



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VIII Número:3 Artículo no.:52 Período: 1ro de mayo al 31 de agosto del 2021.

TÍTULO: La utilización del salón de lactancia materna en las empresas.

AUTORES:

1. Máster. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Ab. Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.
3. Ing. Gilma Nelly Rivera Segura.
4. Lic. Karen Clemencia Triviño Vera.

RESUMEN: Diagnosticar la utilización del salón de lactancia materna en empresas es motivo que impulsa a escribir al respecto, lo que actualmente se encuentra vigente el Acuerdo interministerial 003-2019 para la implementación de lactarios y salón de lactancia en empresas públicas y privadas de manera obligatoria. El diagnóstico ha evidenciado la inadecuación de espacios o salas en las empresas para lactancia materna, siendo escasa. Las mujeres que laboran no encuentran una sala para dar de amamantar a su hijo(a) recién nacido, que produce incomodidad. En el año 2018 todavía el 43,77 % de mujeres encuestadas reconocían haber tenido problemas al conciliar su trabajo y la lactancia. Es una investigación aplicada, cuali-cuantitativa.

PALABRAS CLAVES: Salón, lactancia materna, empresas.

TITLE: The use of the breastfeeding room in companies.

AUTHORS:

1. Máster. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Ab. Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.
3. Ing. Gilma Nelly Rivera Segura.
4. Lic. Karen Clemencia Triviño Vera.

ABSTRACT: Diagnosing the use of the breastfeeding room in companies is a reason that encourages writing in this respect, which is currently in force in the Interministerial Agreement 003-2019 for the implementation of lactation centers and a lactation room in public and private companies on a mandatory basis. The diagnosis has shown the inadequacy of spaces or rooms in companies for breastfeeding, which is scarce. Women who work cannot find a room to breastfeed their newborn child, which causes discomfort. In 2018, 43.77% of the women surveyed acknowledged having had problems reconciling their work and breastfeeding. It is an applied, quali-quantitative research.

KEY WORDS: Breastfeeding room, breastfeeding, companies.

INTRODUCCIÓN.

La investigación se refiere a la utilización del salón de lactancia materna en las empresas. Con respecto al término sala, “es una habitación principal de una casa, la destinada a recibir a los extraños y a las fiestas” (Cabanellas, 1993, p. 286). A su vez se define a la palabra salón, “una casa, habitación principal en que se suele recibir a las visitas y que generalmente sirve de comedor y cuarto de estar. Habitación de grandes dimensiones donde se celebran reuniones y otros acontecimientos” según la Real Academia Española (2001).

La lactancia, es la alimentación láctea del niño pequeño. Puede ser natural, con la leche de la madre, o artificial, con productos distintos de la leche materna. Es la primera etapa de la vida de un niño, por

lo general establecida de forma arbitraria hasta que el niño cumple los 12 meses, o según otros autores, los 24 meses de edad (González-Sanz, 2002).

Con respecto al salón, los empresarios deben destinar un lugar, habitación, espacio cómodo para implementación de utensilios, mobiliaria y equipos de maternidad permanente según el número de trabajadoras en sus empresas.

Este salón también es denominado lactarios; es decir, es una sala ubicada dentro de la instalación de la empresa idónea al uso de la trabajadora en tiempo de lactancia, en dónde se halle cómoda, a gusto y segura en intimidad familiar con su pequeño, y así podrá dar de amamantar o extraer leche materna de su pecho, y de manera saludablemente, almacenarla hasta cumplir el horario de labores y regresar a su hogar.

Hay que mencionar, además, que de acuerdo con el Art. 155 Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) se establece que en las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo, un servicio de guardería para la atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. Corresponde vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Al respecto, en Ecuador existen 67 salones de lactancia materna y su utilización debe ser tanto en empresas públicas y privadas. Dentro de la jornada de seis horas de una madre -posterior al parto y durante 12 meses- el empleador debe permitir un tiempo de 20 minutos para la extracción de la leche materna. El tiempo no será cargado a vacaciones ni descontado como tiempo extra. Las empresas privadas tendrán 180 días (seis meses) para implementar o adecuar estos espacios para el apoyo a la lactancia materna, contados desde la emisión del acuerdo. De acuerdo con la Dirección Regional del Trabajo tendrán hasta finales de octubre del 2019 para habilitar las empresas estos espacios.

El Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia sus derechos, y en particular, no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral la gratuidad de los servicios de salud materna, así la protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto. Dispondrán de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

De igual modo, el Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador declara que el Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Es necesario recalcar que el reputado pediatra Paúl Gyorgy señaló: “La leche de vaca es la mejor para los terneros y la leche humana es la mejor para los bebés humanos” (Carrasco et al., 2017), por lo que toda progenitora posee el derecho por ley de amamantar a su criatura, así como también cada niño-a

tiene el derecho a tomar leche materna, y por lo contrario, impedirle a la madre e hijo lo anterior, vulnera este derecho. En efecto, el Art. 17 de la Ley Orgánica de Salud del Ecuador (Congreso Nacional del Ecuador, 2006) señala que la autoridad sanitaria nacional jstamente con los integrantes del Sistema Nacional de Salud, fomentarán y promoverán la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida del niño o la niña, procurando su prolongación hasta los dos años. Garantizará el acceso a leche materna segura o a sustitutivos de esta para los hijos de madres portadoras de VIH-SIDA.

El Art. 120 de la Ley Orgánica de Salud Ecuador (Congreso Nacional del Ecuador, 2006) menciona que la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, vigilará y controlará las condiciones de trabajo, de manera que no resulten nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras. Los empleadores tienen la obligación de cumplir las normas y adecuar las actividades laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia (Noguerado, Perea., Labajo, Santiago & García, 2011). Igualmente, la Organización Mundial de la Salud entre sus objetivos para los estados miembros tiene como meta el incremento de la lactancia materna exclusiva por lo menos hasta el 50% para el año 2025 (Narciandi, et al., 2014).

En países desarrollados y en vías de desarrollo, la lactancia materna es un factor protector de muerte post – natal. En los países donde los infantes tienen bajas tasas de amamantamiento, tienen mayores tasas de incidencia en enfermedades diarreicas y enfermedades respiratorias, siendo estas las principales causas de muerte.

En el Ecuador, la tasa de lactancia materna solo llega a 2.7 meses y la prevalencia es menor en la zona urbana; el porcentaje baja de acuerdo con la edad, de 51.8% de cero a dos meses a 27.7% en los niños de dos a cinco meses de edad.

Otro punto para resaltar es la charla a nivel mundial sobre Nutrición (CIN) realizada por la FAO/OMS en Roma en 1992, y reconoció «el derecho de los adolescentes y las mamás a la lactancia exclusiva» (Gómez, Nariño & Rueda, 2014). El Plan de Acción para la Nutrición adoptado define que los gobiernos tienen que «apoyar y alentar a las mamás para que amamenten y cuiden como se debe a sus hijos, tanto si tienen un trabajo fijo como si trabajan ocasionalmente. Los convenios y estatutos de la OIT sobre este tema tienen la oportunidad de ser usados como punto de partida.

La Convención de Custodia a la Maternidad adoptada por la OIT admite que las mujeres tienen derecho a licencia por maternidad y a amamantar a sus hijos; sin embargo, en numerosos países hay serios obstáculos para que las mamás logren ejercer sus derechos a la lactancia.

Entre los obstáculos primordiales están licencia de maternidad muy corta o rechazo de la licencia de maternidad a las empleadas temporales o provisionales; despido del trabajo a quienes toman licencia de maternidad; falta de instalaciones para la atención de los adolescentes las cuales deberían estar accesibles en los sitios donde colosal grupo de mujeres están empleadas; falta de ciclos de descanso para que las mamás logren amamantar a sus hijos durante una popularizado día de trabajo, y utilización de las mamás trabajadoras como finalidad de las compañías programadora de sucedáneos para persuadirlas de ofrecer de comer a sus adolescentes con la fórmula en vez de amamantarlos.

