lacted.org

IABLE
Institute for the Advancement of Breastfeeding & Lactation Education

Federal Law: Break Time for Nursing Mothers at Work
Ley federal: tiempo de descanso para las madres lactantes en el trabajo

The PUMP Act (Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act) was signed into law on December 29, 2022, and enforced in April 2023. This law extends specific work protections for nursing people as part of the Fair Labor Standards Act. While there are some exempt employers under the law, the intention of the law can be used as a tool when advocating for any working person's human right to lactate and provide human milk for their child.	**La Ley PUMP (*Protecciones Maternales Urgentes para Madres Lactantes)*** fue promulgada el 29 de diciembre de 2022 y entró en vigor en abril de 2023. Esta ley amplía ciertas protecciones laborales para las personas lactantes como parte de la *Ley de Normas Justas de Trabajo*. Aunque existen algunos empleadores que están exentos de esta ley, el propósito de la ley puede utilizarse como herramienta para defender el derecho humano de amamantar y proporcionar leche extraída al bebé**.**
You can find resources to help you advocate for yourself at these websites:	**Encuentra recursos que pueden ayudarte a defender tus derechos en estos sitios web:**
• Sample letter to an employer from employee: https://www.abetterbalance.org/resources/sample-lactation-accommodation-request-letter/ • Sample letter to an employer from a provider: https://legalaidatwork.org/sample-letters/sample-letter-from-health-care-provider-supporting-need-for-lactation-accommodation-under-california-and-federal-law/ • WIC resources for breastfeeding people: https://wicbreastfeeding.fns.usda.gov/talking-your-employer-about-pumping-work	• Modelo de carta de una empleada a su empleador: https://www.abetterbalance.org/resources/sample-lactation-accommodation-request-letter/ • Modelo de carta de un profesional de la salud al empleador: https://legalaidatwork.org/sample-letters/sample-letter-from-health-care-provider-supporting-need-for-lactation-accommodation-under-california-and-federal-law/ • Recursos de WIC para personas lactanctes: https://wicbreastfeeding.fns.usda.gov/talking-your-employer-about-pumping-work
Resources for employers to better support their nursing employees	**Recursos para empleadores para brindar un mejor apoyo a sus empleadas que amamantan**
• https://womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/resources • The Business Case for Breastfeeding: https://womenshealth.gov/sites/default/files/docu	• https://womenshealth.gov/supporting-nursing-moms-work/resources • El caso empresarial de la lactancia materna https://womenshealth.gov/sites/default/files/docu

ments/bcfb_business-case-for-breastfeeding-for-business-managers.pdf	ments/bcfb_business-case-for-breastfeeding-for-business-managers.pdf
The following text summarizes the law and is taken directly from the Fact Sheet #73 on the US Department of Labor website.	**El siguiente texto resume la ley y está tomado directamente de la Hoja Informativa #73 del sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.**

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
(Revised December 2025)
Departamento de trabajo de los Estados Unidos
División de salarios y horas
(Revisado en diciembre de 2025)

