

## **Hoja de Datos #73: Madres Que Están Amamantando**

La Ley Para la Protección del Paciente y la Atención a Precio Módico (PPACA-siglas en inglés), promulgada el 23 de marzo de 2010 (P.L. 111-148), enmendó la Sección 7 de la ley FLSA, para proveer exigencia de paro con tiempo para madres que están amamantando.

### **Requisitos Generales**

Se le exige al empresario que provea tiempo para paros razonables para que una empleada pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. También se le exige al empresario que provea un sitio, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de cotrabajadores y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

La exigencia en la ley FLSA de tiempo para paros para que madres que estén amamantando se extraigan leche de los pechos no da derecho de prioridad sobre leyes estatales que provean más protecciones a las empleadas (por ejemplo, proveer tiempo con paros recompensados, proveer tiempo para paros para empleadas exentas o proveer tiempo para paros más allá de 1 año después del nacimiento de la criatura).

### **Hora y Lugar de saltos**

Se exige que los empresarios provean una cantidad razonable de tiempo para paros para extraerse leche tan frecuentemente como lo necesite la madre que esté amamantando. La frecuencia en paros necesarios para extraerse leche al igual que la duración de cada paro probablemente variará.

Un cuarto de baño, aun cuando sea privado, no es un lugar permisible bajo la Ley. El sitio tiene que ser funcional como un espacio para extraerse leche de los pechos. Si el espacio no está destinado para el uso de una madre que amamanta, tiene que estar disponible cuando se necesite para poder cumplir con la exigencia estatutaria. Un espacio temporalmente creado o convertido en espacio para extraerse leche o puesto a la disposición según la necesidad de la madre que está amamantando es suficiente siempre y cuando el espacio no esté a la vista y que esté libre de cualquier intrusión por parte de cotrabajadores y del público.

### **La cobertura e indemnización**

Sólo empleadas que no estén exentas de las exigencias del pago de sobretiempo bajo la ley FLSA tienen derecho a paros para extraerse leche. A pesar de que no se les exige a los empresarios bajo la ley FLSA que provean paros para madres que están amamantando y que están exentas de las exigencias sobre el pago de sobretiempo de la Sección 7, leyes estatales podrían exigirles que provean dichos paros.

Empresarios con menos de 50 empleados no están sujetos a la exigencia sobre tiempo para paros bajo la ley FLSA si el cumplimiento con la provisión constituiría una penuria excesiva. Para establecer si el cumplimiento constituiría una penuria excesiva, se tiene que determinar viendo la dificultad o el gasto que conlleva el cumplimiento para un empresario específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empresario. Todas las empleadas que trabajan

para el empresario bajo el alcance de la ley, independientemente del sitio de trabajo, se cuentan cuando se determina si la exención puede aplicarse.

Bajo la ley FLSA no se exige que el empresario compense a madres que amamantan por paros tomados con el propósito de extraerse leche. No obstante, si el empresario ya provee paros compensados, la empleada que use el tiempo de paro para extraerse leche tiene que ser compensada de la misma forma que se compensa a otros empleados que toman tiempo para paros. Además, la exigencia general de la ley FLSA de que se tiene que relevar completamente de cargos al empleado o si no se tiene que compensar el tiempo como tiempo de trabajo según la aplicación.

### **Dónde obtener información adicional**

Para mayor información, visite nuestro sitio en la Red de Horas y Salarios:

<http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación tiene por objeto brindar información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es brindar únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

**Departamento de Trabajo de EEUU**  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**  
TTY: 1-866-487-9243  
**[Póngase en Contacto con Nosotros](#)**