Se recomienda, en la utilización del salón, las posiciones para lactar que deben ser sentadas en decúbito lateral, donde el cuerpo del niño sigue al cuerpo de la madre y están juntos abdomen con abdomen. La madre ofrece el pecho del lado en que está acostada. Esta posición y la de “balón de fútbol”, son las más apropiadas cuando la madre ha tenido una operación cesárea. El cuerpo del neonato se coloca debajo de la axila, se sostiene con el brazo del mismo lado y con la mano se sujeta la cabeza (conocida como balón de fútbol). El cuerpo del bebé se encuentra debajo de la axila de la madre, con el estómago pegado a las costillas de la madre. La madre sostiene el cuerpo del bebé con

el brazo del mismo lado y con la mano le sostiene la cabeza. La posición preferida por las madres para alimentar al seno es la posición “Sentada Clásica.

En las ventajas de la Lactancia Materna está que la leche materna es más económica pues es gratis. No requiere preparación alguna, por lo que no corre el riesgo de contaminarse y tiene un menor costo en salud al prevenir enfermedades en el niño y la madre (Lospaus et al., 2012).

DESARROLLO.

Métodos.

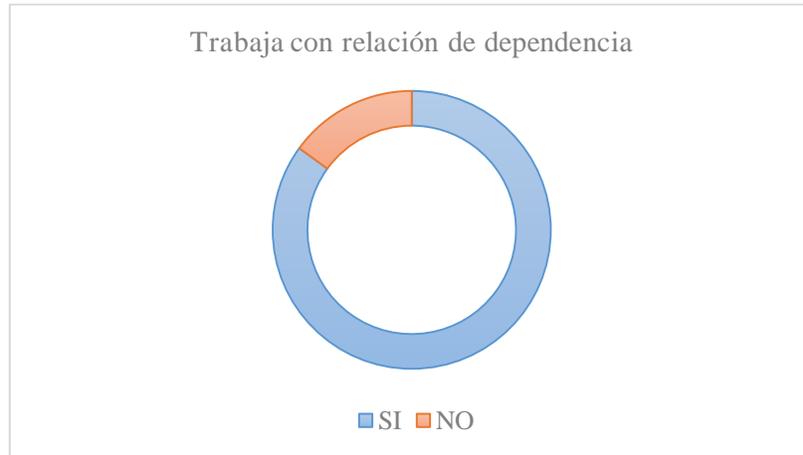
El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se recogieron y analizaron datos de las variables planteadas a través de encuestas a trabajadoras lactantes de empresas privadas en la ciudad de Quevedo, quienes hacen utilización del salón de lactancia materna en empresas.

La metodología empleada compila y emplea datos relevantes de la compañía con el fin de entender su funcionamiento, e identificar debilidades y fortalezas presentes en el salón de lactancia materna en la empresa. Además, se utilizó el tipo de investigación documental, que permitió estudiar el fenómeno mediante la fundamentación teórica y revisión de libros, revistas y artículos científicos.

Resultados.

La finalidad de la encuesta fue diagnosticar la utilización del salón de lactancia materna en empresas en la ciudad de Quevedo. De la población se pudo encuestar a 100 trabajadoras, las mismas que respondieron a las siguientes preguntas:

1. ¿Usted trabaja en relación de dependencia?

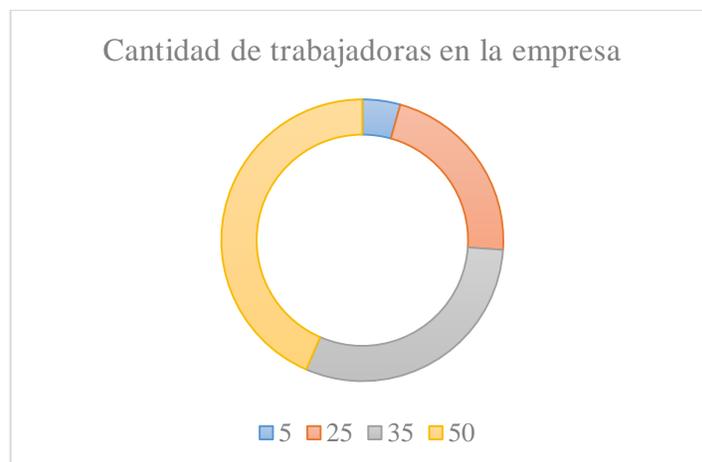


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 15% manifestaron que no trabajan con relación de la dependencia en la empresa y el 85% de encuestadas expresaron que trabajan con relación de dependencia en la empresa.