Fact Sheet #73: Break Time for Nursing Mothers under the FLSA	Hoja de Datos #73: Protecciones de la FLSA para que las empleadas extraigan leche materna en el trabajo
https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), most nursing employees have the right to reasonable break time and a place, other than a bathroom, that is shielded from view to express breast milk while at work. This right is available for up to one year after the child's birth. This fact sheet (updated December 2025) provides general information on the FLSA's protections for nursing employees, as extended by the Providing Urgent Maternal Protections for Nursing Mothers Act (PUMP Act), which was signed into law on December 29, 2022 (P.L. 117-328).	https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers/espanol Según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés), la mayoría de las empleadas lactantes tienen derecho a descansos razonables y a un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista para extraerse leche materna durante el horario laboral. Este derecho está disponible durante un año tras el nacimiento del hijo o hija. Esta hoja informativa (actualizada en diciembre de 2025) brinda información general sobre las protecciones de la FLSA para las empleadas lactantes, ampliadas por la Ley de Protecciones Maternales Urgentes para Madres Lactantes (Ley PUMP), que se convirtió en ley el 29 de diciembre de 2022 (P.L. 117-328).
ABOUT THE FLSA	**SOBRE LA FLSA**
The FLSA establishes minimum wage, overtime pay, recordkeeping, and child labor standards affecting full-time and part-time employees in the private sector and in Federal, State, and local governments. The FLSA also protects the rights of employees to pump breast milk at work. Workers may have greater protections under State or local worker protection laws. The FLSA does not preempt State or local laws that provide greater protections to employees For more information about the FLSA, visit www.dol.gov/agencies/whd/flsa.	La FLSA establece normas sobre salario mínimo, pago de sobretiempo, mantenimiento de registros y trabajo de menores de edad que afectan a los empleados de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, estatal y local. La FLSA también protege los derechos de las empleadas a extraer leche materna en el trabajo. Los trabajadores pueden tener mayores protecciones bajo las leyes estatales o locales de protección del trabajador. La FLSA no prevalece sobre las leyes estatales o locales que ofrecen mayor protección a los empleados. Para más información sobre la FLSA, visite https://www.dol.gov/agencies/whd/espanol

Break Time to Pump Breast Milk	Tiempo de descanso para extraer leche materna
Most employees have the right to take reasonable break time to express breast milk for their nursing child. For one year after the child's birth, covered employees may take reasonable break time "each time such employee has need to express the milk." An employer may not deny a covered employee a needed break to pump. The frequency and duration of breaks needed to express milk will likely vary depending on factors related to the nursing employee and the child. Factors such as the location of the space and the steps reasonably necessary to express breast milk, such as pump setup, can also affect the duration of time an employee will need to express milk. Employees who telework are eligible to take pump breaks under the FLSA on the same basis as other employees.	La mayoría de las empleadas tienen derecho a tomarse un descanso razonable para extraer leche materna para su hijo o hija lactante. Durante un año tras el nacimiento del niño o niña, las empleadas cubiertas pueden tomar un descanso razonable "cada vez que dicha empleada tenga necesidad de extraer leche." Un empleador no puede negarle a una empleada cubierta un descanso necesario para extraer leche. La frecuencia y la duración de los descansos necesarias para extraer la leche variarán probablemente en los factores relacionados con la empleada lactante y el hijo o hija. Factores como la ubicación del espacio y los pasos razonablemente necesarios para extraer la leche materna, como la configuración de la bomba, también puede afectar la duración del tiempo que una empleada necesitará para extraer leche. Las empleadas que teletrabajan son elegibles para tomar descansos para extraer leche bajo la FLSA de la misma manera que las demás empleadas.
Private Space to Pump Breast Milk	**Espacio privado para extraer leche materna**
Covered employees must be provided with "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." Under the FLSA, a bathroom, even if private, is not a permissible location for the employer to provide for pumping breast milk. The location provided must be functional as a space for expressing breast milk. If the space is not dedicated to the nursing employee's use, it must be available when needed by the employee in order to meet the statutory requirement. A space temporarily created or converted into a space for expressing breast milk or made available when needed by the nursing employee is sufficient provided that the space is shielded from view and free from any intrusion from co-workers and the public. Workers who telework must also be free from observation by any employer-provided or required video system, including computer camera, security camera, or web conferencing platform.	A las empleadas cubiertas se les debe brindar "un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por una empleada para extraer leche materna". Según la FLSA, un baño, incluso si es privado, no es un lugar permitido para que el empleador brinde para extraer leche materna. La ubicación brindada debe ser funcional como un espacio para extraer leche materna. Si el espacio no está dedicado para el uso de la empleada lactante, debe estar disponible cuando la empleada lo necesite para cumplir con el requisito legal. Un espacio creado temporalmente o convertido en un espacio para extraer leche materna o puesto a disposición cuando lo necesite la empleada lactante es suficiente, siempre cuando el espacio esté protegido de la vista y libre de cualquier intrusión de los compañeros de trabajo y del público. Las empleadas que teletrabajan también deben estar libres de la observación de cualquier sistema de vídeo proporcionado o requerido por el empleador, incluida la

