



IABLE

Institute for the Advancement
of Breastfeeding & Lactation Education



Federal Law: Break Time for Nursing Mothers at Work

Ley Federal: tiempo de descanso para madres lactantes en el trabajo

<p align="center">U.S. Department of Labor</p> <p align="center">Wage and Hour Division</p> <p align="center">(Revised April 2018)</p> <p>Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA</p>	<p align="center">Departamento de Trabajo de los EE. UU.</p> <p align="center">División de Horas y Salarios</p> <p align="center">(Revisado en abril del 2018)</p> <p>Hoja informativa #73: Tiempo de descanso para madres lactantes según la Ley de Normas Laborables Justas (FLSA-por sus siglas en inglés)</p>
<p>“This fact sheet provides general information on the break time requirement for nursing mothers in the Patient Protection and Affordable Care Act (“PPACA”), which took effect when the PPACA was signed into law on March 23, 2010 (P.L. 111-148). This law amended Section 7 of the Fair Labor Standards Act (FLSA).</p>	<p>“Esta hoja informativa brinda información general sobre el requisito de tiempo de descanso para madres lactantes en la Ley para la Protección del Paciente y Cuidado de la Salud a Bajo Precio (“PPACA”), que entró en vigor cuando la PPACA se convirtió en ley el 23 de marzo de 2010 (P.L. 111-148). Esta ley enmendó la Sección 7 de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA).</p>
<p>General Requirements</p> <p>Employers are required to provide “reasonable break time for an employee to express breast milk for her nursing child for 1 year after the child’s birth each time such employee has need to express the milk.” Employers are also required to provide “a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by an employee to express breast milk.”</p> <p>The FLSA requirement of break time for nursing mothers to express breast milk does not preempt State laws that provide greater protections to employees (for example, providing compensated break time, providing break time for exempt employees, or providing break time beyond 1 year after the child’s birth).</p>	<p>Requisitos generales</p> <p>Los empleadores están obligados a proporcionar "un tiempo de descanso razonable para que una empleada extraiga leche materna para su hijo lactante durante 1 año después del nacimiento del niño cada vez que dicha empleada tenga necesidad de extraerse la leche". Los empleadores también están obligados a proporcionar "un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraerse la leche materna".</p> <p>El requisito de la FLSA de tiempo de descanso para que las madres lactantes se extraigan la leche materna no invalida las leyes estatales que proporcionan mayores protecciones a las empleadas (por ejemplo, proveer tiempo de descanso compensado, proporcionar tiempo de descanso para empleadas exentas u ofrecer tiempo de descanso más allá de 1 año después del nacimiento del niño).</p>

<p>Time and Location of Breaks</p> <p>Employers are required to provide a reasonable amount of break time to express milk as frequently as needed by the nursing mother. The frequency of breaks needed to express milk as well as the duration of each break will likely vary.</p> <p>A bathroom, even if private, is not a permissible location under the Act. The location provided must be functional as a space for expressing breast milk. If the space is not dedicated to the nursing mother’s use, it must be available when needed in order to meet the statutory requirement. A space temporarily created or converted into a space for expressing milk or made available when needed by the nursing mother is sufficient provided that the space is shielded from view, and free from any intrusion from co-workers and the public.</p>	<p>Hora y ubicación de los descansos</p> <p>Los empleadores deben proporcionar una cantidad razonable de tiempo de descanso para extraerse la leche con la frecuencia que necesite la madre lactante. Es probable que varíe la frecuencia de los descansos necesarios para extraer la leche, así como la duración de cada descanso.</p> <p>Un baño, incluso si es privado, no es un lugar permitido según la Ley. La ubicación provista debe ser funcional como un espacio para extraer leche materna. Si el espacio no está destinado al uso de la madre lactante, debe estar disponible cuando sea necesario para cumplir con el requisito legal. Un espacio creado temporalmente o convertido en un espacio para extraer leche o que esté disponible cuando lo necesite la madre lactante es suficiente siempre que el espacio esté protegido de la vista y libre de cualquier intrusión de los compañeros de trabajo y el público.</p>
<p>Coverage and Compensation</p> <p>Only employees who are not exempt from section 7, which includes the FLSA’s overtime pay requirements, are entitled to breaks to express milk. While employers are not required under the FLSA to provide breaks to nursing mothers who are exempt from the requirements of Section 7, they may be obligated to provide such breaks under State laws.</p> <p>Employers with fewer than 50 employees are not subject to the FLSA break time requirement if compliance with the provision would impose an undue hardship. Whether compliance would be an undue hardship is determined by looking at the difficulty or expense of compliance for a specific employer in comparison to the size, financial resources, nature, and structure of the employer’s business. All employees who work for the covered employer, regardless of work site, are counted when determining whether this exemption may apply.</p> <p>Employers are not required under the FLSA to compensate nursing mothers for breaks taken for the purpose of expressing milk. However, where employers already provide compensated breaks, an employee who uses that break time to express milk must be compensated in the same way that other employees are compensated for break time. In addition, the FLSA’s general requirement that the employee must be completely relieved from duty or else the time must be</p>	<p>Cobertura y compensación</p> <p>Solo las empleadas que no están exentas de la sección 7, que incluye los requisitos de pago de horas extras de la FLSA, tienen derecho a descansos para extraer leche. Si bien la FLSA no exige que los empleadores proporcionen descansos a las madres lactantes que están exentas de los requisitos de la Sección 7, pueden estar obligados a proporcionar tales descansos según las leyes estatales.</p> <p>Los empleadores con menos de 50 empleados no están sujetos al requisito de tiempo de descanso de la FLSA si el cumplimiento de la disposición impondría una dificultad excesiva. Si el cumplimiento fuera una dificultad excesiva se determina al observar la dificultad o el costo del cumplimiento para un empleador específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empleador. Todos los empleados que trabajan para el empleador cubierto, independientemente del lugar de trabajo, se cuentan al determinar si se puede aplicar esta exención.</p> <p>Los empleadores no están obligados bajo la FLSA a compensar a las madres lactantes por los descansos tomados con el propósito de extraer leche. Sin embargo, cuando los empleadores ya brindan descansos compensados, una empleada que use ese tiempo de descanso para extraer leche debe ser compensada de la misma manera que se compensa a otros empleados por el tiempo de descanso. Además, se aplica el requisito</p>

