

Folleto para empresarios

Lactancia y trabajo



**Organización
Panamericana
de la Salud**

Oficina Regional de la
Organización Mundial de la Salud



**Organización
Panamericana
de la Salud**

Oficina Regional de la
Organización Mundial de la Salud

¿Por qué debe preocuparse en apoyar la lactancia materna en sus empleadas?

¡Felicitaciones!! Usted ha decidido apoyar a sus empleadas para que continúen amamantando cuando regresen al trabajo. Ellas también son madres y desean, al igual que Ud., lo mejor para sus hijos. Entre esas elecciones de “lo mejor” se encuentra la decisión de amamantar al bebé desde su nacimiento. La lactancia materna posee muchos beneficios para ambos (madre e hijo/a), pero al mismo tiempo incluye algunos para Ud., su empleador.

Un empresario/empleador que facilita a sus empleadas el amamantar, logra

- **Mejor satisfacción de sus empleadas/os:**

Al poder combinar el trabajo con la maternidad - en este caso expresada por la continuación de la lactancia materna-, sus empleadas y empleados se sentirán satisfechos pero además reconocidos, respetados y apoyados en su papel de madres y padres¹.

- **Mayor fidelidad de las mujeres trabajadoras para con su empresa, como gratitud a su colaboración y sensibilidad:**

Esa satisfacción y ese reconocimiento a su colaboración y sensibilidad volverán en forma de fidelidad e identificación para con la empresa².

- **Menor ausentismo, ya que esos bebés y sus madres enfermarán menos:**

Las madres cuyos niños reciben alimentación con fórmulas se ausentan (para cuidar a sus hijos enfermos) más del doble de días que quienes amamantan³. La compañía de seguros CIGNA llevó a cabo un estudio de 2 años sobre 343 empleadas que participaron en su programa de apoyo a la lactancia, y encontró que el programa tuvo como resultado un ahorro anual de \$240.000 en gastos de atención médica, un 62% menos de confección de recetas médicas, y un ahorro de \$60.000 por reducción del ausentismo⁴.

1 Galtry J. (1997). Lactation and the labor market: Healthcare Research and Quality (2007). Breastfeeding and breastfeeding, labor market changes, and public policy in the maternal and infant health outcomes in developed countries. United States. Health Care Women Int., 18, 467-480.

2 U.S Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration. The Business Case for Breastfeeding. Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite. Disponible en: http://www.ask.hrsa.gov/detail_materials.cfm?ProdID=4135. Última consulta: 20/07/2011

3 Cohen R, Mrtek MB & Mrtek RG. (1995). Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations. American Journal of Health Promotion, 10(2), 148-153.

4 Dickson V, Hawkes C, Slusser W, Lange L, & Cohen R. (2000). The positive impact of a corporate lactation program on breastfeeding initiation and duration rates: help for the working mother. Unpublished manuscript. Presented at the Annual Seminar for Physicians, co-sponsored by the American Academy of Pediatrics, American College Obstetricians and Gynecologists, and La Leche League International, on July 21, 2000.

- **Mayor retención de sus empleadas:**

En EEUU, las empresas que poseen programas de apoyo a la lactancia logran un 94,2% de retención de su personal, contra un 59% de promedio nacional^{5, 6}.

- **Mayor tasa de rápido regreso al trabajo:**

Las empleadas tienen más probabilidades de volver al trabajo al finalizar su licencia por maternidad (esto es sin tomar licencias extraordinarias), cuando su lugar de trabajo ofrece un entorno propicio para la lactancia materna².

- **Mayor rendimiento de las horas trabajadas:**

Ya que al tener un hijo sano la madre trabajadora no debe ocupar su pensamiento en preocupaciones y angustias.

- **Disminución de la rotación o pérdida de personal calificado y aún su pérdida a causa del nacimiento de un bebé:**

Con el consiguiente ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal, además del tiempo necesario para su rendimiento óptimo².

- **Mejorar la imagen corporativa:**

Al ocuparse del bienestar de las mujeres trabajadoras y sus familias, mostrando cómo la responsabilidad social comienza por la propia casa.

