1. ¿Gozo de garantías contra la discriminación en mi trabajo, debido a que estoy amamantando o bombeando leche en el trabajo?

   Si. En California, la discriminación con motivo del amamantamiento o lactancia es una forma de discriminación a causa del género sexual y queda prohibida por la Ley de Empleo y Vivienda (Fair Employment and Housing Act, o FEHA, por sus siglas en inglés). Es ilegal que un patrón, o empleador, discrimine con motivo de la lactancia en cuanto a la contratación, los despidos, la capacitación, la remuneración o prácticamente cualquier otro aspecto del empleo.

2. ¿Se aplican a todos los empleadores las leyes que prohíben la discriminación con motivo de la lactancia?

   No. Las leyes de California respecto al género sexual (o lactancia) se aplican únicamente en lugares de trabajo con 5 empleados o más, así como las agencias de empleo, las organizaciones laborales, las juntas de acreditación estatales y los gobiernos estatales y locales.

3. ¿Qué pasos debo tomar si creo que he sido víctima de la discriminación debido a la lactancia?

   - Guardar un registro detallado de todos los actos de discriminación, con los nombres de todos los testigos.
   - Presentar una queja ante el Departamento de Empleo y Vivienda (a más tardar un año después del primer acto de discriminación).
   - Asegúrese de nombrar como acusados a todas las partes responsables. Por ejemplo: la compañía, las partes acosadoras, su(s) supervisor(es), etc.
   - Comuníquese con un abogado o la línea de ayuda Work & Family Project helpline para hablar de sus opciones legales.

4. ¿Tengo el derecho de tomar un descanso para bombear leche mientras estoy en el trabajo?

   Sí. Las leyes en California exigen a los patrones, o empleadores, conceder un tiempo de descanso razonable para que los empleados que se encuentren lactando puedan exprimir, o bombear, la leche materna. El tiempo que se use para exprimir la leche materna se puede utilizar al mismo tiempo que otros periodos de descanso que se concedan. Sin embargo, los empleadores deben proporcionar tiempo de descanso adicional, si fuera necesario, aunque estos periodos no se remuneren. Los empleadores no tienen la obligación de proporcionar descansos adicionales si estos provocaran interrupciones graves a las operaciones del empleador.

   De manera semejante, las leyes federales exigen que los empleadores concedan tiempos de descanso para madres lactantes que no se encuentren exentas de acuerdo al Artículo 7 de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, o FLSA, por sus siglas en inglés). Se debe relevar a las empleadas de todas sus responsabilidades durante los descansos que se utilicen para exprimir leche materna, de lo contrario se les deberá remunerar por este tiempo. Si el empleador tuviera menos de 50 empleados en total y el conceder los periodos de descanso le provocaría dificultades indebidas, entonces el empleador posiblemente no se vea obligado a conceder descansos adicionales a las madres lactantes.

   Cada empleado posiblemente requiera tiempos distintos para bombear leche materna o una frecuencia distinta entre periodos de descanso. No hay un tiempo ni horario determinado que tenga que seguir el empleado para tener derecho a los descansos para exprimir o bombear leche materna.

5. ¿Tengo derecho a un lugar privado donde bombear leche materna en el trabajo?

   Sí. Las leyes de California exigen que los empleadores hagan esfuerzos razonables por proporcionar un espacio privado, distinto al baño,

donde las madres lactantes puedan exprimir leche. De manera semejante, la ley federal exige que los empleadores proporcionen a las empleadas que reúnan los requisitos un lugar para bombear leche materna que sea privado, oculto a la vista y libre de la intrusión.

6.

¿Qué debo hacer si creo que han atropellado mi derecho a un descanso o lugar privado para bombear leche materna?

Employees can make a complaint to the California Division of Labor Standards Enforcement (DLSE), or, if they are covered by section 7 of the Fair Labor Standards Act, can file a complaint with the U.S. Department of Labor (DOL).

If you have questions about your right to lactation accommodations at work, please visit our Work & Family Project or contact the helpline at (800) 880-8047.

Los empleados pueden presentar una queja ante la División de Cumplimiento de Normas Laborales de California (California Division of Labor Standards Enforcement, o DLSE, por sus siglas en inglés), o bien, si gozan de las garantías del Artículo 7 de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act), pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor, o DOL, por sus siglas en inglés).

Si usted tiene preguntas acerca de su derecho a gozar de acomodos para la lactancia en el trabajo, favor de visitar nuestro Work & Family Project o comuníquese con la línea de ayuda al (800) 880-8047.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.