



**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**



**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

[mapa del web](#) [contactar](#)

buscador del ministerio

[Inicio](#) | [Novedades y actualidad](#) | [Presentación INSHT](#) | [Documentación](#) | [Normativa](#) | [Organizaciones](#)  
[Formación](#) | [Estadísticas](#) | [Estudios e investigación](#) | [Homologación y Control de Calidad](#) | [Enlaces de interés](#)

[Inicio](#) → [Documentación](#) → [Bases de datos](#) → [Notas Técnicas de Prevención](#) → [NTP-e](#)

## Lactancia materna y vuelta al trabajo

Mère qui allaite et retour au travail  
Breastfeeding and returning to work

### Redactora:

M<sup>a</sup> Dolores Solé Gómez  
Especialista en Medicina del Trabajo

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

*Una de las causas de abandono de la lactancia materna antes de los 6 meses recomendados por la OMS es sin duda la vuelta al trabajo. ¿Cómo hacer posible la reanudación de la jornada laboral con el mantenimiento de la lactancia? ¿qué acciones se pueden llevar a cabo en la empresa para facilitar la labor a las mujeres que han decidido amamantar a su bebé? En esta NTP se ofrecen algunas medidas que pueden ayudar a conseguir que la trabajadora pueda seguir lactando a su hijo produciendo con ello un beneficio no tan sólo para el niño sino también para ella misma y para la empresa en la que trabaja.*

### Introducción

La lactancia materna es la mejor forma de alimentación para el bebé durante los seis primeros meses de vida ya que le aporta todos los nutrientes, anticuerpos, hormonas, factores inmunitarios y antioxidantes que necesita para desarrollarse de forma saludable. La UNICEF y la OMS se han marcado como objetivo lograr que, para el año 2005, el 50% de las madres amamanten a sus hijos como mínimo hasta los seis meses. Para lograrlo, estas organizaciones, en un comunicado de prensa conjunto (Marzo 2004), hacen un llamamiento a los gobiernos para que promuevan y protejan la lactancia materna fomentando los entornos que estimulen a las mujeres a adoptar decisiones informadas acerca de la alimentación de sus hijos. Aunque en la actualidad no existe un sistema de registro acerca de la frecuencia de inicio, mantenimiento y duración de la lactancia materna en España, los estudios realizados en ciertas Comunidades Autónomas parecen indicar que un 80% de las madres eligen dar el pecho a sus hijos en el momento del nacimiento, reduciéndose a un 56% la proporción de bebés alimentados exclusivamente con leche materna a los tres meses de nacer y a un 21 % a los seis meses.

Aunque en la duración de la lactancia materna influyen factores como la edad, el nivel de estudios, la paridad, las políticas y actitud de los profesionales sanitarios frente a la misma, la información recibida por la embarazada... la reincorporación al trabajo puede constituir un obstáculo para el mantenimiento de la misma. De ahí la importancia indudable de las intervenciones en la empresa tanto de información y educación sanitaria como de puesta en marcha de medidas que permitan crear entornos laborales favorables a la misma.

## **Ventajas de la lactancia materna**

Los beneficios de la lactancia materna son evidentes para el niño, la madre, la empresa y la sociedad en general.

### **Ventajas para el niño**

La leche materna le proporciona al bebé todos los elementos nutritivos que necesita durante los 4-6 primeros meses de vida; favorece su crecimiento, maduración y promueve su salud. Muchos de los componentes de la misma se encargan de protegerle mientras su sistema inmunitario completa su desarrollo. Se ha comprobado que los niños amamantados tienen menos infecciones gastrointestinales, respiratorias y urinarias. Son además menos proclives a padecer otitis y existen datos que apuntan a una menor incidencia de obesidad y de diabetes mellitus en la infancia.

### **Ventajas para la madre**

La lactancia materna acelera la recuperación y la involución uterina. Además reduce sustancialmente el riesgo de cáncer de mama y de ovario.