- **Menor costo de atención de la salud:**

Un estudio encontró que por cada 1.000 bebés no amamantados, hubo 2.033 consultas médicas adicionales, 212 días de hospitalización adicional, y 609 recetas médicas adicionales sólo para 3 enfermedades - oído, respiratorias e infecciones gastrointestinales⁷. Esto no incluyó los riesgos de muchas otras enfermedades de la infancia, o enfermedades de la mujer como el cáncer de mama pre-menopáusico, que se reducen cuando una madre amamanta⁸. La empresa Aetna Inc. de EEUU estima que ha ahorrado US\$ 1435 en gastos de atención médica y 3 días de ausencia por enfermedad por cada bebé amamantado⁹.

5 Mutual of Omaha. (2001). Prenatal and lactation education reduces newborn health care costs. Omaha, NE: Mutual of Omaha.

6 Ortiz, J, McGilligan K, & Kelly P. (2004). Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. *Pediatric Nursing*, 30(2):111-119.

7 Ball T & Wright A. (1999). Health care costs of formula-feeding in the first year of life. *Pediatrics*, 103(4), 871-876.

- **Favorecimiento de una fuerza laboral más saludable para el futuro:**

El impacto de la lactancia materna sobre el bebé se prolonga hasta la vida adulta, previniendo obesidad, diabetes, hipertensión y algunos tipos de cáncer¹⁰.

¿Qué logran la madre y su bebé?

- La lactancia materna ofrece una experiencia única de salud y
- genera armonía en la relación madre-bebé.
- Desde el punto de vista nutricional, no existe una real alternativa a la lactancia materna; los leches artificiales son productos en general de origen vacuno, modificados pero carentes de muchas sustancias inmunológicas en la leche que Ud. produce.
- Desde el punto de vista inmune, sólo la leche materna puede brindarle al bebé los anticuerpos que todavía no es capaz de generar por sí mismo; por lo tanto, enfermará mucho menos, y menos importantes serán sus problemas de salud¹⁰.
- Desde el punto de vista de su propia salud, la lactancia materna previene diversas enfermedades en la mujer, como cierto tipo de cáncer. Además, es la forma natural de perder los kilos que el embarazo deja, precisamente, para la producción de leche en los primeros meses de vida¹⁰.
- Desde el punto de vista emocional, las madres que sostienen la lactancia cuando retornan a su trabajo sienten menos culpa o sensación de estar abandonando a sus bebés.

8 U.S. Department of Health and Human Services, Agency for Healthcare Research and Quality (2007). Breastfeeding and maternal and infant health outcomes in developed countries. Evidence report, Technology Assessment, Number 153. 9

9 California Breastfeeding Coalition. Disponible en: <http://www.calwic.org/storage/documents/wellness/2007bfawards.doc>

10 León-Cava, Natalia. Cuantificación de los Beneficios de la Lactancia Materna: Reseña de la Evidencia. Washington, D.C.: OPS © 2002. Disponible en <http://www.paho.org/spanish/ad/fch/BOB-Main.htm> (última consulta 20/07/2011)

¿Cuánto tiempo necesitará mi empleada para extraer su leche?

Las mujeres tienen que extraerse su leche cada 3 horas, durante unos 15 a 20 minutos cada vez. Por ejemplo, un programa para un período de trabajo tradicional de 8 horas (con una más de descanso para el almuerzo) sería el siguiente:

Hora	Actividad
8:00 a.m.	Inicia la jornada laboral
9:45-10:00 a.m.	Usa pausa reglamentaria para extraerse leche
12:00 a.m.	Aprovecha el descanso del almuerzo para extraerse leche
2:30-2:45 p.m.	Usa pausa reglamentaria para extraerse leche
5:00 p.m.	Se retira del trabajo

Recomendaciones para la lactancia de la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS)

- **Lactancia materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida**
- **Lactancia materna continuada hasta los 2 años o más, junto con alimentos complementarios adecuados e inocuos desde el punto de vista nutricional**

La Organización Mundial de la Salud declara en su Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño¹¹:

“La lactancia natural es una forma sin parangón de proporcionar un alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sanos de los lactantes; también es parte integrante del proceso reproductivo, con repercusiones importantes en la salud de las madres. Como recomendación de salud pública mundial, durante los seis primeros meses de vida los

Continúa

11 Disponible en http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_spa.pdf

lactantes deberían ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos.¹² A partir de ese momento, a fin de satisfacer sus requisitos nutricionales en evolución, los lactantes deberían recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos desde el punto de vista nutricional, sin abandonar la lactancia natural hasta los dos años de edad, o más tarde. La lactancia natural exclusiva puede practicarse desde el nacimiento, salvo el caso de algunas afecciones médicas, y si se practica sin limitaciones, propicia una abundante producción de leche.”

