
INCORPORACIÓN DE LA MADRE QUE AMAMANTA AL TRABAJO

Blanca Espínola Docio, María del Pilar Sánchez Miranda, AELAMA.

Agradecimientos a Lorena Prada Fernández (asociación De Nai a Nai) y Edith Guedella Bustamante por su valiosas aportaciones a este documento.

2 agosto 2021

Resumen

La incorporación al trabajo remunerado fuera de casa supone un gran cambio en la vida familiar, que en muchos casos origina situaciones de estrés tanto para la madre como para el bebé.

Este documento tiene dos secciones: en la primera se discuten los derechos laborales existentes y en la segunda cómo afrontar de manera práctica ese momento, para que cada familia decida libremente y de manera informada la opción que mejor se adapte a su situación.

Políticas públicas sobre conciliación de la vida familiar y laboral

Las políticas públicas sobre conciliación de la vida familiar y laboral se conciben como un derecho para las familias, a la hora de facilitar el cuidado de los hijos y favorecer la conciliación laboral y familiar. Los últimos cambios políticos en el permiso por nacimiento van en la línea de igualar los permisos para hombres y mujeres, para no penalizar a la mujer a la hora de ser contratada y favorecer la corresponsabilidad. Para que esto sea real es necesario un profundo cambio social y cultural y no sólo legal. Sin embargo, se debería poner al menor en el centro, como sujeto con el derecho a ser cuidado por sus progenitores en el modo y forma que ellos consideren mejor, siendo lo ideal que cada familia pueda decidir cómo reparte los permisos (incluida la transferibilidad) y que no se reste derecho a los menores nacidos en familias monoparentales.

Permisos laborales

Permiso por nacimiento y cuidados del menor

Desde el 1 de enero de 2021 cada progenitor disfrutará del **mismo periodo de suspensión** del contrato, es decir, **16 semanas**. De ellas las seis primeras son de obligado cumplimiento para ambos. Las otras 10 se pueden distribuir durante los 12 meses siguientes al nacimiento.

Este permiso es un derecho individual de la persona trabajadora por lo que, a partir de 2021, **no puede cederse al otro progenitor**.

Permiso por cuidado del lactante

Anteriormente conocido como permiso de lactancia, ha cambiado su nombre adoptando un sentido más amplio puesto que no sólo abarca la alimentación (natural o artificial), sino todos los cuidados en general.

Consiste en el derecho que tienen cualquiera de los dos progenitores hasta que el menor cumpla 9 meses (salvo mejoras en el convenio colectivo) para disfrutar de una de estas tres opciones:

- **Ausentarse** del trabajo **una hora** que se podrá dividir en dos fracciones
- **Reducir** su jornada **media hora** al principio o al final
- **Acumular** el permiso en jornadas completas cuando así lo permita el convenio colectivo o cuando se acuerde con el empresario

Las principales novedades de este tipo de permiso es que pueden disfrutarlo **ambos progenitores sin que pueda cederse al otro** y que el período de lactancia podrá extenderse **hasta que el menor cumpla 12 meses** siempre y cuando ambos progenitores lo hayan disfrutado con la misma duración y régimen.

En estos casos, entre los 9 y los 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que la reducción de su jornada, aunque uno de ellos puede optar a percibir una **prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante**.

Reducción de jornada

Ambos progenitores tienen derecho a una reducción de jornada hasta que el hijo cumpla la edad de 12 años. La reducción podrá ser como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad de la jornada con reducción proporcional del salario. El tiempo de reducción se puede acumular en jornadas completas, es decir, reducir el número de días de trabajo. Durante los dos primeros años de reducción de jornada, las cotizaciones se computan incrementadas al 100%, es decir, como en jornada completa.

La concreción horaria y la determinación del horario de disfrute corresponden al trabajador. La empresa únicamente puede negarse si ambos progenitores trabajan para la misma empresa y solicitaran una reducción de jornada por el mismo sujeto causante. Últimamente hay algunas sentencias en las que se ha concedido el derecho a los dos progenitores, aun trabajando en la misma empresa. También podrían denegarlo por razones productivas u organizativas debidamente justificadas. En tal caso es la empresa la que tiene que justificar que no puede conceder esa concreción horaria.

