

# NOTAS PRÁCTICAS

## Lactancia materna y vuelta al trabajo

Una de las causas de abandono de la lactancia materna antes de los seis meses recomendados por la Organización Mundial de la Salud es la vuelta al trabajo. Reanudar la jornada laboral y seguir

lactando a un hijo puede ser posible si en la empresa se llevan a cabo iniciativas que faciliten la labor a las mujeres que han decidido compatibilizar lactancia y trabajo. A continuación se ofrecen algunas

medidas para ayudar a conseguir que la trabajadora mantenga la lactancia produciendo con ello un beneficio no tan sólo para el niño sino también para ella misma y para la empresa en la que trabaja.

### LA TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA

Las principales opciones de la trabajadora para seguir amamantando a su hijo, podrían resumirse en una lactancia natural exclusiva o mixta.

#### Lactancia natural exclusiva

Asumir el mantenimiento de la lactancia natural exclusiva por parte de una trabajadora que se reincorpora a su trabajo requiere ayuda y una buena planificación tanto laboral como familiar. La situación de cada mujer debe analizarse precozmente y de forma individual, con el fin de determinar cuál o cuáles son las alternativas más convenientes.

En algunos casos, la única posibilidad de seguir con una lactancia natural exclusiva irá ligada a la extracción de la leche durante la jornada laboral, almacenamiento, conservación y uso de la misma en aquellas tomas en las que la madre no pueda acudir a darle el pecho a su hijo. La idea es que la madre amamante a su hijo directamente antes de ir y al volver del trabajo y, naturalmente, el resto del tiempo que esté con él. Para las otras tomas, la persona que cuida al bebé puede suministrarle la leche extraída conservada a la temperatura y en los recipientes adecuados. Algo de flexibilidad en la organización del trabajo y un lugar adecuado para la lactancia directa o la extracción de la leche pueden ser de gran ayuda. Incluso la posibilidad de un regreso gradual al trabajo o la de llevar parte del trabajo a casa son también medidas a tener en cuenta por la empresa.

Por último, la posibilidad de que un familiar acerque al bebé al trabajo para que la madre lo pueda amamantar o que la madre pueda salir del trabajo para hacerlo ya en casa, ya en una guardería cercana o algún otro lugar, favorecerá el mantenimiento de la lactancia natural.

#### Lactancia mixta: natural y artificial

Si la madre no puede o no desea extraerse la leche, puede optar (siempre en función de la edad del niño y con el consejo del pediatra) por adelantar la introducción de la alimentación complementaria (bebés de más de 4 meses) o por usar leche de fórmula (bebés de menos de 4 meses) en aquellas tomas en las que esté trabajando. El resto del tiempo y durante los fines de semana puede seguir con la lactancia natural directa.

### OBLIGACIONES LEGALES EN LA EMPRESA

Las obligaciones del empresario en lo relativo a la mujer en período de lactancia son similares a las concernientes a la mujer embarazada o que ha dado a luz recientemente. Dichas obligaciones se desarrollan en torno a la evaluación de riesgos, la información y formación, la vigilancia de la salud y la adopción de las medidas preventivas.

A tenor de los artículos 16, 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el art. 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario debe evaluar los riesgos para la reproducción y la maternidad que no se puedan evitar. La evaluación inicial de riesgos se ha de realizar con carácter general teniendo en cuenta los riesgos que afecten a la función de procreación y a la maternidad; y, finalmente, conocida la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, el empresario debe realizar una evaluación adicional para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto y del hijo lactante.

Cuando el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la lactancia, el empresario ha de adoptar las medidas necesarias para evitar los daños de exposición a dicho riesgo, con prioridades ordenadas (arts. 15.1.g, 16.2, 25.2 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y arts. 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención):

1º Mantenimiento del puesto de trabajo con eliminación del riesgo por adopción de medidas preventivas: adaptación de las condiciones de trabajo en términos de organización del trabajo y de área de descanso apropiada o del tiempo de trabajo en lo relativo a una mayor flexibilidad horaria o pausas adecuadas en frecuencia y duración.

2º Cambio de puesto de trabajo o de función compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente o, de no ser posible, otro fuera de su grupo profesional o categoría equivalente según reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional.

La suspensión del contrato por riesgo no se aplica en este caso al período de lactancia.

### MEDIDAS DE APOYO EN LA EMPRESA

Las principales acciones que el empresario puede poner en marcha para proteger el derecho a la lactancia natural son:

- Asegurarse de que cumple la normativa vigente en lo relativo a la protección de la lactancia.
- Elaborar y aplicar estrategias en la empresa que permitan a la trabajadora en período de lactancia tener acceso a permisos por maternidad más largos u horarios laborales más flexibles.
- Permitir la realización de las pausas necesarias para amamantar a sus hijos o para extraer la leche.
- Poner a disposición de la trabajadora algún lugar limpio, confortable y privado para la extracción y almacenamiento de la leche materna.
- Facilitar el acceso al consejo individual, en el caso de existir personal sanitario en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

### FACILIDADES PARA DAR DE MAMAR O PARA LA EXTRACCIÓN DE LA LECHE

Si una de las acciones que se van a poner en marcha en la empresa es facilitar que la mujer amamante a su hijo o proceder a la extracción de la leche, se deberá poner a disposición de la misma un lugar confortable y adecuado para hacerlo y algún medio para la conservación de la leche.

Las condiciones ideales de esa sala pasan por la limpieza, una temperatura adecuada y la posibilidad de una cierta privacidad, además de disponer de una toma de corriente para el sacaleches eléctrico y de un punto de agua para la higiene personal y los instrumentos utilizados en la extracción. Sería conveniente también que en la sala existiera una nevera para el almacenamiento y conservación de la leche.

### DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales relacionados directamente con la lactancia se circunscriben al permiso por lactancia contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral. Estos derechos se pueden resumir en:

- Derecho de ausencia de una hora que puede dividirse en dos fracciones o reducción de jornada en media hora.
  - Duración máxima de 9 meses.
  - Mantenimiento de la retribución normal como tiempo de trabajo.
  - La concreción del horario corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
  - Exige un preaviso al empresario de 15 días para la reincorporación a la jornada ordinaria.
  - Es un derecho de disfrute indistinto por madre o padre.
  - Las discrepancias se resuelven en la jurisdicción social.
- No hay que olvidar, sin embargo, que los convenios colectivos pueden mejorar estas condiciones. Existen, además, otras leyes que, sin estar directamente relacionadas con la lactancia, pueden ser útiles para las trabajadoras que hayan escogido amamantar a sus hijos.
- El período de 16 semanas de suspensión en caso de parto único o de 18 semanas en el múltiple.
  - Excedencia no superior a 3 años con derecho a antigüedad y formación profesional y con reserva de puesto de trabajo durante el primer año.
  - La reducción de jornada laboral por cuidado de un menor de menos de 6 años de edad. Mínimo 1/3 y máximo 1/2.

Se puede ampliar esta información consultando la Nota Técnica de Prevención nº 664. Lactancia materna y vuelta al trabajo. M<sup>a</sup> Dolores Solé. INSHT. [www.mtas.es/insht/ntp/index.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/index.htm).

