

# Semana Mundial de la Lactancia Materna 2015

## Amamantar y trabajar: ¡logremos que sea posible!



### La lactancia materna es buena para la economía

El impacto positivo de la lactancia materna en la economía a nivel macro y micro a menudo no es reconocido, incluso cuando los beneficios que ofrece la lactancia materna para la salud de la madre y el niño son bien conocidos.

Se ha comprobado que se puede reducir considerablemente el gasto en atención de salud. Por ejemplo, en los Estados Unidos, se calcula que los gastos directos en atención de salud de los niños relacionados con tasas bajas de lactancia materna ascendieron a \$2.200 millones de dólares estadounidenses en el 2007 [1]. En México, se calcula que los gastos directos e indirectos de no amamantar variaron entre \$455.7 millones y \$2,126.6 millones de dólares estadounidenses en 2012 [2]. Por otro lado, la lactancia materna lleva a una fuerza laboral más sana.

Los beneficios para el lugar de trabajo posiblemente no sean tan visibles, pero entre ellos cabe señalar los siguientes:

- Lealtad con la empresa como resultado de la gratitud y la satisfacción
- Menor ausentismo porque los bebés se enferman con menos frecuencia y menor gravedad
- Retención de empleados (lo cual reduce la necesidad de capacitación y la pérdida de personal calificado) [4]
- Mayor productividad

Dependiendo de las políticas de aseguramiento de cada país, la lactancia materna podría influir mucho en los costos del seguro. Además, da una mejor imagen a la empresa; Un ejemplo es la aseguradora CIGNA, que ahorra \$240.000 dólares estadounidenses al año en gastos de atención de salud en mujeres que amamantan [5].

### Maneras para facilitar la lactancia materna de mujeres que trabajan

La promoción y el apoyo a la lactancia materna de las mujeres que trabajan fuera de casa tienen en cuenta las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre la lactancia materna exclusiva durante seis meses y la continuación de la lactancia por lo menos dos años o más. Para cumplir estas recomendaciones, los empleadores deben proporcionar a las mujeres las siguientes facilidades en el trabajo durante el período de lactancia:

- Licencia por maternidad
- Sala de lactancia
- Menos horas de trabajo u horario flexible durante la lactancia

### Licencia por maternidad

El Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estipula que cada mujer debe tener derecho a la licencia por maternidad por lo menos 14 semanas. La Recomendación 191 de OIT, firmada por varios países, dice que los países deben intentar proveer una licencia por maternidad de 18 semanas como mínimo [7].

### Sala de lactancia

Debe proporcionarse una sala privada, cómoda e higiénica para que las madres puedan extraerse leche durante las horas de trabajo. Además, se necesita una silla, un refrigerador, un lavabo y un tomacorriente (por si se usan bombas eléctricas).

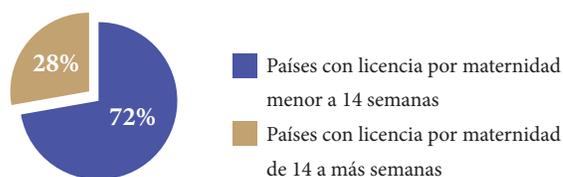
### Menos horas de trabajo y horario flexible

El Convenio 183 de la OIT otorga a las mujeres el derecho a interrumpir el trabajo una o varias veces al día, o a trabajar menos horas con el fin de amamantar a su hijo. Las madres que amamantan necesitan extraerse leche cada tres o cuatro horas; de lo contrario, se sienten incómodas y la producción de leche materna podría verse afectada ya que depende de la demanda.

### Situación en la implementación de las recomendaciones de la OIT en la Región de las Américas

En la Región de las Américas, 10 de los 38 países (Belize, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Panamá, Perú y Venezuela) proporcionan al menos 14 semanas de licencia por maternidad, de acuerdo a lo establecido en el Convenio 183 de la OIT (cuadro). Esto representa el 28% de los países sobre los cuales hay información (diagrama). De estos 10 países, solo tres siguen la Recomendación 191 de la OIT de proporcionar 18 semanas o más: Chile con 24 semanas, Cuba y Venezuela con 18.