2. ¿Cuál es el número de trabajadoras en la empresa?

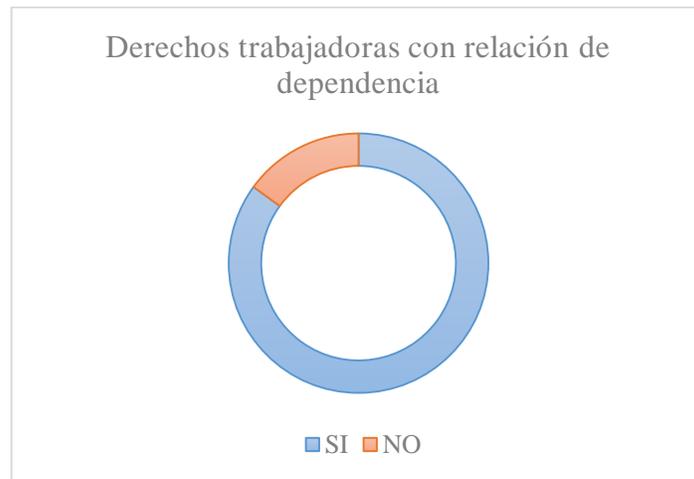


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 4% de trabajadoras declararon que son 5 el número de trabajadoras en la empresa, y el 22% declararon que son 25 trabajadoras en la empresa. El 30% expresó que son 35 el número de trabajadoras en la empresa. El 44% manifestó que son más de 50 el número de trabajadoras en la empresa.

3. ¿Conoce Usted, los derechos que posee por ser trabajadora en la empresa?