Y agrega:

“Las madres también deberían poder seguir amamantando y cuidando a sus hijos al retomar su empleo remunerado, lo que se puede lograr aplicando medidas legislativas sobre protección de la maternidad y otras medidas conexas compatibles con el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000, N° 183, y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000, N° 191. Todas las mujeres empleadas fuera del hogar deberían poder disponer de una licencia de maternidad, de guarderías y de pausas remuneradas para amamantar.”

¿Cómo desarrollar una política de lactancia materna en el lugar de trabajo?

Transformar su institución en una “Empresa Amigable para Amamantar” es relativamente simple. El primer paso podría consistir en redactar una política institucional que declare este propósito.

Dicha política debería contener al menos estos lineamientos:

- La Empresa apoya la lactancia materna de sus empleadas
- Durante los primeros 6 meses de vida de los bebés, la empresa brindará las condiciones que hagan posible el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva;

12 Según se formula en las conclusiones y recomendaciones de la reunión consultiva de expertos (Ginebra, 28 a 30 de marzo de 2001) que ultimó el examen sistemático de la duración óptima de la lactancia natural exclusiva (véase el documento A54/INF.DOC./4). Véase también la resolución WHA54.2.

- Luego de ese período y hasta los 2 años, continuará ofreciendo apoyo para sostener la lactancia materna; y
- Para los efectos arriba señalados será flexible respecto de la toma de las pausas para lactancia que contempla la Ley de Contrato de Trabajo vigente.
- La Empresa dispondrá de una sala de lactancia para que cada madre trabajadora que así lo desee pueda extraer su propia leche en un lugar:
 - Higiénico;
 - Privado;
 - Confortable;
 - Tranquilo; y
 - Fácilmente accesible.

¿Cómo establecer una sala de lactancia?

Una sala de lactancia requiere de las siguientes instalaciones e insumos:

- Sala de dimensiones adecuadas a la cantidad de mujeres que puedan requerir de ella en forma simultánea, con elementos de confort e intimidad para que cada mujer pueda realizar la extracción de su propia leche de manera privada, cómoda y absolutamente higiénica.
- Cada unidad deberá contar con al menos una silla cómoda, un lavamanos con agua fría/caliente, jabón líquido y toallas de papel, un refrigerador con termómetro para control diario de temperatura, de uso exclusivo para el fin del lactario.
- Una unidad debería tener una superficie mínima de 2 metros x 2 metros (para un sillón), más 1,5 m2 por cada sillón extra instalado.
- Excelente iluminación (de ser posible natural), ventilación y decoración alegre; ambiente climatizado.
- El o los lavabos no deben ser compartidos con baños u otras instalaciones sanitarias del edificio.
- Tomacorriente eléctrico (para el uso de una bomba mecánica, si se desea).
- Una pizarra o panel donde las mujeres que usan la sala puedan colocar fotos de sus bebés para mirarlos al mismo tiempo que extraen su leche para favorecer la “bajada” de la leche.

Otras medidas para apoyar la lactancia en el lugar de trabajo

- Facilite la entrega de folletos e instructivos de promoción de lactancia materna.
- Posibilite que sus empleadas retornen gradualmente al trabajo o facilite horarios flexibles a fin de permitirles adaptarse a la separación con sus bebés.
- Autorice que en determinadas tareas que así lo permitan su personal pueda estar, si lo desea, acompañada de su bebé.
- Si le es posible provea de los insumos necesarios (frascos estériles, contenedores térmicos de transporte) para facilitar la tarea de las madres.
- Cuando le sea posible, favorezca la ejecución de tareas a distancia, por ejemplo desde la propia casa de su empleada, o medias jornadas de trabajo.
- Favorezca la participación de los padres en el nacimiento y días posteriores mediante licencias por paternidad adecuadas.
- Permita que un bebé pueda ser llevado al trabajo para ser amamantado, o que su madre pueda retirarse unos minutos del trabajo para amamantarlo en algún sitio cercano.