Excedencia por cuidado de menor

Consiste en una suspensión del empleo y sueldo que puede solicitarse hasta que el menor cumpla 3 años y puede disfrutarse de forma fraccionada.

Durante el primer año, el trabajador tiene derecho a incorporarse a su mismo puesto laboral. A partir del primer año no existe la obligación de reservar el puesto de trabajo y podría reincorporarse a un puesto de categoría similar.

El tiempo que dura la excedencia computa a efectos de antigüedad y cotización.

Salud Laboral

Riesgo durante la lactancia natural

Determinados puestos de trabajo, dependiendo de las sustancias, agentes o condiciones de trabajo a las que se expone la trabajadora, pueden suponer un riesgo para la mujer durante los distintos periodos de la maternidad. Es por ello que, una vez evaluado el riesgo por parte de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se pueden adoptar diferentes medidas:

- **Adaptación del puesto** de trabajo para la eliminación del riesgo
- **Cambio del puesto** de trabajo dentro de su grupo profesional o categoría equivalente

- En el caso de que no fuera posible adoptar ninguna de las anteriores medidas se procedería a la **suspensión del contrato** por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.

Se puede consultar más información acerca de cuáles son dichos riesgos laborales reconocidos durante el período de lactancia en el [Real Decreto 298/2009](#), en cuyos anexos se detallan las situaciones que pueden ser potencialmente perjudiciales para el lactante.

Aspectos prácticos a la hora de incorporarte al trabajo

Antes de pensar cómo vas a organizarte para incorporarte al trabajo, te aconsejamos que te hagas estas preguntas:

- ¿Qué edad tendrá mi bebé cuando me incorpore?
- ¿Cuánto tiempo voy a pasar separada de mi bebé, incluyendo los desplazamientos?
- ¿Tengo posibilidad de amamantar a mi bebé o de sacarme leche en el trabajo?
- ¿Qué otra opción tengo si la anterior no es posible?

¿Qué edad tendrá mi bebé?

Desde hace décadas, el actualmente llamado "permiso por nacimiento y cuidado de menor, tiene para la madre, una duración de 16 semanas. Así pues, esa será la edad de tu bebé cuando debas incorporarte al trabajo, salvo que retrases tu incorporación mediante otro tipo de permisos (incluidas las vacaciones anuales) o excedencias.

La edad ideal para comenzar la alimentación complementaria es en torno a los 6 meses y nunca antes de la 17ª semana de vida. Por tanto, a las 16 semanas los bebés humanos únicamente pueden recibir leche humana (o un sucedáneo de la misma -leche tipo 1- en su defecto).

Ten presente que la alimentación complementaria es sólo un complemento de la leche materna y que al principio solo deben recibir muy pequeñas cantidades de la misma, sobre todo de alimentos ricos en hierro, que no cubren el resto de sus necesidades nutricionales.

Por todo esto, si vas a incorporarte cuando tu bebé sea menor de 8-9 meses tienes que pensar la opción que mejor se adapte a tus circunstancias para seguir ofreciéndole un importante aporte de leche.

Si en el momento de incorporarte tu bebé ya ha reducido las tomas de lactancia materna (o es capaz de saltarse alguna toma si se le ofrece comida), podrá tomar únicamente alimentación complementaria en las tomas que estés fuera y lactancia materna cuando esté contigo (en vez de ir intercalando a lo largo del día la lactancia materna y la alimentación complementaria como harías si estuvieras las 24 horas con él o ella).

¿Cuánto tiempo voy a pasar separada de mi bebé, incluyendo los desplazamientos?

Un bebé sano de más de 16 semanas puede pasar 4-5 horas sin tomar ningún alimento sin riesgo. De hecho, muchos de ellos rechazan tomar cualquier alimento, incluso la leche materna extraída, y esperan a que mamá regrese para tomar directamente del pecho. Es bastante frecuente que para compensar ese periodo de ausencia, aumente la frecuencia de las tomas durante las horas que siguen al regreso de mamá a casa.

Si vas a ausentarte más horas es preferible que tengas previsto qué es lo que puede ofrecerle la persona que cuide a tu bebé durante tu ausencia. Aun así hay bebés mayores que se niegan a tomar nada durante bastantes horas, especialmente en las primeras semanas tras la incorporación. Posteriormente la situación suele normalizarse en la gran mayoría de casos.

