

LACTANCIA Y TRABAJO

Paca Moya

La gozosa tarea de criar a nuestras hijas y a nuestros hijos se convierte en una ardua labor cuando, además, debemos mantener el ritmo de vida anterior al embarazo (o al proceso de adopción). El tiempo y la energía que restamos a la comunicación y al afianzamiento del vínculo afectivo con nuestras criaturas, hace aún más duro el atender a las demandas de cuidados de las niñas y de los niños. A menos contacto físico, menos vínculo afectivo, menor deseo de cuidar, menos oportunidades para el contacto físico... Romper esta espiral supone para muchos progenitores tener que cuestionarnos la forma de vida: el trabajo remunerado, las relaciones sociales, los ingresos disponibles, los gastos necesarios, el lugar de residencia, las aficiones, la autoexigencia, etc. También podemos optar por delegar la crianza en otras personas (niñeras, abuelas, etc.) o instituciones (guarderías, ludotecas, sistema sanitario, etc.), que son una forma de abandono a tiempo parcial socialmente bien vista (por ahora).

La crisis vital que supone la maternidad/paternidad puede hacernos crecer como personas, abordar las dificultades de formas diferentes, imaginativas, divertidas. También puede llevarnos a considerar cada uno de los cuidados como una obligación más, que se añade a las otras muchas faenas que arrastramos de la etapa anterior a ser madres/padres. Va a depender de las circunstancias personales y del entorno social, el que optemos por disfrutar con los cuidados o asumir las tareas como cargas inevitables, delegando las que no podamos abordar.

La presión de las instituciones, con recomendaciones o prescripciones precisas, sobre lo que está bien o mal (parto natural o intervencionista, lactancia materna o artificial, acostar a los bebés boca arriba o boca abajo, contacto piel con piel o sillitas ergonómicas, calendarios de vacunación cambiantes, estimulación precoz, escolarización temprana, etc.), puede alejarnos de lo que realmente **deseamos y podemos** hacer. También nos aleja de **nuestra sabiduría**, del conocimiento de nuestras hijas y de nuestros hijos, de la experiencia acumulada durante generaciones sobre la crianza, de los remedios caseros para mantener la salud.

En el caso de las mujeres madres biológicas, el cuerpo nos dicta pulsiones e intuiciones muy poderosas: contacto físico y visual con la criatura, amamantarla, contenerla en el regazo, tenerla en brazos, olerla... Estos impulsos se superponen o entran en contradicción con los usos culturales, con las limitaciones personales y con las recomendaciones de los sistemas de expertos (sanitarios, educativos, económicos, etc.).

Para muchas madres trabajar fuera de casa supone una dificultad para estar cerca del bebé, para amamantarlo, sin descartar que en algunos pocos casos pueda llegar a ser un impedimento (trabajadoras internas del servicio doméstico, guardias de 24 horas, desplazamientos largos fuera del lugar de residencia, etc.). Si el sistema de expertos (OMS, matrona, pediatra, etc.) recomiendan lactancia materna exclusiva y a demanda durante 6 meses, sin

tener en cuenta las dificultades que puede tener cada madre trabajadora en concreto, puede llevarle al abandono de la lactancia, en muchos casos con sentimientos de culpabilidad por no haber ofrecido lo mejor a su bebé o por no haber cumplido con las recomendaciones del sistema de expertos.

La salud de la díada madre-bebé puede deteriorarse por los sentimientos y emociones de esta: pena y culpa por alejarse del bebé, responsabilidad para con el trabajo, miedo por la atención que recibirá la criatura en ausencia de la madre, deseo de romper el aislamiento que suponen en esta sociedad los primeros meses de crianza, miedo por las posibles represalias en el trabajo después de la maternidad, cansancio por doble o triple jornada, cumplir con las expectativas sociales (buena madre, buena esposa, buena trabajadora, guapa, activa socialmente, etc.).