¿Qué dice la legislación vigente? (vea anexo)

El Convenio C183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³, que debería ser ratificada por todos los países Miembro, dice:

➤ **14 semanas de licencia por maternidad**

➤ **Pausas diarias para lactancia en la jornada de trabajo**

13 Disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C183> (última consulta 22/07/2011)

El **Convenio C183** de la Organización Internacional del Trabajo establece en sus sucesivos artículos que:

“Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”.

“Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”.

“Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”.

“El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto”.

“La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo”.

“El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”.

Más exigente, la **Recomendación 191**¹⁴ dice que se debería “...procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos”. y además que “...sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares”.

14 Disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R191> (última consulta 22/07/2011)

También agrega que “...cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada”. Y que “...cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo”.

Algunas experiencias

IBM de Argentina

Por más de 10 años la empresa IBM posee en Argentina lactarios a disposición de sus empleadas. Por iniciativa de una gerente llegada de EEUU (donde la empresa ya aplicaba esta política), el Edificio Catalinas en la ciudad de Buenos Aires fue el primero en comenzar con ese desafío. La enfermera desde entonces en el servicio médico, relata sus inicios en los que no faltó una visita a la Liga de la Leche a fin de recabar información; también recuerda las decenas de mujeres trabajadoras que han pasado por allí en estos años y entre quienes destaca una madre de 5 hijos.

El Director Médico de la empresa, comenta cómo la posibilidad de recolectar leche en las horas de trabajo se fue extendiendo a cada uno de los ahora 8 edificios que la empresa posee en el país: “Cada uno cuenta con el mismo espacio, ahora normalizado, que ofrece intimidad, higiene, confort y el equipamiento necesario”. Allí las madres pueden concurrir las veces que ellas mismas decidan (en general 3) durante la jornada laboral; efectivamente, nadie les impone los horarios ni frecuencias, y aún pueden optar por el beneficio de retirarse una hora antes (la hora para lactancia que la ley estipula) sin perder el derecho a utilizar el lactario sin límites.

“Al principio realizamos una capacitación del personal involucrado —relata el Director Médico—, y en forma permanente brindamos charlas de puericultura y otras relacionadas con el embarazo, para todas las empleadas gestantes. Esas charlas son dadas por una médica pediatra y una enfermera del staff”. En el lactario de la sede Catalinas puede observarse una cantidad de fotos de bebés allí pegadas sobre una cartelera. El espacio es agradable, bien iluminado y se construyó ocupando parte del pasillo de ingreso al área, junto a un baño. La enfermera es la encargada de mantener todos los utensilios necesarios en condiciones de higiene adecuadas. También se puede observar la certificación que el Gobierno de la Ciudad les otorgara al comprobar el trabajo de todos los lactarios bajo idénticas normas.

Las empleadas de IBM Argentina poseen otras ventajas especiales que protegen su maternidad: pueden acceder a formatos elásticos de trabajo (por ejemplo desde el domicilio), mientras que el tiempo de lactancia (por el cual se benefician con la disponibilidad del lactario) es indefinido, es decir lo fija la propia madre. El hecho de poder extraerse su leche para dársela a su bebé “mitiga la culpa de las madres” señala el Director Médico. Todo un hallazgo.

Coca Cola

La empresa lleva adelante en Argentina una política de recursos humanos tratando de encontrar un equilibrio entre trabajo y vida personal/familiar, que denominan *Work & Life Balance*.

En ese contexto, la maternidad logra una centralidad muy particular a través de:

- Implementación reciente de “*maternity coaching*”, un programa de acompañamiento a las empleadas desde el embarazo y hasta la lactancia para ayudarlas a descubrir, explorar y disfrutar su propia maternidad.
- Instalación de un lactario en el edificio de la empresa, hace ya un año.
- Sistema *Mother Flex*, que permite un paulatino regreso al trabajo con el criterio “tantas horas trabajadas como meses del bebé” (bebé de 3 meses = 3 horas diarias; bebé de 6 meses = 6 horas diarias, etc).

