

Hoja de datos #73: **Descansos para madres que amamantan bajo la FLSA**

Esta hoja de datos ofrece información general sobre el requisito de dar un descanso a las madres que amamantan bajo la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud a Bajo Costo (PPACA), que entró en vigor cuando 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 Justas de Trabajo (FLSA).

Requisitos generales

Los empleadores tienen que ofrecer "tiempo de descanso razonable para que una empleada pueda extraerse la leche para su hijo que amamanta durante el primer año después del nacimiento del niño, siempre que sea necesario". Los empleadores también tienen que ofrecer "un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista e intrusión de otros empleados y el público, que una empleada pueda usar para extraerse la leche".

El requisito de la FLSA de ofrecer un descanso para que las madres que amamantan puedan extraerse la leche no reemplaza leyes estatales que les dan a los empleados mayor protección (por ejemplo, descansos pagados, descansos para empleados exentos o descansos después del primer año del nacimiento del niño).

Dónde y cuándo se dan los descansos

Los empleadores tienen que ofrecer a la madre que amamanta una cantidad de tiempo razonable para extraerse la leche tan frecuentemente como lo necesite. La frecuencia de los descansos para extraerse la leche y el tiempo que dura cada descanso probablemente variarán.

Un baño, aunque ofrezca privacidad, no es un lugar permitido por la ley. El lugar ofrecido tiene que funcionar como un espacio para extraerse la leche materna. Si el espacio no es un lugar destinado al uso de la madre que amamanta, tiene que estar disponible cuando se necesite para cumplir con el requisito legal. Es suficiente ofrecer un espacio creado temporalmente con el propósito de extraerse la leche, siempre que esté protegido de la vista e intrusión de otros empleados y el público y esté disponible cuando la madre que amamanta lo necesite.

Cobertura y compensación

Solo las empleadas que no están exentas de la sección 7, que incluye los requisitos de la FLSA de pago por horas extra, tienen el derecho a descansos para extraerse la leche. Aunque los empleadores no tienen la obligación bajo la FLSA de ofrecer descansos a las madres que amamantan que están exentas de los requisitos de la sección 7, posiblemente tengan que ofrecer tales descansos bajo leyes estatales.

Los empleadores con menos de 50 empleados no están sujetos al requisito de la FLSA de dar descansos, si el cumplir con esta disposición impone una carga excesiva. Se determina si el cumplimiento es una carga excesiva estudiando la dificultad o costo de cumplimiento de un empleador específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, y la naturaleza y estructura del negocio del empleador. Todos los empleados que trabajan para el empleador cubierto, sin importar la ubicación del trabajo, se cuentan al determinar si aplica esta exención.

Los empleadores no tienen la obligación bajo la FLSA de compensar a las madres que amamantan por descansos que toman para extraerse la leche. Sin embargo, los empleadores que ya dan descansos compensados tienen que compensar a una empleada que usa ese tiempo para extraerse la leche de la misma manera que compensan a los otros empleados. Además, el requisito general de la FLSA es que la empleada esté completamente libre de sus tareas, o de lo contrario, se tiene que compensar el tiempo como tiempo de trabajo. *Vea la [Hoja de datos #22 de la WHD, Horas trabajadas de conformidad con las disposiciones de la FLSA.](#)*

Dónde obtener información adicional

Para información adicional, vaya al sitio web de la Sección de Horas y Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov>. También puede llamar gratis a nuestra línea de ayuda e información, de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona al 1-866-487-9243 (1-866-4USWAGE).

Esta publicación da información general y no se debe considerar como las declaraciones de posición oficiales contenidas en las normas.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-487-9243
TTY: 1-866-487-9243
[Comuníquese con nosotros](#)