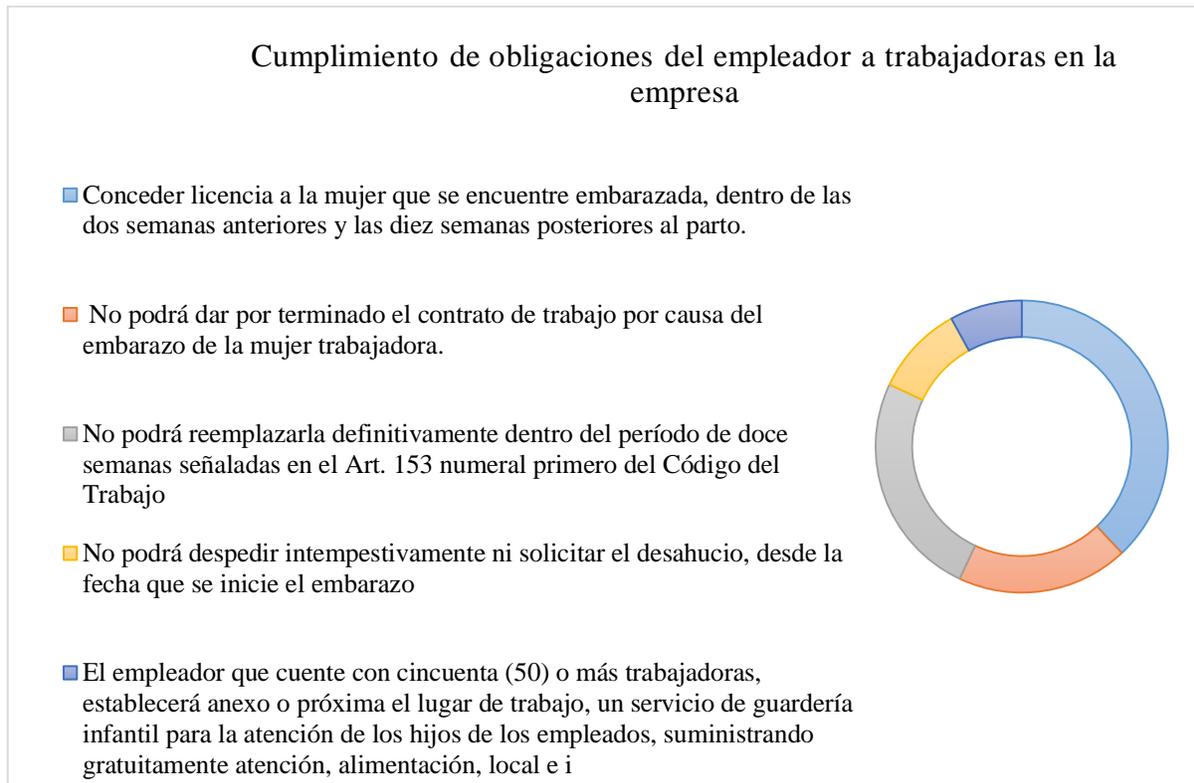


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 58% manifestaron que conoce los derechos que posee por ser trabajadora en la empresa. El 42% de encuestados expresaron que no conoce los derechos que posee por ser trabajadora en la empresa.

4. Su empleador ¿Cuál de las siguientes obligaciones le ha otorgado?



Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 38% declararon que su empleador le ha otorgado la siguiente obligación de conceder licencia a la mujer que se encuentre embarazada dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. El 19% declararon que su empleador le ha otorgado la siguiente obligación de no le ha dado por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora. El 25% declararon que su empleador le ha otorgado la siguiente obligación no ser reemplazadas definitivamente dentro del período de doce semanas señaladas en el Art. 153 numeral primero del Código del Trabajo. En un 10% declararon que su empleador le ha otorgado la siguiente obligación de no podrá despedir intempestivamente ni solicitar el desahucio desde la fecha que se inicie el

embarazo. Seguida de un 8% declararon que su empleador le ha otorgado la siguiente obligación de un servicio de guardería para la atención de los hijos de los empleados, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio y su derecho a la reparación e indemnización por daños y perjuicios, por deficiencias y mala calidad de bienes y servicios.

5. ¿A qué sector pertenece la empresa dónde Usted, labora?



Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 1% declaró que el sector que pertenece la empresa donde labora es pública. El 99% declararon que el sector que pertenece la empresa donde labora es privada.

6 Está al tanto ¿Qué tiene derecho a la lactancia?



Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados (trabajadoras), el 87% declararon estar al tanto que tiene derecho a la lactancia. En un 13% declararon que no están al tanto que tiene derecho a la lactancia.

7. Sabía Usted ¿Qué la empresa dónde labora cuenta con un salón de lactancia materna?

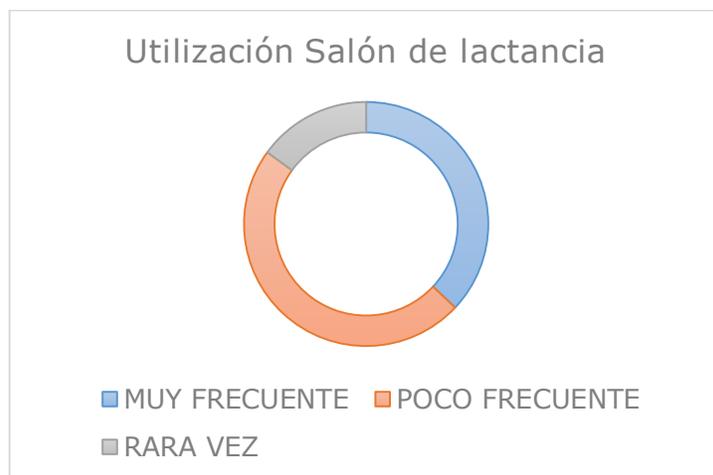


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2020.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados, el 48% manifestaron que la empresa donde labora cuenta con un salón de lactancia materna. El 52% de encuestados expresaron que la empresa donde labora cuenta con un salón de lactancia materna.