DIFICULTADES DIFERENTES

La crianza tendrá que salvar dificultades diferentes, a la hora de la incorporación al trabajo remunerado de los progenitores, dependiendo de muchos factores relacionados con la **situación laboral y familiar** de estos, así como del **estado de salud** de todas/os. Las dificultades y las soluciones serán diferentes dependiendo, entre otras, de:

- la edad y la salud del bebé o bebés
- estado de salud (somática, psicológica y social) de los progenitores
- dificultades anteriores (bebé hospitalizado, recuperación del parto, problemas con la lactancia materna, etc.)
- situación familiar: otras hijas e hijos, personas adultas dependientes o enfermas que precisen cuidados, tipo de familia (monoparental, extensa, etc.)
- entorno laboral: tipo de contrato (temporal, indefinido, a tiempo parcial, etc.); características de la empresa (pequeña, grande, pública, privada, con representación sindical, números de mujeres y de varones, etc.); actitud de las/os compañeras/os y del empresario/a frente a las licencias por maternidad; tipo de turno (rotativo, partido, continuado, número de horas diarias, etc.); etc.

Es conveniente conocer las condiciones socio-económicas que tiene cada madre/padre, para poder elegir o sugerir soluciones abordables y adaptadas a cada situación. Hay que tener en cuenta que cada vez hay más mujeres que asumen solas la maternidad y la crianza, que la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas con el varón. Muchas mujeres-madres tienen problemas de salud derivados de la doble jornada de trabajo: la jornada laboral remunerada y la responsabilidad cotidiana para asegurar el cuidado del hogar y la satisfacción de las necesidades familiares.

La legislación española en materia de derechos laborales no garantiza una crianza con apego de las niñas pequeñas y niños pequeños. Ni tan siquiera protege los 6 meses de lactancia materna exclusiva recomendada por la OMS, ni desarrolla los planes estratégicos de la UE para la promoción de la lactancia. La actual suspensión de contrato por maternidad (más conocida como baja maternal) es de 16 semanas, menos de 4 meses. La hora descanso remunerado para la lactancia (hora de lactancia) se convierte en media hora si se coge al inicio o al final de la jornada. La reducción de jornada (y de salario) y

la excedencia, implican una disminución de ingresos que no todos los progenitores se pueden permitir, sobre todo en el caso de familias monoparentales. Sabemos que el hacer uso de alguno de estos derechos ha llevado a madres/padres a la discriminación laboral e incluso al despido. En comparación con el resto de los países europeos, España ocupa uno de los últimos lugares en porcentaje del gasto social dedicado a la familia y la infancia, así como en permisos remunerados por maternidad/paternidad.

El Proyecto de la UE sobre Promoción de la Lactancia en Europa: plan estratégico para la acción (Luxemburgo 2004), recomienda, entre otros objetivos, a los “Gobiernos nacionales y regionales, organizaciones de empresarios y sindicatos, Ministerios relevantes, autoridades sociales y de salud:

4.3.1. Actualizar la legislación nacional donde no se cumplan los requisitos mínimos definidos por OIT

4.3.2. Asegurar que hay suficientes ayudas legales para permitir a las madres trabajadoras que amamenten exclusivamente a sus hijos durante seis meses y continúen con ello.

4.3.3. Ampliar las disposiciones de protección maternal a aquellas mujeres que no pueden obtenerla: p.ej. mujeres con contratos cortos, trabajo ocasional o a tiempo parcial, estudiantes e inmigrantes.

4.3.4. Asegurar que los empleados, el personal sanitario y el público en general están completamente informados sobre la legislación en protección maternal, salud y seguridad en el trabajo relacionada con las mujeres embarazadas y lactantes

4.3.5. Informar a los empresarios de las ventajas propias y para sus empleadas lactantes, de facilitar la continuación de la LM a su vuelta al lugar de trabajo, y las instalaciones necesarias para que esto sea posible (horario flexible, tiempo libre e instalaciones para extraer y almacenar la leche materna)”

RIESGOS PARA LA SALUD EN EL ENTORNO LABORAL

Las trabajadoras y los trabajadores están expuestos a riesgos laborales que pueden afectar a su capacidad reproductora, dañar a la mujer embarazada y al feto, afectar a la lactancia y a la salud de sus hijas e hijos. Los riesgos pueden ser de muchos tipos (químicos, biológicos, físicos, ergonómicos, psicosociales, etc...) y deben ser evaluados por el empresario a priori, aunque no haya ninguna mujer embarazada ni lactante.

