

REPORTE LEGAL

Instrumento: Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud, números: 4754 y 271, respectivamente.

Objeto: Extender el período de lactancia al que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento (RLOT), a nueve (9) meses contados desde la fecha del parto y doce (12) meses contados desde la fecha del parto, sólo y exclusivamente para los casos que se indican.

Supuestos:

- 9 meses de período de lactancia, para los casos en que el patrono ofrezca el servicio de guardería y no existan las situaciones que a continuación se describen.
- 12 meses de período de lactancia, en los siguientes caso:
 - Cuando la empresa o patrono no mantenga una guardería infantil o un servicio de educación inicial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 391 de la LOT.
 - Cuando se trate de un parto múltiple.
 - Cuando la madre, su hijo o hija presente alguna de las condiciones de salud que se indican a continuación:
 - prematuridad;
 - trastornos de alimentación;
 - síndrome de malabsorción intestinal;
 - déficit nutricional en cualquiera de los estadios;
 - retardo de crecimiento intrauterino;
 - bajo peso al nacer;
 - síndrome diarreico;
 - síndrome de down;
 - errores innatos del metabolismo;
 - fibrosis quísticas;
 - síndrome Pierre Robin;
 - labio y paladar fisurado (labio leporino y paladar hendido);
 - cardiopatías congénitas;
 - espina bífida;
 - mielomeningocele;
 - trastornos convulsivos;
 - hidrocefalia;
 - parálisis cerebral;
 - trastornos hemorrágicos del recién nacido por déficit de vitamina K;
 - madre diabética con trastorno de hipoglucemia;
 - enfermedades infecciosas tales como enterocolitis necrotizante, varicela congénita, síndrome de TORCHS (toxoplasmosis, rubéola, citomegalovirus - virus Epstein Barr, hepatitis, herpes, sífilis);
 - sepsis; hemofilia, y, rehabilitación post-hospitalización / post enfermedad.

Durante el período de lactancia, la mujer trabajadora tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería o servicio de educación inicial, los descansos previstos serán de una (1) hora cada uno.

A tal efecto, se entiende que no existe guardería o servicio de educación inicial cuando la misma no se encuentra ubicada dentro del centro de trabajo donde la mujer presta servicios o, cuando se ha optado por otra modalidad de cumplimiento de este beneficio, en forma voluntaria con los trabajadores.

Los descansos para amamantar serán pagados por el patrono o la patrona como si la madre trabajadora hubiese laborado efectivamente su jornada de trabajo.

La mujer trabajadora durante el embarazo y hasta doce (12) meses después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo, así como la de su futuro hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo. A tal efecto, el patrono o patrona deberá adoptar todas las medidas adecuadas para asegurar este derecho, incluyendo la separación de las tareas o la reubicación de la mujer trabajadora, siempre que sea estrictamente necesario y cuente con su consentimiento. Al respecto la resolución enumera una serie de actividades que implican riesgos, entre ellas:

- exposición a metales pesados;
- intoxicación por plomo, tales como fábricas y uso de lacas, industrias de cerámicas, textileras, fabricación de municiones y artículos pirotécnicos;
- personal expuesto a derivados del petróleo, como operadoras de isla, operarias de máquinas de asfalto, operarias de fábricas de pinturas, cauchos;
- intoxicación por mercurio, entre otras como servicios odontológicos y joyerías;
- intoxicación por cromo, como actividades en textileras, curtidores de pieles, etc;

Requisitos: En el segundo supuesto (12 meses), la madre para disfrutar de los descansos para amamantar, deberá presentar mensualmente ante el patrono 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.

Vigencia: La Resolución entrará en vigencia a partir del **16/10/2006**.