	cámara de la computadora, la cámara de seguridad o la plataforma de conferencias web.
Covered Employees	**Empleadas cubiertas**
As of December 29, 2022, nearly all FLSA-covered employees have the right to take needed time and to access an appropriate space to express breast milk for a nursing child for up to one year after the child's birth. For more information about FLSA coverage, see Fact Sheet #14 (https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/14-flsa-coverage). Airline crewmembers are exempt from nursing employee protections under the FLSA. Certain employees of rail carriers and motorcoach services operators may be exempt if an employer demonstrates that compliance would require significant expense or result in unsafe conditions. Employees who are exempted may be entitled to break and/or space protections under state or local laws. Employers with fewer than 50 employees are not subject to the FLSA break time and space requirements if compliance with the provision would impose an undue hardship. Whether compliance would be an undue hardship is determined by looking at the difficulty or expense of compliance for a specific employer in comparison to the size, financial resources, nature, and structure of the employer's business. All employees who work for the covered employer, regardless of work site, are counted when determining whether this exemption may apply. **Examples** • Julia cleans guest rooms at hotels on weekends. Julia is entitled to break time and space under the FLSA for one year after the birth of a child. • Samantha is a registered nurse who is exempt from receiving overtime pay under the FLSA. Beginning on December 29, 2022, Samantha is entitled to break time and space for one year after the birth of a child. • Irina is the shift manager at a fast-food restaurant with several locations and meets all requirements to be exempt from overtime pay requirements under the FLSA. When Irina returns to work after the birth of her child in March of 2023, in order to comply with the law, her employer provides an office to	A partir del 29 de diciembre de 2022, casi todas las empleadas cubiertas por la FLSA tienen derecho a tomarse el tiempo necesario y a acceder a un espacio adecuado para extraer leche materna para un hijo o hija lactante hasta un año después del nacimiento del niño o niña. Para más información sobre la cobertura de la FLSA, vea la hoja informativa #14 (https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/14-flsa-coverage/espanol). Los miembros de la tripulación de las aerolíneas están exentos de las protecciones para empleados en período de lactancia establecidas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ciertos empleados de empresas ferroviarias y operadores de servicios de autobuses interurbanos también pueden estar exentos si el empleador demuestra que cumplir con estas disposiciones implicaría un gasto significativo o generaría condiciones inseguras. Las empleadas que están exentas pueden tener derecho a la protección de descansos y/o espacio adecuado para extraerse leche materna conforme a las leyes estatales o locales. Los empleadores con menos de 50 empleados no están sujetos a los requisitos de descansos y espacio de la FLSA, si el cumplimiento con la disposición impondría una dificultad excesiva. Si el cumplimiento fuera una dificultad excesiva se determina al observar la dificultad o el costo del cumplimiento para un empleador específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio de la empresa. Todos los empleados que trabajan para el empleador se cuentan al determinar si se puede aplicar esta exención. **Ejemplos** • Julia limpia habitaciones de huéspedes en hoteles los fines de semana. Julia tiene derecho a descansos y espacio bajo la FLSA durante un año tras el nacimiento de un hijo o hija. • Samantha es una enfermera registrada que está exenta del pago de sobretiempo bajo la FLSA. A partir del 29 de diciembre de 2022, Samantha tiene derecho a descansos y espacio durante un año tras el nacimiento de su bebé.

take four breaks a day of 25 minutes each to pump breast milk for the nursing child.

- Irina es la jefa de turno en un restaurante de comida rápida con varias ubicaciones y cumple todos los requisitos para estar exenta del pago de sobretiempo bajo la FLSA. Cuando Irina regresa al trabajo después del nacimiento de su hijo en marzo de 2023, para cumplir con la ley, su empleador le brinda una oficina para tomar cuatro descansos al día de 25 minutos cada uno para extraer leche materna para el niño o niña lactante.

Compensation for Break Time to Pump Breast Milk

Under the FLSA, when an employee is using break time at work to express breast milk they either:

Must be completely relieved from duty; or must be paid for the break time.

