLSA.

# Ejemplo – Prohibición de represalias

- Alisha tiene un trabajo en el que cosecha a mano ciertos cultivos. Ella toma descansos para extraerse leche dos veces por día.
- Un supervisor se queja que dichos descansos interfieren con su productividad y como resultado, cambia a Alisha a un trabajo con un salario más bajo.
- En este ejemplo, Alisha ha sufrido represalias ilegales en virtud de la FLSA.



# Reparaciones

- Los empleadores son responsables de brindar reparaciones adecuadas legales o equitativas bajo la FLSA.
- A partir del 28 de abril de 2023, las reparaciones por violaciones a los tiempos de descanso y requisitos de espacio razonables pueden incluir empleo, regreso al cargo, promoción y el pago de salarios perdidos y un monto igual como liquidación por daños, daños compensatorios, y restitución completa, tal como las pérdidas económicas como resultado de violaciones, e indemnizaciones punitivas y daños cuando corresponda.
- Estas reparaciones legales y equitativas están ya disponibles para las violaciones a la prohibición de represalias.



# Aplicación

- Una empleada puede presentar una queja ante el Departamento de Horas y Salarios o puede presentar una causa de acción privada buscando reparaciones adecuadas.
- Una empleada u otra parte puede presentar una queja ante el Departamento de Horas y Salarios en cualquier momento dentro de los plazos de prescripción de dos años.
- Pueden corresponder procedimientos especiales de notificación al presentar una acción de forma privada cuando un empleador no brindó a la empleada un espacio adecuado para extraerse leche.
- Estos procedimientos especiales no se aplican en periodos anteriores a la presentación de la queja por la empleada o terceros ante el Departamento de Horas y Salarios.

# Procedimientos especiales de notificación

Antes que una empleada pueda presentar una causa privada acerca del incumplimiento del empleador de brindarle un espacio para extraerse leche, la empleada debe notificar al empleador del incumplimiento y otorgar 10 días para que el empleador cumpla.

La empleada no necesita dar esta notificación:

- Si la trabajadora ha sido despedida por solicitar un tiempo de descanso o espacio razonable,
- Si la trabajadora ha sido despedida por oponerse a la conducta del empleador con respecto a los derechos de la ley PUMP, o
- Si el empleador ha expresado la negativa a cumplir.

# Información de la WHD

La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo, administra y hace cumplir la FLSA, incluidas las protecciones referidas a la extracción de leche en el trabajo.

Cómo [contactar a la WHD](#):

- Llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en huso horario, 1-866-4USWAGE(1-866-487-9243)
- Visite [www.dol.gov/agencies/whd/contact](http://www.dol.gov/agencies/whd/contact)

# 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 excesiva.
- 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 para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés): [eeoc.gov/pregnancy-discrimination](https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination)

# Recursos de la WDH

Se puede encontrar información adicional acerca de las [protecciones de la FLSA a extraerse leche en el trabajo](#) en [www.dol.gov/pump-at-work](http://www.dol.gov/pump-at-work)

Esto incluye:

- Hoja informativa n.º 73: Protecciones de la FLSA para extraerse leche en el trabajo
- Preguntas frecuentes: Protecciones de la FLSA para extraerse leche en el trabajo
- Preguntas frecuentes: Protecciones de la FLSA para extraerse leche en la industria agrícola
- Qué esperar de tu empleador cuando estás embarazada

Se puede encontrar información adicional sobre el empleo agrícola en [www.dol.gov/agencies/whd/agriculture](http://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture)



# Recursos adicionales

- [Apoyar a las madres que dan de mamar en el trabajo: Soluciones del 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](http://www.womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/what-law-says-about-breastfeeding-and-work/what-employers-need-know)
- [Compilación de las leyes estatales sobre amamantamiento de la Conferencia Nacional de la Legislatura del Estado](http://www.ncsl.org/health/breastfeeding-state-laws) [www.ncsl.org/health/breastfeeding-state-laws](http://www.ncsl.org/health/breastfeeding-state-laws)
- [Llamado a la acción del Director General de Salud en apoyo al amamantamiento](http://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm)  
[www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm](http://www.cdc.gov/breastfeeding/resources/calltoaction.htm)
- [Guía de aplicación acerca del tratamiento dispar de la EEOC](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](http://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-unlawful-disparate-treatment-workers-caregiving-responsibilities)

# Recursos adicionales - continuación

- [Guía de la OPM acerca de las madres que dan de mamar para personal federal](http://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmplymnt.pdf)  
[www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmplymnt.pdf](http://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/NMothersFederalEmplymnt.pdf)
- [Guía para establecer un programa federal de madres que dan de mamar](http://www.opm.gov/policy-data-supervisión/vida%20laboral/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf)  
[www.opm.gov/policy-data-supervisión/vida laboral/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf](http://www.opm.gov/policy-data-supervisión/vida%20laboral/reference-materials/nursing-mother-guide.pdf).
- [Kit de herramientas del programa del apoyo a la lactancia en el lugar del trabajo de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades](https://www.cdc.gov/breastfeeding/index.htm)  
<https://www.cdc.gov/breastfeeding/index.htm>

# Contáctenos

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





**¿Tiene preguntas?**