Algunas condiciones de trabajo pueden reducir e incluso interrumpir la lactancia de las mujeres trabajadoras. La adrenalina y el cortisol, presentes en las situaciones de estrés y ansiedad, inhiben la secreción de las hormonas implicadas en el amamantamiento (prolactina, oxitocina y endorfinas). La secreción de prolactina tiene un ritmo circadiano con incremento nocturno que depende del sueño (los niveles más altos se consiguen por la noche), por eso son importantes las tomas y el descanso nocturnos.

Las niñas y los niños pequeños/os, especialmente las/os menores de 2 años, pueden verse afectadas/os por las sustancias tóxicas y las condiciones de trabajo de sus progenitores aunque no sean amamantados (ropa de trabajo, contacto con la piel, etc...), sin recibir ni tan siquiera las ventajas de la leche materna.

Sobre condiciones ambientales y salud de las niñas y niños se puede consultar con las/os investigadoras/es de la Red INMA (investigación infancia y medio ambiente) o con las Unidades de Salud Medioambiental Pediátrica Murcia y Valencia www.pehsu.org

La siguiente es una lista no exhaustiva de riesgos y todos ellos se pueden y deben evitar.

| TIPO DE RIESGO | FACTORES DE RIESGO |
|--------------------|---|
| Agentes físicos | Choques, vibraciones o movimientos. Ruido. Radiaciones ionizantes. Frío o calor extremos. Trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada. |
| Agentes biológicos | Agentes biológicos de los grupos 2, 3 y 4 (Ej. hepatitis, virus del sida, tuberculosis). |
| Agentes químicos | Sustancias cancerígenas y mutágenas (etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49). Sustancias tóxicas para la reproducción (etiquetadas con las frases R60, R61 R62, R63, R64 y R33). Disruptores endocrinos. Mercurio y sus derivados. Medicamentos antimetabólicos (citotóxicos). Agentes químicos cuyo peligro de absorción cutánea es conocido (incluyen algunos pesticidas y disolventes, entre otras sustancias). Monóxido de carbono. Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes puedan ser absorbidos por el organismo humano. |
| Psicosociales | Horarios de trabajo inadecuados (trabajo a turnos, nocturno o prolongaciones de jornada...). Trabajo aislado. Exposición a riesgos psicosociales y trabajos de alta tensión. |
| Ergonómicos | Actividades realizadas de pie. Actividades realizadas en posición sentada. Posturas forzadas asociadas a la actividad profesional de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente. Manipulación manual de cargas. Movimientos y posturas. Desplazamientos dentro o fuera del establecimiento. |
| Otros riesgos | Trabajo en altura. Riesgo de infección o de enfermedades del riñón como resultado de instalaciones sanitarias poco adecuadas. Ausencia de zonas de descanso y otras instalaciones similares. Peligros derivados de una alimentación poco apropiada. Peligros derivados de instalaciones poco apropiadas o de la ausencia de las mismas. |

DERECHOS LEGALES

La legislación española garantiza una serie de derechos, relacionados con la maternidad/paternidad, de los progenitores que tienen un trabajo remunerado. Para poder disfrutar de estos derechos la trabajadora o el trabajador tienen que estar dada de alta en la Seguridad Social. A los progenitores que trabajan sin remuneración (trabajo doméstico, voluntariado, etc.) y/o sin cotizar (becas de

formación, economía sumergida, etc....), la ley no les garantiza los derechos abajo enumerados.

Estos son derechos legales mínimos. Los convenios colectivos de empresa o sector pueden ampliarlos, nunca reducir lo que hay en la ley.

Salud laboral

Si hay sospechas de que las condiciones de trabajo suponen un riesgo para la salud de la madre o repercusión en el embarazo o la lactancia, el empresario debe adaptar el puesto de trabajo para evitar esos riesgos. Las medidas pueden significar la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si la adaptación no es posible y así lo certifica el médico de familia, debe cambiar temporalmente a la trabajadora de puesto de trabajo sin pérdida de retribuciones.