¿Tengo posibilidad de amamantar a mi bebé o de sacarme leche en el trabajo?

Si fuera posible, la mejor opción es que puedan acercarte al bebé a tu lugar de trabajo para poder amamantarlo directamente. El vaciado del pecho es más eficaz si lo realiza el bebé que si usas sacaleches, con lo que la producción láctea se ve menos comprometida y el riesgo de mastitis es menor. Para ello debe existir un espacio seguro para ti y tu bebé en el que tú te sientas cómoda. La alternativa es extraerte leche en el trabajo. Lo ideal es que exista una sala de lactancia, pero cualquier sala en la que no exista riesgo de exposición a tóxicos y donde tú estés cómoda puede servir. No es nada recomendable hacer la extracción en un baño: es desagradable, incómodo y arriesgado a nivel higiénico. Sería muy recomendable que en las empresas existiera un lugar habilitado donde las madres lactantes puedan sentirse cómodas y tranquilas, y facilitar que puedan extraerse leche si lo necesitan. La existencia de salas de lactancia mejora la satisfacción de las trabajadoras, favorece el mantenimiento de la lactancia y contribuye a disminuir los días de ausencia por enfermedad del lactante, entre otros beneficios.

La extracción será más eficaz si estás tranquila y relajada, así que dedica unos minutos, si lo necesitas, a desconectar del trabajo. Puedes probar a masajear el pecho antes de comenzar la extracción. La extracción también se ve favorecida si tienes contigo alguna mantita o ropita con el olor de tu bebé o si ves vídeos de tu bebé durante la extracción.

Si es posible, no esperes a tener el pecho muy cargado y dolorido para hacer la extracción: en ese momento el cuerpo ya ha recibido el aviso de reducir la producción.

Son más eficaces extracciones frecuentes que extracciones prolongadas. Como es probable que tengas poco tiempo para la extracción, en general se recomienda usar un extractor eléctrico doble.

La leche materna extraída, debidamente identificada, puede conservarse en cualquier nevera donde el resto del personal guarde alimentos, o en una nevera portátil con placas de frío o "frigolines", que también es lo que puedes usar para el transporte a casa.

La leche que te extraigas hoy es la que la persona que cuide a tu bebé le ofrecerá mañana. Algunos bebés rechazan la leche materna extraída porque las enzimas presentes en la misma, que comienzan a actuar nada más ser extraída la leche, cambian su sabor.

¿Qué otra opción tengo si la anterior no es posible?

En ese caso, puedes optar por crear en casa tu propio banco de leche.

Se recomienda comenzar en el momento que sepas que vas a necesitarlo para tener margen de tiempo para aumentar la producción láctea de forma que produzcas tanto para las tomas directas de tu bebé como para almacenar.

Coger soltura con el sacaleches y aumentar la producción lleva tiempo, a veces varias semanas, así que no te desanimes si al principio logras extraer poco volumen. Nuevamente son más efectivas las extracciones frecuentes que las extracciones prolongadas. En algunos casos puede ser más eficaz hacer extracciones nocturnas. Hay ocasiones en que la extracción de leche no es muy eficaz aunque la producción sea la adecuada para el bebé, ya que el estímulo del sacaleches no es tan intenso como el del bebé al mamar directamente. Esto no significa que no se produzca leche, ni debe ser motivo de preocupación para la familia.

Para almacenar la leche se puede usar cualquier recipiente apto para la conservación de alimentos (los mejores son los de cristal bien limpios y secados al aire) o puedes adquirir recipientes específicos para leche materna que distintas marcas comercializan.

La leche de distintas extracciones puede almacenarse junta siempre y cuando se encuentren a la misma temperatura: guarda la nueva extracción en la nevera al lado de la anterior y júntalas cuando la nueva se haya enfriado.

Puesto que el objetivo es hacer un banco de leche para tu futura incorporación al trabajo, deberás congelar la leche materna extraída ya que, de esta forma, se conservará durante bastante tiempo, dependiendo del congelador que tengas.