Diagrama. Porcentaje de países de la Región de las Américas según el número de semanas de licencia por maternidad



En la mayoría de los países se paga el 100% del sueldo; en otros se paga entre 60 y 65%. La licencia por paternidad es rara solo Argentina, Bahamas, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay cuentan con disposiciones para la licencia.

**Cuadro. La licencia por maternidad, sueldo ganado durante la licencia por maternidad y licencia por paternidad<sup>1</sup>**

País	Licencia por maternidad (número de semanas)	Sueldo Ganado durante la licencia por maternidad (porcentaje)	Licencia por paternidad (número de días)
Antigua & Barbuda	13	100% por 6 semanas, 60% por 7 semanas	0
Argentina	13	100%	2
Bahamas	12	100%	7
Barbados	12	100%	0
Belice	14	100%	0
Bolivia	13	100%	0
Brasil	17	100%	5
Canadá	17	100%	0
Islas Caimán	12	100%	Solamente para trabajadores en el sector público
Chile <sup>2</sup>	24	100%	5 (o hasta 42 días de los que no haya usado la madre)
Colombia	14	100%	4
Costa Rica	16	100%	0
Cuba	18	100%	Los padres pueden decidir quién se queda en la casa has- ta que el niño cumple 1 año
Dominica	12	60%	0
República Dominicana	12	100%	0
Ecuador	12	100%	10
El Salvador	12	100%	0
Estados Unidos <sup>3</sup>	0	N/C4	
Granada	12	65%	0
Guatemala	12	100%	2
Guyana	13	70%	0
Haití	12	100%	0
Honduras	12	100%	0
Jamaica	12	100%	0
México	12	100%	0
Nicaragua	12	100%	0
Panamá	14	100%	0
Paraguay	12	100%	2
Peru <sup>4</sup>	14	100%	4
San Cristobal y Nieves	13	65%	0
San Vicente y las Granadinas	13	65%	0
Santa Lucía	13	100%	0
Surinam	0	NA	0
Trinidad & Tobago	13	100%	0
Uruguay	12	100%	10
Venezuela	18	100%	14

Fuente: UNICEF. Cuidado infantil y licencias parentales. Desafíos. Número 12, julio de 2011. Se puede encontrar en [http://www.unicef.org/lac/desafios12\\_cepil-unicef.pdf](http://www.unicef.org/lac/desafios12_cepil-unicef.pdf).

1 Países en la filas subrayados tienen legislación que provee la licencia por maternidad de 14 semanas o más

2 Chile introdujo una ley en el 2011 para extender la licencia por maternidad a 24 semanas (<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-articulo-99872.html>).

3 En los Estados Unidos hay leyes que otorgan 12 semanas de licencia por discapacidad, que pueden usarse para licencia por maternidad (véase el recuadro 1)

4 Perú aprobó recientemente una ley que otorga 14 semanas de licencia por maternidad (<http://www.laboraperu.com/peru-ratifica-convenio-183-oit-licencia-maternidad.html>).

*Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas, mediante la presentación de un certificado médico o cualquier otro certificado apropiado (según lo determinen la legislación y las prácticas nacionales) donde se indique la fecha presunta de parto.*

Convenio 183, artículo 4, párrafo 1

**Interrupciones para la lactancia.** De los 29 países de América Latina y el Caribe sobre los cuales hay datos, 20 (69%) tienen leyes que disponen interrupciones diarias, remuneradas o no, o una reducción diaria de las horas de trabajo para las empleadas que amamantan. Las interrupciones, generalmente de una hora o más se dividen en dos y no se especifica la hora en que pueden tomarse. En la Región de las Américas, 11 países permiten interrupciones para la lactancia durante seis meses como mínimo y cuatro de ellos permiten estas interrupciones durante 12 meses (Bolivia, Cuba, República Dominicana y Perú) [7].

*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. [...] Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.*

Convención 183, artículo 10, párrafos 1 y 2

**Salas de lactancia.** En 14 países es obligatorio proporcionar instalaciones para lactancia, aunque las especificaciones varían [7]. En Colombia, Costa Rica y Nicaragua, por ejemplo, todos los empleadores deben proporcionar una sala de lactancia. En otros países, como Ecuador, este requisito se aplica solamente a empresas con 50 empleados o más.