Cuando el cambio de puesto de trabajo tampoco es posible la mujer pasará a la situación de suspensión contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de criaturas menores de 9 meses, similar al permiso por maternidad. La entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que la empresa tuviera concertada la cobertura de los riesgos profesionales pagará a la trabajadora el 100% de su base reguladora para contingencias profesionales y será la encargada de certificar esta situación, a partir del informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la madre o a su bebé. No es necesario periodo previo de cotización para acceder a esta prestación.

La evaluación de riesgos laborales de las empresas debe contemplar los riesgos específicos para la salud de la embarazada o con parto reciente, del feto y del bebé lactante. También existen normas nacionales e internacionales que prohíben o limitan la exposición de las trabajadoras embarazadas a determinadas sustancias, agentes o condiciones de trabajo.

El empresario es el responsable de la salud laboral de las/os trabajadoras/es y en este caso alcanza también al feto y al bebé lactante. La responsabilidad puede exigirse también amparándose en la legislación civil y penal.

Ya hay sentencias favorables a las trabajadoras a las que la mutua había denegado la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Suspension del contrato por maternidad

Es el permiso más conocido de 16 semanas sin ir a trabajar, pagada por la Seguridad Social, siempre que se haya cotizado al menos 180 días en los siete años anteriores o un año durante toda tu vida laboral. Las menores de 21 años no tendrán que acreditar periodo previo de cotización (aunque sí estar dadas de alta en la Seguridad Social) para acceder a la prestación de maternidad. Las mujeres entre entre 21 y 26 años tendrán que acreditar un periodo de cotización de 90 días para tener derecho a la misma. La Seguridad Social pagará a las trabajadoras durante este tiempo el 100% de su base reguladora. Este permiso y prestación se amplía en los siguientes casos:

- 2 semanas más por cada bebé en caso de mellizos o gemelos

- 2 semanas más si el bebé es discapacitado
- tantos días (a partir del 7º), si el bebé necesita hospitalización tras el parto (con un máximo de 13 semanas)

Es obligatorio para la mujer coger 6 semanas después del parto. Las otras 10 semanas las puede ceder al otro progenitor y disfrutarlas de manera alternativa y simultánea, si ambos trabajan. También pueden disfrutar de este derecho a tiempo parcial, incorporándose al trabajo durante las horas que decidan.

Si el bebé es prematuro o necesita ser hospitalizado después del parto la madre podrá decidir si coge la baja por maternidad a partir del alta hospitalaria del bebé, salvo las 6 semanas obligatorias después del parto.

La madre decide cuando empieza a disfrutar de este descanso, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de 6 semanas después del parto. Si sufre una indisposición previa o posterior a las fechas que haya elegido para empezar y terminar el descanso por maternidad, puede acogerse una baja por enfermedad común.

Este derecho de permiso retribuido de 16 semanas se extiende también a los casos de adopción, acogimiento y tutela familiar de menores.

Subsidio por maternidad

Si la madre no ha cotizado a la Seguridad Social los días requeridos para acceder a la prestación por maternidad, tiene derecho a un subsidio por maternidad. La cuantía de este subsidio será de un 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto. (El IPREM para 2009 es de 17,57 euros euros diarios)

Suspension del contrato por paternidad

El otro progenitor tiene derecho **13 días de permiso**, pagado por la Seguridad Social, que se suma a los 2 días (4 en caso de desplazamiento) pagados por la empresa o a la mejora acordada en su convenio colectivo. Este derecho se ampliará en 2 días en caso de mellizos o gemelos. El otro progenitor puede tomarse los 13 días de permiso mientras la madre disfruta del permiso de maternidad o cuando se termine este. Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley Igualdad (marzo 2007), el permiso de paternidad será de 4 semanas.

Permisos retribuidos

Son permisos que tiene que pagar la empresa y tienen consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos:

* **Por lactancia:** de una hora diaria, que la madre puede dividir en dos fracciones, hasta que el bebé cumpla 9 meses. Si la madre opta por entrar más tarde o salir antes, la reducción de jornada será de media hora. Se puede acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. También se puede ceder el disfrute al otro progenitor.