En cuanto al lactario, se halla equipado con un sillón de relax, heladera de uso exclusivo para las madres, y brinda la posibilidad de escuchar música funcional. Es privado y confortable, y las usuarias se organizan ellas mismas para su ocupación.

Según el Director de Recursos Humanos de la compañía para la División *South Latin*, el brindar estas posibilidades es parte de su filosofía donde todos ganan: empresa y empleadas. Pero además reconoce que una mujer trabajadora que recibe estos cuidados respecto de su maternidad difícilmente pueda dejar de recordarlo durante toda su vida. Para Coca Cola, esto es parte de su balance entre vida y trabajo.

Ministerio de Salud de la Nación – Buenos Aires, Argentina

El Ministerio de Salud de la Nación inauguró en el mes de agosto 2011 un “Espacio Amigo de la Lactancia” destinado a que las madres que desempeñan sus tareas tanto en el Ministerio de Salud como en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación puedan extraerse y conservar su leche en las mejores condiciones, para que sus hijos las reciban cuando ellas están ausentes.

Este espacio tiene como objetivo contribuir a que la lactancia no se interrumpa al concluir la licencia por maternidad, brindando la posibilidad de que las madres puedan articular sus tareas laborales con la extracción de leche cuando no sea posible amantar al bebé directamente.

La iniciativa forma parte del aporte de la Dirección Nacional de Maternidad e Infancia para la promoción y protección de la lactancia materna, derecho amparado por la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20744, art. 179) y por Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Dto. 214/06, Art. 137) que establecen descansos diarios para amamantar durante la jornada de trabajo. Su Directora, expresó el deseo de que todas las instituciones, tanto públicas como privadas, *“fomenten este tipo de iniciativas para que entre todos acompañemos a las madres que desean continuar amamantando al retomar su jornada laboral habitual”*.



CALMA

En El Salvador el mayor reto para continuar la lactancia materna lo enfrentan las madres lactantes trabajadoras, y es así que CALMA una institución sin fines de lucro en El Salvador elaboró una propuesta de Iniciativa de Empresas Amigas. El objetivo principal de CALMA, para la implementación de esta Iniciativa es: Contribuir a que las madres lactantes trabajadoras, puedan alimentar a sus bebés, con leche materna de manera exclusiva, los primeros 6 meses de vida y extender la alimentación con leche materna hasta los 2 años o más, a través de la creación o habilitación de Áreas para la Extracción y Conservación de la Leche Materna y brindando información adecuada y oportuna sobre lactancia materna y alimentación de los niños y niñas. En el 2010, CALMA en coordinación con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, gestionó un espacio para realizar la presentación de la Iniciativa, ante personal administrativo y de recursos humanos de 200 empresas afiliadas. De allí surgió la demanda de algunas de ellas para el asesoramiento y capacitación de su personal.

Para la implementación de esta iniciativa CALMA propone:

1. Asistencia técnica para la adecuación de un área en la empresa, que reúna las condiciones necesarias para poder amamantar a sus bebés, si fuese posible o para extraerse y conservar la leche.
2. Fortalecer las habilidades del personal a través de servicios de capacitación, para brindar el apoyo a la madre lactante y contribuir al funcionamiento del área para la extracción y conservación de la leche.

Hasta el momento se ha trabajado con 8 maquilas, y una institución del gobierno. Se ha logrado al momento que las maquilas cuenten con un espacio para que las madres puedan con toda tranquilidad extraerse la leche materna, almacenarla y luego llevarla a sus casas, cuando finaliza la jornada de trabajo. El área es equipada con fondos de la empresa, de la siguiente manera: un lavamanos, silla, mesa y un refrigerador. El personal de recursos humanos se encarga de elaborar el horario para que las madres puedan utilizar esta área, sin dejar descubierta su área de trabajo. Con esta medida se contribuye a la adecuada nutrición y salud de la primera infancia y se busca combinar las actividades laborales con la maternidad.

