



IABLE

Institute for the Advancement
of Breastfeeding &
Lactation Education



Federal Law Break Time for Nursing Mothers at Work

July, 2016

El Tiempo de Descanso Según la ley Federal para las Madres Lactantes en el Trabajo

<i>English</i>	<i>Spanish</i>
U.S. Department of Labor	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
Wage and Hour Division (Revised December 2010)	División de Salarios y Horarios (Revisado en diciembre de 2010)
Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA	Hoja informativa N° 73: El tiempo de descanso para las madres lactantes de conformidad con la FLSA
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).	La presente hoja informativa ofrece información general sobre la obligación del tiempo de descanso para las madres lactantes, estipulada en la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (Patient Protection and Affordable Care Act, PPACA), que entró en vigor cuando la PPACA fue suscrita como ley, el 23 de marzo de 2010 (P.L. 111-148). Dicha ley enmendó la Sección 7 de Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA).

General Requirements	Obligaciones generales
<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.” 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>Los empleadores están en la obligación de conceder "tiempo de descanso razonable que le permita a una empleada extraer leche para su hijo lactante durante 1 año después del nacimiento del niño, cada vez que la empleada necesite extraer la leche". Los empleadores también están en la obligación de conceder "un espacio, que no se trate de un baño, que esté fuera de la vista y libre de la intromisión de los compañeros de trabajo y del público, para que una empleada lo pueda utilizar para extraer la leche materna".</p> <p>La obligación de la FLSA de que las madres lactantes obtengan tiempo de descanso para extraer la leche materna no se antepone ante las leyes estatales que proporcionan mayores protecciones a las empleadas (por ejemplo, que proporcionan tiempo de descanso para las empleadas exentas o proporcionan tiempo de descanso posterior a un año después del nacimiento del niño).</p>
Time and Location of Breaks	Horario y ubicación de los descansos
<p>Employers are required to provide a reasonable amount 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. 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>Los empleadores están en la obligación de conceder tiempo de descanso razonable que le permita a la madre lactante extraer la leche tantas veces como sea necesario. Es probable que tanto la frecuencia de los descansos necesarios para extraer la leche como la duración de cada descanso varíen.</p> <p>La Ley no permite que un baño, aunque sea privado, sea un lugar apropiado. La ubicación debe servir como un espacio para extraer la leche materna. Si el espacio no es exclusivo para el uso de la madre lactante, el mismo debe estar disponible cuando sea necesario para cumplir con los requisitos legales. Un espacio temporalmente creado o adaptado para extraer leche o puesto a disposición siempre que la madre lactante lo necesite, es suficiente siempre y cuando el espacio esté protegido de la vista y sin la intromisión de los compañeros de trabajo y del público.</p>

Coverage and Compensation	Cobertura y remuneración
<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 compensated as work time applies. See WHD Fact Sheet #22, Hours Worked under the FLSA.</p>	<p>Solamente las empleadas que no estén exentas de la sección 7, que incluye los requisitos de remuneración de horas extras de la FLSA, tienen derecho a recibir descansos para extraer leche. Aunque de acuerdo con la FLSA, los empleadores no están obligados a conceder descansos a las madres lactantes que estén exentas de las obligaciones de la Sección 7, los mismos pueden estar obligados a conceder dichos descansos de conformidad con las leyes estatales.</p> <p>Los empleadores con menos de 50 empleados no están sujetos a la obligación del tiempo de descanso de la FLSA si el cumplimiento de la disposición impone una dificultad excesiva. Se puede determinar si el cumplimiento de la disposición impone una dificultad excesiva cuando se observa la dificultad o el gasto que el cumplimiento tiene sobre un empleador 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, cuentan al momento de determinar si dicha exención corresponde.</p> <p>La FLSA no obliga a los empleadores a compensar a las madres lactantes cuando toman los descansos para extraer leche. Sin embargo, cuando los empleadores ya conceden descansos remunerados, se le debe compensar a una empleada que usa el tiempo de descanso para extraer leche de la misma forma en la que se compensa a otros empleados durante el tiempo de descanso. Asimismo, la obligación general de la FLSA estipula que se debe relevar de sus funciones a la empleada o bien se le debe remunerar el tiempo como corresponde al tiempo de trabajo. Consulte la Hoja informativa de la División de Salarios y Horarios #22, sobre las Horas trabajadas de conformidad con la FLSA.</p>
<p>Where to Obtain Additional Information</p>	<p>¿Dónde puedo obtener información adicional?</p>
<p>For additional information, visit our Wage and Hour Division Website: http://www.wagehour.dol.gov 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>Para obtener más información, visite la página web de la División de Salarios y Horarios http://www.wagehour.dol.gov o llame a nuestra línea telefónica gratuita, disponible de 8:00 am. a 5:00 pm. en su zona horaria: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)</p>