8. ¿Sabe Usted, con qué frecuencia utilizan el salón de lactancia materna en su empresa?

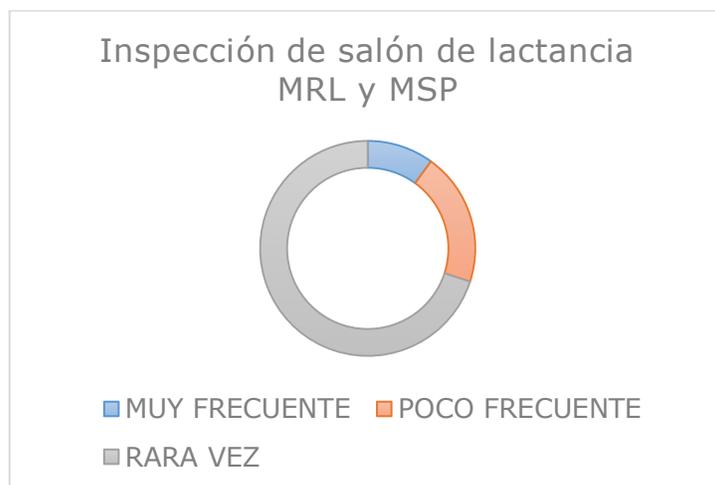


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados, el 37% manifestaron saber con qué frecuencia utiliza el salón de lactancia materna en su empresa. El 48% de encuestados expresaron que poco frecuente utilizan el salón de lactancia materna en su empresa. El 15% de encuestadas enunciaron que rara vez utilizan el salón de lactancia materna en su empresa.

9. Conoce usted ¿Con qué frecuencia hay control al salón de lactancia en su empresa por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Salud Pública?

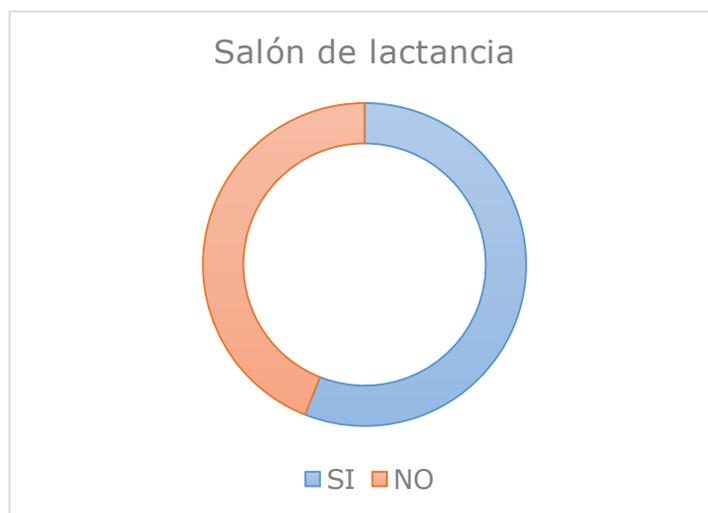


Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados, el 10% manifestaron que muy frecuente hay control al salón de lactancia en su empresa por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Salud Pública. El 20% de encuestados expresaron poca frecuencia en el control al salón de lactancia en su empresa por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Salud Pública. El 70% de encuestados expresaron que rara vez hay control al salón de lactancia en su empresa por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Salud Pública.

10. ¿El salón de lactancia en su empresa presta las condiciones apropiadas?



Fuente: Encuesta de campo. Elaborado: Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia Uniandes – Quevedo 2021.

Análisis.

En el gráfico anterior puede evidenciarse que del 100% de encuestados, el 56%, manifestaron que el salón de lactancia en su empresa sí tiene las condiciones apropiadas. El 44% de encuestados expresaron que el salón de lactancia en su empresa no tiene las condiciones apropiadas.

CONCLUSIONES.