### **Ventajas para la empresa**

Los beneficios del apoyo a la trabajadora en periodo de lactancia son variados. Por un lado influyen en la tasa de absentismo relacionada con el cuidado de familiares enfermos: durante el primer año de vida, los niños amamantados con leche materna se ponen enfermos un 50% menos que los que reciben leche artificial. Por otro, aceleran y aumentan la vuelta al trabajo de las trabajadoras disminuyendo los costes ligados a las nuevas contrataciones y a la formación del personal nuevo, además de permitir una reincorporación más temprana e incluso la retención de personal cualificado y de mejorar el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores.

### **Ventajas para la sociedad**

En el mundo en desarrollo, los niños alimentados con leche materna tienen un riesgo de muerte entre 10 y 15 veces menor que el resto durante los 3-4 primeros meses de vida.

La disminución de las enfermedades en la infancia disminuye a su vez el gasto sanitario; así como el menor uso de recursos para el almacenamiento y conservación de los sucedáneos de la leche o del caucho para las tetinas permiten proteger y conservar los recursos naturales.

En fin, una empresa responsable socialmente y comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores no debe olvidar en ningún momento el necesario apoyo a los mismos para un continuo desarrollo de sus competencias y carrera profesional en un entorno que promueva la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal con la laboral, siendo el periodo de lactancia un periodo crítico para todos estos temas.

## **La trabajadora en periodo de lactancia**

Con relación a la 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 de ayuda y de 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.

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.

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 le suministrará la leche extraída conservada a la temperatura y en los recipientes adecuados.

Esta opción debe calibrarse ya durante el embarazo, buscando en la empresa aquellas medidas que mejor se ajusten al horario, tipo de trabajo y deseos de la madre lactante. 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.

## 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.

## Legislación aplicable

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 al 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. En la **tabla 1** se exponen algunos ejemplos de cláusulas incorporadas a convenios colectivos.

**TABLA 1**  
**Ejemplos de mejora incorporadas en los convenios colectivos**

- Posibilidad de acumular en un mes de permiso retribuido el periodo de lactancia
- Reducción de la jornada laboral en una hora al inicio o al final hasta los 10- 12 meses de edad
- Disponibilidad de horas no retribuidas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral
- Acumulación de las vacaciones a la licencia por maternidad aun expirado el año natural a que tal periodo corresponda
- Umbral mínimo de reducción de la jornada laboral de 1/4 en vez de 1/3
- En la reducción de 1/3 de la jornada laboral: suplemento a las retribuciones que le corresponderían por dicha reducción
- Permiso especial no retribuido por maternidad de hasta dos meses con reserva de puesto de trabajo
- Excedencia especial de hasta 5 años con reserva de puesto de trabajo

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 periodo 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.

## Actuación en la empresa

### Obligaciones legales

Las obligaciones del empresario en lo relativo a la mujer en periodo 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 **artículo 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.

En la **Tabla 2** se relacionan los principales riesgos para la lactancia

**TABLA 2**  
**Principales riesgo para la lactancia**

RIESGO	EJEMPLOS
Excreción de tóxicos por la leche materna	Plomo, manganeso, mercurio, citostáticos, pesticidas
Vehiculización del tóxico o agente peligroso por higiene deficiente	Agentes biológicos Agentes químicos
Inhibición o disminución de la secreción láctea por exposiciones laborales	Carga mental Ruido Estrés térmico

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**):

1. 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 el lo relativo a una mayor flexibilidad horaria o pausas adecuadas en frecuencia y duración.
2. 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 periodo de lactancia.

En la **Tabla 3** se indican las principales etapas de la intervención en la empresa

**TABLA 3**  
**Principales etapas de la intervención en la empresa**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de los puestos de trabajo con riesgo para la lactancia</li> <li>• Evaluación de los riesgos (inicial y periódicas)</li> <li>• Identificación de las mujeres en periodo de lactancia</li> <li>• Evaluación adicional después de la comunicación de la trabajadora</li> </ul> |
|---|

- Información y formación
- Medidas preventivas y de apoyo
- Consejo individual (higiene, nutrición)

## Medidas de apoyo

Además de las obligaciones legales, el empresario puede establecer una serie de medidas de apoyo para evitar que la trabajadora abandone la lactancia natural de su bebé al reanudar el trabajo. 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 periodo 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.