*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.*

Recomendación 191, párrafo 9

## **¿Qué pueden hacer los gobiernos, los empleadores, los compañeros de trabajo, las madres y los padres para facilitar la lactancia materna?**

### **Los gobiernos pueden:**

- Ratificar, aplicar y hacer el seguimiento del Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT, en los cuales se recomienda una licencia por maternidad de 18 semanas como mínimo y por lo menos una interrupción diaria para la

lactancia o una reducción de las horas de trabajo y salas privadas para extracción de leche o amamantar

- Estipular una licencia materna más larga, como lo han hecho algunos países de la Región
- Asumir el compromiso político de reglamentar y velar por el cumplimiento de las leyes para proteger la lactancia materna de las mujeres que trabajan

### **Los empleadores pueden:**

- Tener una política que apoye a las empleadas que amamantan en la empresa o la organización y comunicarla a todo el personal
- Ofrecer condiciones para facilitar el cumplimiento de las recomendaciones de la OMS para la lactancia materna
- Asegurar que en el lugar de trabajo haya una sala de lactancia privada, cómoda, higiénica y de fácil acceso
- Ser flexibles con respecto a las interrupciones para amamantar o para extracción de leche

### **Los compañeros de trabajo pueden:**

- Cubrir a sus compañeras de trabajo, ocupándose de sus tareas cuando tengan que interrumpir el trabajo para amamantar o extraerse leche
- Motivar a la madre para que siga amamantando y se abstenga de utilizar sucedáneos de la leche materna
- Si es factible, ofrecer ayuda con el transporte del bebé o la leche materna

### **Las madres pueden:**

- Conocer sus derechos con respecto a la licencia por maternidad y la política de sus empleadores en materia de lactancia materna, incluida la disponibilidad de una sala privada para extraerse leche o amamantar
- Si no hay una política en materia de lactancia materna, informar a su empleador acerca de la necesidad de interrupciones para extraerse leche y de una sala privada para extraerse leche o amamantar
- Practicar la extracción de leche y congelarla durante la licencia por maternidad para tener leche ya almacenada al reincorporarse al trabajo
- Colaborar con el empleador y los demás empleados para buscar una solución de manera conjunta

### **Los padres pueden:**

- Alentar a la madre a que siga amamantando después de reincorporarse al trabajo
- Practicar darle al bebé leche materna con una taza antes que la madre se reincorpore al trabajo
- Hacer su parte de las tareas domésticas
- Si es posible, llevar al bebé al trabajo de la madre para que pueda amamantarse

## Recuadro 1: La licencia por maternidad en algunos países

### **Bahamas**

Bajo la ley de Empleo, mujeres empleadas tienen derecho a la licencia por maternidad de 12 semanas. Mujeres que contribuyan al seguro nacional y que satisfacen el criterio para el número de contribuciones reciben un beneficio por maternidad que equivale a dos-tercios del sueldo asegurado por 13 semanas, con posibilidad de extensión hasta 6 semanas bajo circunstancias como enfermedad. Padres tienen derecho a una semana de licencia.

### **Brasil**

Licencia por maternidad obligatoria de 120 días con goce de sueldo e incentivos fiscales para 60 días adicionales de licencia voluntaria con goce de sueldo son parte de las políticas de apoyo a la maternidad en Brasil. Las empleadas del gobierno federal y muchos gobiernos estatales tienen derecho a 180 días. Muchas ciudades también han adoptado esta norma. Además, las nuevas madres tienen derecho a dos interrupciones al día de 30 minutos cada una, hasta que el bebé cumpla 6 meses.

### **Chile**

Un ejemplo de su reconocimiento de la importancia de la lactancia materna y de su compromiso con la recomendación de la OMS relativa a la lactancia materna exclusiva durante seis meses es la ley que estipula 24 semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo. Es el primer país del continente americano en adoptar una medida de este tipo y, por lo tanto, sirve de modelo para el resto del continente. Se prevé que las tasas ya elevadas de lactancia materna exclusiva en Chile aumentarán aún más.