* **Para exámenes prenatales y clases de preparación al parto:** derecho a ausentarse del trabajo, durante el tiempo indispensable, previo aviso y justificación a la empresa de la necesidad de hacerlo en tiempo de trabajo.

* **Por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de una hija un hijo:** ambos progenitores tienen derecho a 2 días de permiso. En caso de desplazamiento el permiso es de 4 días.

* **Si el es bebé prematuro y hay hospitalización del bebé después del parto:** ambos progenitores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

* Disfrutar de las **vacaciones anuales fuera de los periodos fijados por la empresa**, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, si en esas fechas la madre estaba en situación de incapacidad temporal por enfermedades causadas por la maternidad (embarazo, parto o lactancia) o disfrutando del permiso por maternidad.

Reducción de jornada y de salario

Ambos progenitores pueden reducir su jornada laboral para el cuidado de niñas o niños **menores de 8 años** que estén a su cargo, con una reducción proporcional de salario, **como mínimo un octavo y cómo máximo a la mitad de la jornada habitual**.

La elección del horario en que se va a producir la reducción es del trabajador/a, que sólo debe avisar al empresario de su decisión. La trabajadora o el trabajador debe preavisarle con quince días de antelación que va a volver a su jornada habitual.

Este es un derecho individual de ambos progenitores. El empresario sólo puede oponerse al disfrute simultáneo si ambos trabajan en la misma empresa y aduce razones justificadas.

En caso de que el bebé sea prematuro o necesite ser hospitalizado por cualquier causa después del parto, ambos progenitores tendrán derecho a una reducción de jornada de hasta dos horas con igual reducción de salario.

También tienen derecho a esta reducción de horario las trabajadoras y los trabajadores para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia

Ambos progenitores tienen derecho a una excedencia no superior a tres años. Sólo si trabajan en la misma empresa pueden limitar, con causas justificadas, el disfrute de la excedencia de forma simultánea.

La trabajadora o el trabajador tienen derecho durante el primer año a la reserva del mismo puesto de trabajo. En el segundo y tercero sólo se conserva el derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad y el empresario tiene que convocarte a los cursos que se realicen en la empresa.

También es posible coger una excedencia de hasta 2 años para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Garantías frente al despido

Será considerado nulo el despido por causas objetivas o despido disciplinario de trabajadoras embarazadas o que se encuentren disfrutando alguno de los derechos anteriores, salvo que por un órgano judicial se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con estas causas.

Los Tribunales han considerado discriminatoria y nula la decisión de no prorrogar un contrato temporal debido al embarazo o maternidad de la trabajadora y también la rescisión del contrato en el periodo de prueba por esta causa.

Hay sentencias que consideran embarazo desde el momento que la madre se somete a técnicas de reproducción asistida, aunque los óvulos fecundados no estén aún en su útero.

Algunos de estos derechos están recogidos en las siguientes leyes:

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de la personas trabajadoras, Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

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.

DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO de 19 de octubre de 1992 relativa a 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

http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sqa_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31992L0085&model=guichett

Se puede conseguir información sobre las prestaciones relacionadas con la maternidad a través de la página web de la Seguridad Social:

www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm

SOLUCIONES DIVERSAS PARA SITUACIONES DIFERENTES

Las madres y los padres han buscado soluciones para intentar salvar esta falta de apoyo social y legal a la maternidad. Las que siguen son sólo algunas, sin orden de prioridad:

- Acogerse a alguno de los supuestos que contempla la ley (adecuación del puesto o del tiempo de trabajo, cambios del puesto de trabajo o **suspensión de contrato por riesgo para el embarazo y para la lactancia natural de un menor de 9 meses**), si el médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la madre valorará que existe riesgo para la lactancia natural.
- **Llevar al bebé al lugar de trabajo** durante toda la jornada laboral (esto es posible en muchos trabajos como la enseñanza, el comercio, la limpieza doméstica, etc.) o a ratos para cuidarlo o amamantarlo (esta última opción implica disponer de otra persona que lo traiga y lo lleve)
- **Reducir la distancia entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia** (cambiando de lugar de trabajo, de domicilio, de lugar donde cuiden al bebé, etc.), reduciendo el tiempo de desplazamiento para evitar riesgos durante el embarazo o poder atender al bebé en las pausas o descansos para desayunar, comer, descansar.
- **Cambiar de trabajo o renunciar a este** para estar más tiempo con la criatura o cuidar el embarazo.
- Coger **una excedencia o de una reducción de jornada** (ambas pueden ser sólo por unos meses hasta varios años), renunciando a todos o parte de los ingresos (también de muchos gastos: niñera, guardería, etc.).
- **Extraerse la leche en casa o en el lugar de trabajo** (es necesario al menos un bolsito nevera para mantener la leche fría) y que otra persona se la ofrezca cuando no estamos en casa. Aunque el bebé no disfrute de nuestra presencia, al menos estará tomando el mejor alimento.
- **Familiarizar a la persona que se va a encargar del cuidado del bebé** (niñera, abuela, etc.) con la atención a este, con el manejo de la leche materna y con la forma de suministrarla (vasito o cucharita, si el bebé rechaza el biberón). Si esto se hace unas semanas antes de la incorporación de la madre al trabajo, disminuye la ansiedad de la madre y del bebé. No aporta ventajas el acostumar al bebé a tomar el biberón antes de la incorporación al trabajo, máxime si se lo ofrece la madre.
- Estar en **contacto físico permanente y dar lactancia materna exclusiva durante el tiempo que la madre permanezca con el bebé** (fines de semana, noches, etc.) y dar otros alimentos apropiados para la edad del bebé cuando la madre está fuera de casa.
- Acumular todos **los permisos no disfrutados**: hora de lactancia, vacaciones (del año en curso y del anterior si no se pudieron disfrutar por estar acogida a algún descanso relacionado con la maternidad), permiso por horas extras realizadas, boda, etc.
- Acogerse a una **baja por enfermedad común** antes y después del parto, si la incorporación al trabajo desencadenara un deterioro de la salud de la madre (empeoramiento de patologías anteriores a la maternidad, síndrome ansioso-depresivo, agotamiento, etc).
- Buscar **apoyo e información** en madres con experiencia, representantes sindicales y administración (Puntos de Información a la Mujer, Instituto de la Mujer, Instituto de la Seguridad Social, etc.)

Puede haber más soluciones y se puede optar por combinar varias de estas. En las asociaciones y grupos informales de madres (de apoyo a la lactancia materna, de crianza, de parto, etc.) se suelen compartir los trucos que cada madre trabajadora ha encontrado para estar cerca del bebé o poder ofrecerle la leche materna, algunos muy imaginativos.

Hay que tener en cuenta que hay madres trabajadoras que no tienen derechos legales laborales, por tener un trabajo en precario o en la economía sumergida o no tener contrato (empleadas del hogar, becarias universitarias, temporeras, etc.). Necesitarán una atención especial muchas madres inmigrantes, que además de su delicada situación socio-laboral, pueden tener la tentación de confundir desapego y biberón con integración social en nuestra cultura y signo de progreso económico (esta confusión se está produciendo también en la población gitana).

Algunas de estas soluciones precisan en muchos casos de la colaboración del empresario, del médico de familia o del pediatra, de la niñera o guardería, de las abuelas y abuelos, de las compañeras y compañeros de trabajo, etc. Concienciar a estas personas de que gestar y criar bebés más saludables es beneficioso para todos (menos gasto en servicios sanitarios y medicinas, menos absentismo laboral de las madres y padres, menos consumo energético y en materias primas, etc.), puede ser un gran paso para que la sociedad asuma que es una buena inversión de futuro.