Desde el punto de vista de la fundamentación teórica presentada se logra ultimar que la utilización del salón de lactancia materna en las empresas se ha creado con la finalidad de proporcionar un espacio seguro, íntimo y confortable de acuerdo con las disposiciones legales a la madre y su hijo dentro de la empresa, así como también que este salón le permita proveer de una alimentación y nutrición al menor, propiciando un desarrollo integral y evitar enfermedades prevalentes en la infancia.

Sobre la utilización del salón de lactancia materna en las empresas se identificó que los principales problemas radican en que:

1. A pesar de poseer trabajo, no todas las trabajadoras mantienen relación de dependencia con el empleador.
2. A pesar de que su empleador cumple con sus obligaciones laborales, no todos han instalado un salón de lactancia que preste las condiciones para amamantar a sus críos.
3. Pese a tener el salón de lactancia, las trabajadoras no lo utilizan con frecuencia.
4. Existe control de las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Salud Pública, pero no es muy frecuente.
5. Aunque una gran cantidad de las trabajadoras del sector privado y público saben sus derechos y obligaciones con respecto a la problemática; sin embargo, son pocas las que hacen valer sus derechos a la lactancia y licencia por maternidad.

En definitiva, se determinó que la utilización del salón de lactancia materna en las empresas es un derecho que tiene toda mujer trabajadora y que la empresa debe garantizar y precautelar el periodo de lactancia materna y conceder licencias por maternidad o embarazo.

Se hace indispensable la capacitación, control e inducción por parte de las autoridades en ayudar a los empleadores y trabajadoras a hacer una cultura de la utilización del salón de lactancia materna de la manera apropiada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
2. Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

3. Cabanellas, G. (1993). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomos I, II, III y IV. 30° Edición: Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro. 1-18.
4. Carrasco-Guaman, M. R., Jimbo-Yépez, L. A., & Jimbo-Mendoza, J. C. (2017). Consideraciones actuales acerca de la lactancia materna. *Polo del Conocimiento*, 2(7), 996-1004.
5. Congreso Nacional del Ecuador, (2006). Ley Orgánica de Salud. Registro Oficial N. 423. Obtenido de: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
6. Gómez, E. P., Nariño, C. C. D., & Rueda, A. G. (2014). Madres adolescentes, un reto frente a los factores que influyen en la lactancia materna exclusiva. *Enfermería global*, 13(1), 59-82.
7. González Sanz, F. J. (2002). *Factores psicológicos y sociales en la lactancia materna: estudio del área sanitaria Fuenlabrada, Leganés, Madrid*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.
8. Lospaus, S. O., Liáñez, L. M., Montañés, M. J. B., & Acin, J. T. (2012). El contacto precoz y su importancia en la lactancia materna frente a la cesárea. *Matronas profesión*, (1), 3-8.
9. Narciani, J. C. L., & Alonso, B. J. (2014). Pequeños ciudadanos: la construcción de la subjetividad infantil en la primera puericultura española e hispanoamericana. *Universitas Psychologica*, 13(5), 1955-1965.
10. Noguero Mellado, M., Perea Pérez, B., Labajo González, E., Santiago Sáez, A., & García Marín, F. (2011). Seguridad del paciente: prescripción de fármacos en odontología a mujeres embarazadas y en período de lactancia. *Científica Dental*, 8(1), 51-60.
11. Real Academia Española. (2001). Salón. Diccionario de la Real Academia Española. Obtenido de: <https://dle.rae.es/sal%C3%B3n>

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Manaces Esaud Gaspar Santos.** Máster en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec
- 2. Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.** Abogada de Los Tribunales de la República del Ecuador. Administrativa de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: uq.cjuridico@uniandes.edu.ec
- 3. Gilma Nelly Rivera Segura.** Ingeniera en Administración de Empresas y Negocios Coordinadora de investigación de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: uq.investigacion@uniandes.edu.ec
- 4. Karen Clemencia Triviño Vera.** Licenciada en Empresas Turísticas y Hoteleras. Administrativa de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: uq.karentriviño@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 2 de abril del 2021.

APROBADO: 11 de abril del 2021.