En la **Tabla 4** se indican una serie de medidas de apoyo con relación al tiempo de trabajo

**TABLA 4**  
**Algunas medidas de apoyo en relación al tiempo de trabajo**

MEDIDA	EJEMPLO
Flexibilidad horaria	Flexibilizar horario de entrada y de salida.
	Establecer franjas de permanencia obligada y permitir realizar el resto de la jornada según necesidades y tipo de jornada (por ej. horario de permanencia obligada de 10 a 12 por la mañana y de 16 a 18 por la tarde).
	Reducción de la jornada laboral sin o con menor repercusión económica.
Pausas regladas	Permitir la realización de pausas de duración y frecuencia adecuadas para dar de mamar o proceder a la extracción de la leche (2 pausas al día de 20 min. aproximadamente suelen ser suficientes).
Teletrabajo o trabajo a domicilio	Posibilidad de trabajar desde casa de forma total o parcial.

## 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 procediendo 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 hasta que salga de la empresa.

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 de los instrumentos utilizados en la extracción. Sería conveniente también que en la sala existiera una nevera para el almacenamiento y conservación de la leche.

## Conclusión

La reanudación de la jornada laboral no tiene por qué significar el final de la lactancia natural. La existencia de una estrategia de actuación y de un código de buenas prácticas en la empresa, favorecerá el mantenimiento de la misma permitiendo la compatibilización de lactancia y trabajo.

Para poder trabajar sin dejar de darle el pecho a su hijo, la madre necesita básicamente información, confianza en sí misma y en sus derechos y, sobre todo, apoyo familiar (pareja, familia), social (amigos, comunidad) y laboral (política de la empresa, dirección y compañeros de trabajo)

La lactancia materna es una buena inversión. Sus beneficios se notan tanto a nivel individual como colectivo, promoviendo una mejor salud y un ahorro de tiempo y dinero a todos los niveles.

## Bibliografía

1. CEFIC  
**Guidance on the health protection of pregnant, recently delivered and breast-feeding women at work**  
*CEFIC, 1999*
2. COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
**COM(2000) 466 final sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.**
3. INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD; AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO  
**La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002): recopilación de buenas cláusulas**  
*ISTAS, 2003*
4. KRAMER, M. ET KAKUMA, R  
**The optimal duration of exclusive breastfeeding: a systematic review, WHO, 2002**  
[http://www.who.int/nut/documents/optimal\\_duration\\_of\\_exc\\_bfeeding\\_review\\_ei](http://www.who.int/nut/documents/optimal_duration_of_exc_bfeeding_review_ei)
5. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES  
**Guía de buenas practicas para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo por razones de reproducción y maternidad.**  
*MTAS, 2002*

6. OMS  
**Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño: duración óptima de la lactancia materna exclusiva.**  
*A54/INFDOC./4, Mayo 2001*
  7. SCOTTISH EXECUTIVE BREASTFEEDING GROUP  
**Breastfeeding and returning to work: Off to a good start**  
*HEBS, Edingburgh, 2003*
  8. UNICEF/OMS  
**Estrategia mundial: la lactancia materna, fundamental para la supervivencia infantil. Nueva York, 23 de marzo 2004**  
<http://www.who.int/mediacentre/releases/2004/pr19/es/print.html>
  9. New and expectant mothers at work: A guide for health professionals  
<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg373hp.pdf>
  10. LACTANCIA MATERNA: DE VUELTA AL TRABAJO  
[http://www.pediatraldia.cl/pb/lac\\_mat\\_vuelta\\_trab.htm](http://www.pediatraldia.cl/pb/lac_mat_vuelta_trab.htm)
-