BIBLIOGRAFIA

- AGUAYO MALDONADO, JOSEFA (2008), *"Nuevas formas de maternidad. La ética de la perinatología"*, *Maternidad y ciclo vital de la mujer*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 13-51.
- ALER GAY, ISABEL (2008), *"Sociología de la maternidad como proceso de transformación social en España: 1978-2008"*, *Maternidad y ciclo vital de la mujer*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 73-84.
- ALER GAY, ISABEL (2006), *"La transformación de la maternidad en la sociedad española 1975-2005: otra visión sociológica"*, *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza., pag. 7-52.
- BOWLY, JOHN (1998), *"El apego y la pérdida"*, Barcelona, Ed. Paidós.
- BRUNEL, SUSANA, DOLORES ROMANO, PURIFICACIÓN MORÁN, JUDITH HORTET, MONTSE HARO y NEUS MORENO (2008), *"Guía sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia"*, Ed. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS] www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/141417.pdf
- CACHAFEIRO, ANA y RODRIGÁÑEZ BUSTOS, CASILDA (2005), *"Los tópicos de la "igualdad" y de la "diferencia" entre el hombre y la mujer"*. En *La represión del deseo materno*. Barcelona, Ed. Virus, pag. 103 a 113. www.casildarodriganez.org
- CERROLAZA ASENJO, JAVIER, LUIS T. MERCÉ ALBERTO, PALOMA POZUELO SÁNCHEZ y EMILIO JARDÓN DATO (2008), *"Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el Embarazo"*, Ed. Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200802/informe_embarazo.pdf

GONZALEZ, CARLOS (2006), "*La vuelta al trabajo*", *Un regalo para toda la vida, Guía de la lactancia materna*, Madrid, Ediciones Temas de Hoy, pag. 173-195.

GONZALEZ URIARTE, ANA (2006), "*Vínculos afectivos. La teoría del apego*", *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza. pag. 171 a 190.

GUARDINO SOLÁ, X. Y C. SANTOLAYA MARTÍNEZ, "Tóxicos para la reproducción femenina", Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_542.pdf

LAWRENCE, RUTH (1996), "*La madre que trabaja fuera de casa*", *La lactancia materna, una guía para la profesión médica*, Madrid, Ed. Mosby, pag. 403 a 419

MORENO, NEUS "Reproducción: fuentes de información", Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_414.pdf

MOYA GARCÍA, MARIA FRANCISCA (2008), "Criar y trabajar fuera de casa", *Maternidad y ciclo vital de la mujer*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 203-216.

MOYA GARCÍA, MARIA FRANCISCA (2006), "Derechos legales de las trabajadoras asalariadas: algunos datos sin comentarios", *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 239-250.

OLZA FERNANDEZ, IBONE (2008), "De la teoría del vínculo a la neurobiología del apego", *Maternidad y ciclo vital de la mujer*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 121-126.

OLZA FERNANDEZ, IBONE (2006), "*La teoría de la programación fetal y el efecto de la ansiedad materna*", *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 103 a 108.

ROMANO MOZO, DOLORES (2008), "*Lactancia materna: ¿fuente de contaminantes ambientales o vía de protección frente a tóxicos?*", *Maternidad y ciclo vital de la mujer*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 217-222.

ROMANO MOZO, DOLORES (2006), "*¿Cómo se puede reducir la exposición a tóxicos durante la gestación y crianza?*", *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag. 271 a 288

TEJERO LAÍNEZ, CARMEN (2007), "*La maternidad ante situaciones desfavorables. Aspectos biopsicosociales.*" Zaragoza, Ed. Asociación Vía Láctea.

RODRIGAÑEZ BUSTOS, CASILDA (2008), "*El acorazamiento; la correlación entre libido y fisiología*", *La sexualidad y el funcionamiento de la dominación*, Murcia, Ed. Casilda Rodríguez Bustos, pag. 95-120, se puede descargar en www.casildarodriganez.org

RODRIGAÑEZ BUSTOS, CASILDA (2006), "*El matricidio y la represión del deseo materno a la luz de la Neurobiología y de la investigación perinatal*", *Maternidad gozosa y entrañable*, Zaragoza, Prensa Universitarias de Zaragoza, pag.53-82.

VARIAS AUTORAS (2002), "*Trabajo y lactancia*", *Lactancia materna: libro de respuestas*, EEUU, La Leche League Intertional, pag. 214 a 239.