

P: ¿Puede un empleador exigir que una maestra limite sus descansos a ciertos momentos del día, como durante el almuerzo o el recreo?

No. Una empleada y un empleador pueden acordar un horario determinado basado en la necesidad de extracción de leche de la empleada lactante, pero un empleador no puede exigir que una empleada cumpla con un horario fijo que no satisfaga su necesidad de extracción de leche. Además, es posible que, con el tiempo, sea necesario ajustar los horarios acordados si cambian las necesidades de extracción de leche de la empleada lactante.

P: ¿Se requiere que una escuela se adapte a los diferentes horarios y necesidades de espacio de varias empleadas que necesitan extraerse leche durante el día de trabajo?

Sí. Los empleadores deben tener en cuenta la cantidad de empleadas lactantes y sus horarios de trabajo para determinar si se debe designar o crear más de un espacio y qué cobertura con personal adicional, si corresponde, sería necesaria.

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) no exige que los empleadores creen espacios permanentes y específicos para los descansos de las empleadas para extraerse leche. Algunos empleadores pueden optar por satisfacer las necesidades de sus empleadas lactantes brindando salas de extracción dedicadas en todo el edificio o poniendo a disposición temporalmente un aula vacía o una oficina del administrador. Otros empleadores pueden optar por brindar una sala grande con pantallas de privacidad entre las empleadas, que pueden utilizar varias empleadas simultáneamente para extraerse leche.

P: Trabajo en un preescolar pequeño. ¿Cómo sé si la ley de extracción de leche en el trabajo se aplica a mi empleador?

Todas las escuelas y preescolares, ya sean públicas o privadas, independientemente de su tamaño, deben cumplir con la FLSA, incluidos los requisitos de la FLSA para extraerse leche en el trabajo.

La FLSA otorga una exención por dificultades excesivas de los requisitos de extracción de leche en el trabajo que solo está disponible para ciertos empleadores con menos de 50 empleados. Todos los empleados que trabajan para el empleador cubierto, independientemente del lugar de trabajo, se cuentan al determinar si se puede aplicar esta exención. Por ejemplo, si un empleador opera más de un preescolar, todos los empleados que trabajan en los diferentes preescolares se contarían para determinar si tiene menos de 50 empleados y puede solicitar una exención por dificultades excesivas.

Para hacer valer la exención, un empleador debe poder demostrar que las necesidades específicas de la empleada para extraerse leche en el trabajo crean una dificultad excesiva para el empleador debido a la dificultad o el costo de cumplimiento a la luz del tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empleador.

P: Por razones de seguridad, nuestra escuela tiene dispositivos de grabación de video en todos los salones de clases. Si se me permite usar un salón de clases vacío para tomarme un descanso para extraerme leche, ¿se me puede exigir que permanezca frente a la cámara durante mi descanso?

No. Una empleada debe estar libre de la observación de un sistema de video provisto o requerido por el empleador, incluida una cámara de computadora, una cámara de seguridad o una plataforma de conferencia web, cuando se extrae leche materna, independientemente de su ubicación. Para abordar

este problema, el empleador podría brindar barreras para proteger a la empleada que amamanta de la vista de los dispositivos de grabación o podría permitir que la empleada lactante bloquee o apague los dispositivos de grabación durante su descanso para extraerse leche.

P: Trabajo como auxiliar docente con un estudiante que tiene necesidades especiales. ¿Tengo el mismo derecho a extraerme leche en el trabajo que una docente titular?

Sí. Todas las empleadas de una escuela, incluidas las auxiliares de docentes, asistentes, enfermeras escolares, administradoras, secretarias, consejeras, personal de seguridad, conserjes y otras profesionales de apoyo educativo, son elegibles según la FLSA para extraerse leche en el trabajo durante un año después del nacimiento de un niño o niña. La FLSA exige que los empleadores brinden un tiempo de descanso razonable cada vez que una empleada que amamanta necesite extraerse leche. Las empleadas tienen derecho a un lugar para extraerse leche en el trabajo, que no sea un baño, que esté fuera de la vista y libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público.