- En un congelador dentro de la misma nevera: 2 semanas.
- En un congelador que es parte de la nevera pero con puertas separadas (tipo combi): 3-4 meses
- En un congelador separado, de 3* o más, con temperatura constante de -19 ° C o inferior: 6 meses.

En cualquier caso, coloca los recipientes con la leche al fondo del congelador, para que la temperatura sea lo más estable posible, y etiqueta los recipientes con la fecha de extracción, para ir después descongelando la más antigua en primer lugar. Nunca llenes completamente el recipiente donde vas a congelar tu leche: deja aproximadamente un tercio vacío porque, al congelarse, la leche ocupará ese espacio.

Para usarla, cámbiala del congelador a la nevera y deja que vaya descongelándose despacio (tarda unas 12 horas). Si necesitas descongelar leche con premura, hazlo introduciendo el recipiente con la leche congelada en otro recipiente con agua templada (a temperatura corporal).

Una vez descongelada, la leche materna extraída sólo debe conservarse 24 horas en la nevera por lo que, como no sabes que cantidad de leche tomará tu bebé, es mejor no congelar grandes volúmenes en el mismo recipiente.

Como ya hemos mencionado, algunos bebés, rechazan la leche materna extraída debido al cambio de sabor por la acción enzimática que comienza tras la extracción. Esto se puede prevenir calentando la leche recién extraída, sin que llegue a hervir, dejándola enfriar y congelándola después.

Si no lo hiciste y tu bebé rechaza la leche, prueba a usarla en sus purés, si ya toma alimentación complementaria, o congelada como un helado o polo, para que la pueda chupar, si está con la erupción dentaria.

Grupos de apoyo a la lactancia

Los grupos de apoyo son un recurso comunitario muy importante a la hora de apoyar a las madres lactantes. En estos grupos locales, madres experimentadas aconsejan a las más recientes, formando una comunidad de apoyo mutuo entre iguales. Un reto como el de volver al trabajo siendo madre lactante se puede sobrellevar mejor cuando se comparten las experiencias y dudas con otras madres. Por ello, buscar el grupo más cercano y compartir inquietudes puede ser también una forma de prepararse para la vuelta al trabajo. Para buscar tu grupo más cercano puedes comenzar buscando en la página de [FEDALMA](#) o en el listado de la [IHAN](#).

Bibliografía

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en: BOE núm. 57, de 07/03/2019. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. Subdirección General de Coordinación de Unidades Médicas. "Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural". <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8fd3249d-52b3-4c1d-8b0c-7a7f24529b94/orientaciones+valoracion+lactancia+natural.pdf?MOD=AJPERES&CVID>
- Moya MF, Pacheco A, Díaz NM. La madre trabajadora. En: Asociación Española de Pediatría. Manual de Lactancia Materna. De la teoría a la práctica. 1ª edición. Madrid: Editorial Médica Panamericana;2008.295-303.
- Carmona R, Gómez MC. Guía Jurídica de Lactancia 2021. Elche: Limencop SL;2021. Disponible en: <http://fedalma.org/wp-content/uploads/2021/07/Guia-Juridica-de-Lactancia-2021-Con-ISBN.pdf>
- Gómez Fernández Vegue M. Comité de Lactancia y Comité de Nutrición de la Asociación Española de Pediatría. Recomendaciones de la Asociación Española de Pediatría sobre Alimentación Complementaria. Fecha del documento: 9 de Noviembre de 2018. Disponible en: https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/recomendaciones_aep_sobre_alimentacion_complementaria_nov2018_v3_final.pdf
- Grupo de trabajo de la Guía de Práctica Clínica sobre lactancia materna. Guía para las madres que amamantan. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Servicio de Evaluación de Tecnologías Sanitarias del País Vasco OSTEBA; 2017. Guías de Práctica Clínica en el SNS. Disponible en: https://www.aeped.es/sites/default/files/gpc_560_lactancia_osteba_paciente.pdf
- Comité de Lactancia AEP. Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. 2015. Tríptico. "¿Qué supone trabajar en una empresa que apoya la lactancia materna?" Disponible en: https://www.msbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/Triptico_Lactancia_y_Trabajo.pdf
- España. Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Boletín Oficial del Estado n.º 57, 7 de marzo de 2009, páginas 23288 a 23292 (5 páginas). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/03/06/298>