Algunos de los testimonios dados por las madres lactantes que trabajan: “con mi primer hijo me daba lástima sacarme la leche en el trabajo y botarla”, dijo una embarazada de 8 meses de gestación empleada” “Nos sentimos más tranquilas y apoyadas, con este lactario”.

Preguntas frecuentes

1. **¿Existen otras empresas e instituciones que apoyen la lactancia materna?**

R: Unos ejemplos son en Bolivia UNICEF, la Caja Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Deportes. En Santiago de Chile el centro comercial Parque Arauco posee una sala de lactancia para clientas. También la Secretaría de Salud de Bogotá, Colombia. En Guatemala la Corte Suprema de Justicia, UNICEF, OPS, Cemaco, Koramsa (maquila), la Universidad San Carlos. En México GNP, que es una muy importante empresa de seguros. En Paraguay las dependencias ministeriales cuentan con Salas de Lactancia Materna para las funcionarias que se encuentran en periodo de lactancia; lo mismo ocurre en el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición (INAN). En República Dominicana PANCA (fábrica de golosinas) y CODETEL (compañía de teléfonos). En Uruguay existen varias dependencias y empresas del Estado que cuentan con áreas para la lactancia materna: Ministerio de Salud, Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland, Usinas Termoeléctricas del Estado, Obras Sanitarias del Estado, Administración Nacional de Puertos, y Administración Nacional de Telefonía; entre las empresas privadas Laboratorios Roemmers del Uruguay y Weyerhaeuser Productos S.A. (procesamiento de maderas).

2. **¿Por qué es tan importante la leche materna?**

R: Porque es el alimento perfecto e ideal para el recién nacido. La leche materna es el único alimento que provee los nutrientes necesarios para un óptimo crecimiento y desarrollo del bebé. Además, la leche materna protege contra enfermedades infecciosas del tracto respiratorio y gastrointestinal, y otras como diabetes, asma, hipertensión y obesidad.

3. **¿Por qué se debe extraer continuamente frecuentemente la leche?**

R: Una mujer que amamanta necesita vaciar sus pechos cada 3 o 4 horas. De este modo se sentirá cómoda, aliviada, y tranquila. Por ende, trabajará mejor. Si no lo hace, se sentirá cansada, dolorida, molesta, incómoda, y perderá en parte su producción.

4. ¿Es seguro dar al bebé leche extraída?

R: Alimentar al bebé con leche extraída de su propia madre es la mejor opción si no puede hacerlo directamente del pecho. La leche extraída es fácil de almacenar si se toman las medidas de higiene necesarias.

5. ¿Es posible un acuerdo con la madre trabajadora para que junte la hora de lactancia y se retire antes del trabajo?

R: Sí, eso es posible. Pero debe tener en cuenta que igualmente, aunque se retire antes, debería poder gozar de los intervalos para extraer su leche, ya que por naturaleza requerirá hacer esto cada 3 a 4 horas.

Recursos adicionales y sitios web

- **Organización Panamericana de la Salud:**
www.paho.org/alimentacioninfantil
- **Organización Internacional del Trabajo:**
www.ilo.org/global/lang-es/index.htm
- **Red Mundial de Grupos pro Alimentación Infantil (IBFAN):**
www.ibfan-alc.org
- **World Alliance Breastfeeding Action:**
www.waba.org
- **Liga de la Leche:**
www.llli.org
- **Academia Americana de Pediatría:**
www.aap.org
- **Business case for breastfeeding:**
www.cdph.ca.gov/HealthInfo/healthyliving/childfamily/Pages/Business-CaseforBreastfeeding.aspx
- **Ver también:** Lactancia y trabajo: Folleto para los compañeros de trabajo y Lactancia y trabajo: Folleto para madres y futuras madres. (OPS, 2011) y disponible en [www.paho.org/alimentación infantil](http://www.paho.org/alimentación%20infantil).

Publicado: diciembre, 2011.