<p>compensated as work time applies. See WHD Fact Sheet #22, Hours Worked under the FLSA.</p>	<p>general de la FLSA de que la empleada debe estar completamente relevada de su trabajo o, de lo contrario, el tiempo debe compensarse según el tiempo de trabajo. Consulte la hoja informativa n.º 22 de la División de Horas y Salarios (WHD), Horas trabajadas según la FLSA.</p>
<p>FLSA Prohibitions on Retaliation</p> <p>Section 15(a)(3) of the FLSA states that it is a violation for any person to “discharge or in any other manner discriminate against any employee because such employee has filed any complaint or instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to this Act, or has testified or is about to testify in any such proceeding, or has served or is about to serve on an industry committee.”</p> <p>Employees are protected regardless of whether the complaint is made orally or in writing. Complaints made to the Wage and Hour Division are protected, and most courts have ruled that internal complaints to an employer are also protected.</p> <p>Any employee who is “discharged or in any other manner discriminated against” because, for instance, he or she has filed a complaint or cooperated in an investigation, may file a retaliation complaint with the Wage and Hour Division or may file a private cause of action seeking appropriate remedies including, but not limited to, employment, reinstatement, lost wages and an additional equal amount as liquidated damages.</p> <p>For additional information, visit our Wage and Hour Division Website and/or call our toll-free information and helpline, available 8 a.m. to 5 p.m. in your time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).”</p>	<p>Prohibiciones de represalias de la FLSA</p> <p>La sección 15(a)(3) de la FLSA establece que es una violación que cualquier persona “despida o discrimine de cualquier otra manera a cualquier empleado porque dicho empleado ha presentado una queja o ha iniciado o ha hecho que se instituya un procedimiento bajo o relacionado con esta Ley, o ha testificado o está a punto de testificar en dicho procedimiento, o ha servido o está a punto de servir en un comité de la industria”.</p> <p>Los empleados están protegidos independientemente de si la denuncia se hace oralmente o por escrito. Quejas presentadas a la División de Horas y Salarios están protegidas, y la mayoría de los tribunales han dictaminado que las quejas internas a un empleador también están protegidas.</p> <p>Cualquier empleado que sea “despedido o discriminado de cualquier otra manera” porque, por ejemplo, haya presentado una queja o cooperó en una investigación, puede presentar una queja de represalia ante la División de Horas y Salarios o puede presentar una causa privada de acción que busca los remedios apropiados que incluyen, entre otros, empleo, reincorporación, salarios perdidos y una cantidad igual adicional como daños liquidados.</p> <p>Para obtener información adicional, visite nuestro sitio web de la División de Horas y Salarios y/o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8 a. m. a 5 p. m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)”.</p>
<p>Please visit the website for more resources and information on this topic.</p>	<p>Visite el sitio web para obtener más recursos e información sobre este tema.</p>