

## EXTENSIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA COMO BENEFICIO LABORAL PARA LA MADRE TRABAJADORA.

Prof. Verónica Migdalia González<sup>1</sup>

En materia laboral se han venido consagrando políticas para la promoción y protección de los derechos de la madre trabajadora, en especial, en el periodo de gestación, a través del otorgamiento de diferentes permisos como las licencias pre y postnatal, el permiso para la lactancia materna, el derecho a la inamovilidad laboral, entre otros.

En esta oportunidad queremos realizar especial mención del periodo de lactancia que corresponde a la madre trabajadora, dado que, a pesar de que existe instrumentos legales para la protección de la lactancia materna, aunada a diferentes Resoluciones Ministeriales que dan operatividad a las disposiciones legales, aún, muchas entidades de trabajo, no han sabido interpretar de manera efectiva su correcta aplicación.

Y es que, una vez que la madre trabajadora es incorporada nuevamente a sus actividades laborales, luego del disfrute de los periodos pre y postnatal, nace para ella otro derecho, que consiste en el otorgamiento, por parte del patrono, de dos (02) descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. No obstante, señala el artículo 345 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) que, si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia en la entidad de trabajo, estos descansos se extenderán a una hora y media, cada uno.

Ahora bien, en cuanto al lapso de tiempo para el disfrute de este periodo de lactancia materna de la madre trabajadora, la LOTTT nada indica sobre el particular; sólo se refleja una disposición en el Reglamento de la anterior LOT (parcialmente vigente), el cual refiere que dicho periodo será de seis (06) meses contados a partir del nacimiento del niño. Asimismo, la Ley especial que aborda el tema relativo a la misma, tal es el caso de la Ley de Promoción, Protección y apoyo a la Lactancia Materna, ratificó en su oportunidad que el periodo de lactancia materna era de seis (06) meses; sin embargo, la Resolución Conjunta N° 4754 y 271, del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MPPTSS) y del Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS), nació con el propósito de extender el permiso de lactancia materna de seis (06) meses hasta losnueve (09) meses, contados a partir del parto y, de igual manera, en su artículo No. 2, establece la posibilidad de extender aún más dicho descanso de lactancia, hasta los doce (12) meses o un (01) año después del parto, en aquellos casos en que: 1. El patrono no mantenga una

---

<sup>1</sup> Abogada. Especialista en Estudios Avanzados en Derecho Administrativo; MSc. en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Dra. en Ciencias Políticas. Investigadora y Profesora de los Programas de Maestría y Doctorado en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8640-9461>. Correo electrónico: vemigo@hotmail.com

Guardería en el lugar de trabajo. 2. Cuando se trate de parto múltiple. 3. En casos de trastornos de salud de la madre o del bebé.

No obstante a lo anterior, y es donde el tema se pone más interesante, es que la Ley de Promoción, Protección y apoyo a la Lactancia Materna, en su artículo 2 promueve la corresponsabilidad Estado-sociedad para garantizar, de una u otra manera, la *protección materna con alimentación complementaria hasta los dos (02) años de edad*, para que ésta sea concebida de manera óptima. Estableciéndose lo siguiente:

Artículo 2: Todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones adecuadas que garanticen su vida, salud y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración de los padres.

Los padres y demás integrantes de las familias deben alentar y brindar todo el apoyo necesario para que las madres puedan ejercer el derecho humano previsto en este artículo en beneficio de sus hijos e hijas.

El Estado, con la participación solidaria de las comunidades organizadas, promoverá, protegerá y apoyará la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los niños y niñas hasta los seis (6) meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada, inocua y debidamente administrada hasta los dos (2) años de edad. El ministerio con competencia en materia de salud podrá incrementar esta edad mediante resolución especial.

Aunado a lo anterior, el artículo 5 de la referida Ley, específicamente en el numeral 6, define la lactancia materna óptima, como la práctica de la lactancia materna exclusiva a libre demanda durante los primeros seis (6) meses de edad del niño o niña, seguida de la provisión de alimentos complementarios, manteniendo la lactancia materna hasta los dos (2) años de edad, o hasta la edad establecida mediante resolución especial por el Ministerio con competencia en materia de salud. Es decir, que se establece la posibilidad de extender aún más del periodo de lactancia para amamantar durante el tiempo de alimentación complementaria.

Ahora bien, en la Resolución No. 271, emanada del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, se ha establecido que para gozar de la extensión del descanso para la lactancia materna en el período de la alimentación complementaria del niño o niña hasta los dos (2) años de edad, la madre trabajadora deberá presentar mensualmente ante el patrono o patrona, un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual también se debe dejar constancia de la asistencia oportuna a la consulta, del amamantamiento.

Así lo consagra el Artículo 3 de la referida Resolución Ministerial, que a tenor establece:

Artículo 3º: Para disfrutar de los descansos para amamantar a su hijo o hija, la madre trabajadora deberá presentar mensualmente ante el

patrono o patrona un certificado de consulta de control de salud del hijo o hija, expedido por un centro de salud, en el cual se deje constancia de la asistencia oportuna a la consulta, del amamantamiento y, de ser el caso, de la condición de salud de la madre, su hijo o hija de conformidad con el numeral 2 del artículo 1 de esta Resolución.

En este punto, es importante resaltar que esta política de protección fue refrendada en el año 2017, por el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, en Sentencia No. 991, que se ha mantenido de manera pacífica y reiterada, donde ratifica la Resolución Ministerial, señalando, en primer término, que la licencia no opera de pleno derecho y que en cada caso podrá variar el tiempo de la licencia de alimentación complementaria. Por lo que, este periodo se extenderá si, sólo si, la madre trabajadora consigna por ante el patrono la constancia mensual de asistencia a la consulta de amamantamiento, expedida por el médico tratante.

Es así como en resumen, se puede indicar que aún y cuando se establecen obligaciones para la patronal de otorgar esta licencia o permiso a la madre trabajadora para amamantar a su hijo o hija, el cual puede extenderse hasta los dos (02) años de edad; del mismo modo, se establece la obligación a la madre trabajadora, de consignar oportuna y mensualmente su constancia de amamantamiento por ante el patrono, debidamente certificada por el médico tratante; por lo que, en conclusión, si ésta no es consignada por la interesada, fenece esta prerrogativa otorgada a la madre trabajadora.