Anexo: Consulte la legislación vigente en su país en el cuadro siguiente

País	Duración de la licencia por maternidad	Nivel de las prestaciones de licencia por maternidad	Fuente de las prestaciones de licencia por maternidad	Tipo de financiación	Convenios sobre protección de la maternidad ratificados			Licencia por paternidad
					C3	C103	C183	
Argentina	90 días	100%	Seguridad Social	Obligatoria	✓			
Bolivia	60 días	100% del salario mínimo más 70% de la diferencia entre el salario mínimo y los ingresos regulares	Seguridad Social	Obligatoria	✓			
Brasil	120 días ⁵	100%	Seguridad Social	Obligatoria	D*	✓		5 días remunerados
Chile	18 semanas	100% hasta cierto límite	Seguridad Social	Obligatoria	D*	✓		5 días remunerados
Colombia	12 semanas	100%	Seguridad Social	Obligatoria	✓			8 días remunerados
Costa Rica	4 meses	100%	Mixta (50% seguridad social;	Obligatoria				

Continúa →

País	Duración de la licencia por maternidad	Nivel de las prestaciones de licencia por maternidad	Fuente de las prestaciones de licencia por maternidad	Tipo de financiación	Convenios sobre protección de la maternidad ratificados			Licencia por paternidad
					C3	C103	C183	
Cuba	18 semanas	100%	Seguridad Social	Obligatoria	✓	D**	✓	
Ecuador	12 semanas	100%	Mixta (75% seguridad social; 25% empleador)	Obligatoria		✓		
El Salvador	12 semanas	75%	Seguridad Social ¹	Obligatoria				
Guatemala	84 días	100%	Mixta (2/3 seguridad social; 1/3 empleador) ¹	Obligatoria		✓		2 días en el nacimiento del hijo
Honduras	10 semanas	100% durante 84 días ²	Seguridad Social ³	Obligatoria				
México	12 semanas	100%	Seguridad Social ¹	Obligatoria				
Nicaragua	12 semanas	100%	Mixta (60% seguridad social; 40% empleador) ¹	Obligatoria	✓			

Continúa →

País	Duración de la licencia por maternidad	Nivel de las prestaciones de licencia por maternidad	Fuente de las prestaciones de licencia por maternidad	Tipo de financiación	Convenios sobre protección de la maternidad ratificados			Licencia por paternidad
					C3	C103	C183	
Nicaragua	12 semanas	100%	Mixta (60% seguridad social; 40% empleador) ¹	Obligatoria	√			
Panamá	14 semanas	100%	Mixta ³	Obligatoria	√			
Paraguay	12 semanas	50% durante 9 semanas	Seguridad Social	Obligatoria				Dos días remunerados
Perú	90 días	100%	Seguridad Social	Obligatoria				
República Dominicana	12 semanas	100%	Mixta (50% seguridad social; 50%)	Obligatoria				
Uruguay	12 semanas	100%	Seguridad Social	Obligatoria	D*	√		3 días para los funcionarios públicos
Venezuela ⁴	18 semanas	100%	Seguridad Social	Obligatoria	√	D		

- C3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919.
 C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
 C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, disponible en

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-es/index.htm>, última consulta 15/07/2011

D=Denunciado; D*=Denunciado, C.103 ratificado; D**=Denunciado, C.183 ratificado.

Nota: La duración de la licencia de maternidad presentada en este anexo se refiere a la duración normal de la licencia de maternidad según las disposiciones de la ley nacional. De no especificarse lo contrario, la duración de la licencia de maternidad en días se entiende por días “consecutivos” o “naturales”.

1. Si una mujer no está cubierta por la seguridad social pero tiene derecho a la licencia de maternidad, corresponde a su empleador costear la totalidad de sus prestaciones pecuniarias por maternidad.
2. El Código del Trabajo (de 31 de Marzo de 2003) prevé 10 semanas de licencia de maternidad, mientras que según la Ley sobre la regulación general de la seguridad social (General Regulation of Social Security Act) (de 15 de Febrero de 2005) las prestaciones por maternidad son costeadas durante 84 días por la seguridad social.
3. El empleador completa la diferencia entre seguridad social o los pagos de la cuenta de seguro individual obligatorio y el salario.
4. Venezuela posee 2 horas por lactancia materna por día laboral, hasta los seis meses pero extensible hasta el año.
5. Brasil ha aprobado 180 días, siendo que los 60 días de extensión de la ley son facultativos y el empleador lo puede descontar de su contribución fiscal.

[illegible]