Further, when employers provide paid breaks, an employee who uses such break time to pump breast milk must be compensated in the same way that other employees are compensated for break time.

For more information about time that must be compensated, see Fact Sheet #22 (https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked).

Examples

- Madison works on a farm. Madison's employer provides all employees with two paid 15-minute rest breaks each day. Madison chooses to use both of the paid 15-minute breaks to pump breast milk for her 6-month-old infant. If Madison needs additional breaks to pump, the additional break time does not have to be compensated as long as Madison does not perform any work during the breaks.
- Peyton is a third-grade teacher. Under the FLSA, Peyton is entitled to time to pump breast milk in a private space. Peyton chooses to grade papers and complete student records while pumping breast milk. Peyton must be compensated for the time spent pumping and doing this work at the same time.
- Lauren's employer requires all employees to attend a team-building meeting at 3pm on Thursdays. Lauren requests break time to pump during the Thursday meeting. Lauren's employer denies her

Compensación por descansos para extraer leche materna

Bajo la FLSA, cuando una empleada utiliza el tiempo de descanso en el trabajo para extraer la leche materna:

Debe ser relevada completamente de sus funciones; o se le debe pagar por el tiempo de descanso.

Además, cuando los empleadores ofrecen descansos pagados, la empleada que las utiliza para extraer leche materna debe recibir la misma compensación que los demás empleados por el descanso.

Para más información sobre el tiempo que debe compensarse, vea la hoja informativa #22. https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked/espanol

Ejemplos

- Madison trabaja en una granja. El empleador de Madison ofrece a todos sus empleados dos descansos diarios pagados de 15 minutos. Madison elige usar los dos descansos pagados de 15 minutos para extraer leche materna para su bebé de 6 meses. Si Madison necesita descansos adicionales para extraer leche materna, el descanso adicional no tiene que ser pagado siempre que Madison no realice ningún trabajo durante los descansos.
- Peyton es maestra de tercer grado. Según la FLSA, Peyton tiene derecho a tiempo para extraer leche materna en un espacio privado. Peyton elige calificar los trabajos y completar los archivos de los estudiantes mientras se extrae la leche materna. Peyton debe ser compensada por el tiempo que pasa extrayendo leche y haciendo este trabajo al mismo tiempo.
- El empleador de Lauren les exige a todos los empleados que asistan a una reunión de trabajo en equipo los jueves a las 3 p.m. Lauren solicita

request in violation of the FLSA. Lauren must be paid for the time attending the meeting and must be permitted time and space to pump.

descanso para extraer leche durante la reunión del jueves. El empleador de Lauren le niega su solicitud en violación de la FLSA. A Lauren se le debe pagar por el tiempo que asiste a la reunión y se le debe permitir tiempo y espacio para extraer leche.

FLSA Prohibitions on Retaliation

It is a violation of the FLSA for any person to "discharge or in any other manner discriminate against any employee because such employee has filed any complaint or instituted or caused to be instituted any proceeding under or related to this Act, or has testified or is about to testify in any such proceeding, or has served or is about to serve on an industry committee." Employees are protected regardless of whether the complaint is made orally or in writing. Complaints made to the Wage and Hour Division are protected, and most courts have ruled that internal complaints to an employer are also protected.

Example

- Linda is a delivery truck driver for a department store and takes breaks to pump breast milk a couple of times each day. The supervisor complains that the breaks are interfering with the delivery schedule and moves Linda to a lower-paying job as a result.
    - In this example, Linda has experienced unlawful retaliation under the FLSA.

Prohibiciones de represalias bajo la FLSA

Es una violación de la FLSA que cualquier persona "despida o discrimine de cualquier otra manera a cualquier empleado porque dicho empleado ha presentado una queja o iniciado o hecho que se inicie un procedimiento bajo la Ley o relacionado con ella, o ha testificado o esta a punto de testificar en dicho procedimiento, o ha servido o está a punto de servir en un comité de la industria". Los empleados están protegidos independientemente de si la queja se hace de forma oral o por escrito. Las quejas presentadas ante la División de Horas y Salarios están protegidas, y la mayoría de los tribunales han dictaminado que las quejas internas a un empleador también están protegidas.

