



Estimado Empleador,

Le escribo en nombre de su empleada que desea continuar amamantando y proporcionando su propia leche materna a su bebé después de su regreso al trabajo, y para hacer esto, va necesitar sacarse su leche durante sus horas de trabajo. Muchos empleadores tal vez no saben que leyes Federales y de California protegen el derecho de una madre de sacarse su leche para su bebé en el trabajo. Usted puede leer el texto de estas leyes en el reverso de esta carta.

La leche materna es fundamental para la salud de los bebés y de las madres también. El uso innecesario de la fórmula infantil pone a ambos en riesgo en muchos aspectos críticos. Por ejemplo, los bebés que son alimentados con leche materna son más saludables, tienen un menor riesgo de SIDS (síndrome de muerte súbita), y protección contra la diabetes. Las madres que amamantan tienen menor riesgo de cáncer de mama y de diabetes también. Apoyar a su empleada para que le pueda seguir dando su propia leche a su bebé le puede beneficiar a usted también.

- Por que los bebés alimentados con leche materna son más sanos que los bebés alimentados con fórmula, las empleadas que amamantan generalmente faltan menos días de trabajo que si alimentaran a sus bebés con fórmula.
- Cuando los bebés están sanos, sus madres se pueden enfocar mejor en sus responsabilidades del trabajo.
- Las compañías que proveen seguro médico a sus empleados, ahorran dinero en gastos médicos para los niños de sus empleadas que fueron alimentados con leche materna.
- Empleadores ahorran en costos de reclutamiento y entrenamiento ya que el apoyar la lactancia materna genera lealtad al negocio/compañía.

Es fácil apoyar a su empleada que alimenta a su bebé con leche materna. Los requerimientos legales son:

- Proporcionar un tiempo razonable de descanso para que la empleada se saque su leche para su bebé. Si es posible, el tiempo de descanso debe coincidir con su tiempo de descanso pagado. Si no, el tiempo de descanso adicional no tiene que ser pagado.
- Proveer a la empleada con el uso de un cuarto u otro lugar, que no sea un cuarto de baño, cerca de su área de trabajo para que pueda sacarse su leche en privado.

Si desea obtener más información sobre cómo puede usted cumplir con las leyes Federales y de California para apoyar a sus empleadas que amamantan, por favor visite: [www.womenshealth.gov](http://www.womenshealth.gov) y busque Apoyando a la lactancia materna en el trabajo/soluciones para el empleador.

Sinceramente,

*Sharon Moore MS, RDN*  
Breastfeeding Services Manager

## Federal Wage and Hour Division (WHD)

### Section 7(r) of the Fair Labor Standards Act – Break Time for Nursing Mothers Provision

Effective March 23, 2010, the Patient Protection and Affordable Care Act amended the FLSA to require employers to provide a nursing mother reasonable break time to express breast milk after the birth of her child. The amendment also requires that employers provide a place for an employee to express breast milk.

Section 7 of the Fair Labor Standards Act of 1938 (29 U.S.C. 207) is amended by adding at the end the following:

- (r)(1) An employer shall provide—
- A. a 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; and
  - B. 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.
- (2) An employer shall not be required to compensate an employee receiving reasonable break time under paragraph (1) for any work time spent for such purpose.
- (3) An employer that employs less than 50 employees shall not be subject to the requirements of this subsection, if such requirements would impose an undue hardship by causing the employer significant difficulty or expense when considered in relation to the size, financial resources, nature, or structure of the employer's business
- (4) *Nothing in this subsection shall preempt a State law that provides greater protections to employees than the protections provided for under this subsection. (see CA law below)*

### California Labor Code Section 1030-1033:

**1030.** Every employer, including the state and any political subdivision, shall provide a reasonable amount of break time to accommodate an employee desiring to express breast milk for the employee's infant child. The break time shall, if possible, run concurrently with any break time already provided to the employee. Break time for an employee that does not run concurrently with the rest time authorized for the employee by the applicable wage order of the Industrial Welfare Commission shall be unpaid.

**1031.** The employer shall make reasonable efforts to provide the employee with the use of a room or other location, other than a toilet stall, in close proximity to the employee's work area, for the employee to express milk in private. The room or location may include the place where the employee normally works if it otherwise meets the requirements of this section.

**1032.** An employer is not required to provide break time under this chapter if to do so would seriously disrupt the operations of the employer.

**1033.** (a) An employer who violates any provision of this chapter shall be subject to a civil penalty in the amount of one hundred dollars (\$100) for each violation.

(b) If, upon inspection or investigation, the Labor Commissioner determines that a violation of this chapter has occurred, the Labor Commissioner may issue a citation. The procedures for issuing, contesting, and enforcing judgments for citations or civil penalties issued by the Labor Commissioner for violations of this chapter shall be the same as those set forth in Section 1197.1.

(c) Notwithstanding any other provision of this code, violations of this chapter shall not be misdemeanors under this code.