### **Estados Unidos**

Las nuevas madres pueden tomarse 12 semanas de licencia sin goce de sueldo si han trabajado durante 12 meses y la empresa tiene más de 50 empleados. Los organismos federales conceden hasta seis semanas de licencia por enfermedad por adelantado después del nacimiento de un bebé. En algunos estados (California, Hawaii, Nueva Jersey, Nueva York y Rhode Island) se da licencia por maternidad con goce de sueldo. De acuerdo con la Ley de Atención Asequible, promulgada en el 2010, los empleadores deben permitir que las empleadas interrumpan el trabajo durante un tiempo razonable cada vez que necesiten sacarse leche para su hijo lactante durante un año después del nacimiento y deben proporcionarles un lugar privado para extraerse leche.

## Recuadro 2. Ejemplos de empresas y organizaciones que protegen la lactancia materna de las mujeres que trabajan

### **Organización Panamericana de la Salud**

En la OPS se ofrece a las funcionarias 16 semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo y dos horas menos de trabajo al día durante dos años como máximo mientras las madres están amamantando. En la sede y oficinas de otros países también se proporcionan salas de lactancia privadas y se permite que las madres lleven a su bebé en viajes relacionados con el trabajo.

### **Empresas de tecnología\***

Ejemplos de políticas de apoyo a la lactancia generosas son proveídos por Facebook, Apple, Google, Twitter, Instagram y Reddit. Facebook ofrece cuatro meses de licencia con goce de sueldo para las madres y los padres, un beneficio que se refiere como "baby cash", en adición de la provisión de una sala de lactancia en la sede. Apple otorga licencia familiar con goce de sueldo a las embarazadas de hasta cuatro semanas antes del parto y 14 semanas después del parto. Google ofrece 18 semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo (22 semanas si hay complicaciones). Las personas que no son los principales encargados del cuidado de los niños pueden tomarse siete semanas de licencia con goce de sueldo y cuenta con salas de lactancia en todas sus sedes. Twitter proporciona 20 semanas de licencia por maternidad con goce de sueldo. Instagram y Reddit ofrecen 17 semanas de licencia con goce de sueldo para nuevas mamás y papás.

Fuente: <http://www.theatlantic.com/technology/archive/2015/03/the-best-and-worst-companies-for-new-moms-and-dads-in-silicon-valley/386384/>.

## Referencias

1. Bartick, M. and A. Reinhold, The burden of suboptimal breastfeeding in the United States: a pediatric cost analysis. *Pediatrics*, 2010 May. 125(5): p. e1048-56. Epub 2010 Apr 5.
2. Colchero, M.A., et al., The costs of inadequate breastfeeding of infants in Mexico. *Am J Clin Nutr*, 2015. doi: 10.3945/ajcn.114.092775.
3. World Health Organization., *Breastfeeding Policy Brief*. 2014, WHO: Geneva.
4. Cohen, R., M.B. Mrtek, and R.G. Mrtek, Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations. *Am J Health Promot*, 1995. 10(2): p. 148-53.
5. Office of Women's Health and US Health and Human Services. <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/business-case.html>. Accessed July 17, 2015.
6. WHO, *Global Strategy for Infant and Young Child Feeding*. 2003, World Health Organization: Geneva.
7. International Labour Organization, *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*. 2014, ILO: Geneva.

## Recursos

[www.paho.org/semanamundialdelalactancia](http://www.paho.org/semanamundialdelalactancia)

[http://www.who.int/nutrition/publications/globaltargets2025\\_policybrief\\_breastfeeding/en/](http://www.who.int/nutrition/publications/globaltargets2025_policybrief_breastfeeding/en/)

<http://worldbreastfeedingweek.org/>

<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/>

## Reconocimientos

Esta nota técnica fue elaborado por las Dras. Cintia Lombardi, Gabriela Armendariz Aguirre y Chessa Lutter, Factores de Riesgo y Nutrición, Enfermedades no Transmisibles y Salud Mental, Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud.