Ejemplo

- Linda es conductora de un camión de reparto en una tienda por departamentos y toma descansos para extraerse la leche materna un par de veces al día. El supervisor se queja de que los descansos están interfiriendo con el calendario de entregas y, como resultado, traslada a Linda a un puesto donde se le paga menos.
    - En este ejemplo, Linda ha sufrido represalias ilegales bajo la FLSA.

Remedies for Violations

Beginning April 28, 2023, an employer who violates an employee's right to reasonable break time and space to pump breast milk will be liable for appropriate legal or equitable remedies under the FLSA. Remedies may include employment, reinstatement, promotion, and the payment of wages lost and an additional equal amount as liquidated damages, compensatory damages and make-whole relief, such as economic losses that resulted from violations, and punitive damages where appropriate. These remedies are available regardless of whether the employee has also experienced retaliation.*

An employee may file a complaint with the Wage and Hour Division or may file a private cause of action seeking appropriate remedies. Special procedures may apply to

Recursos legales para violaciones

A partir del 28 de abril de 2023, un empleador que viole el derecho de una empleada a descansos y espacio razonables para extraer leche materna será responsable de los recursos legales o equitativos apropiados bajo la FLSA. Los recursos pueden incluir el empleo, la reincorporación, la promoción y el pago de los sueldos perdidos y una cantidad igual adicional como daños liquidados, daños compensatorios y compensación total, como pérdidas económicas que resultaron de violaciones y daños punitivos cuando corresponda. Estas medidas están disponibles independientemente de si la empleada también ha sufrido represalias.*

Una empleada puede presentar una queja ante la División de Horas y Salarios o puede presentar una causa de acción

filing a private action where an employer has failed to provide an employee with an appropriate space to pump. Special procedures **do not apply** before an employee or other party can file a complaint with the Wage and Hour Division or when an employee brings a private suit to enforce the reasonable break time requirement. **Please Note: Before April 28, 2023, remedies for violations of the reasonable break time and space requirements of the FLSA are limited to unpaid minimum or overtime wages. An employee who experienced retaliation may also seek additional remedies including, but not limited to, employment, reinstatement, lost wages and an additional equal amount as liquidated damages, compensatory damages and make-whole relief, such as economic losses that resulted from violations, and punitive damages where appropriate.*	privada en busca de las medidas apropiadas. Se pueden aplicar procedimientos especiales para presentar una acción privada cuando un empleador no ha proporcionado a una empleada un espacio adecuado para extraer leche. Los procedimientos especiales no se aplican antes de que una empleada u otra parte pueda presentar una queja ante la División de Horas y Salarios o cuando una empleada presenta una demanda privada para hacer cumplir el requisito de descanso razonable. **Por favor tenga en cuenta: Antes del 28 de abril de 2023, los recursos legales por violaciones de los requisitos razonables de descanso y espacio de la FLSA se limitan a salarios mínimos o sobretiempo no pagado. Una empleada que haya sufrido represalias también puede buscar recursos legales adicionales que incluyen, entre otros, empleo, reincorporación, sueldos perdidos y una cantidad igual adicional como daños liquidados, daños compensatorios y compensación total, como pérdidas económicas que resultaron de violaciones y daños punitivos cuando corresponda.*
Where to Obtain Additional Information • **For additional information, visit our Wage and Hour Division Website: http://www.dol.gov/agencies/whd or call our toll-free information and helpline, available 8 a.m. to 5 p.m. in your time zone, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).** • Please visit the website for more resources and information on this topic (https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers).	**Dónde se puede conseguir información adicional** • **Para conseguir información adicional visite nuestro "Web site" de Horas y Sueldos bajo la dirección: http://www.dol.gov/agencies/whd y/o llame a nuestra línea de información y asistencia, gratuitamente, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).** • Visita nuestro sitio web para obtener recursos e información adicional sobre este tema. https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers/espanol.