



# Lactancia Materna en el ámbito laboral en Panamá

En Panamá, la fuerza laboral femenina ha aumentado significativamente, por lo que se han establecido leyes y reglamentaciones para garantizar que las madres con hijos recién nacidos, cuenten con las comodidades durante el periodo de lactancia y que ellas y sus hijos, estén protegidos.

Sin embargo, el desafío de las autoridades radica en asegurarse, de que estas leyes y reglamentaciones se cumplan efectivamente, ya que no disponemos de evidencia que las empresas realmente implementan estas normas para fomentar la adaptabilidad y seguridad laboral de las mujeres.

La **Ley 135 del 23 de marzo de 2020** que reforma la **Ley 50 de 1995**, la cual protege y fomenta la lactancia materna y modifica el Código de Trabajo, establece normas sobre la lactancia materna como las que a continuación se detallan:

- ▶ Toda madre en periodo de lactancia deberá disponer en un espacio adecuado en su lugar de trabajo público o privado para la extracción y conservación de la leche materna o, si fuera posible para que la madre pueda amamantar a su hijo hasta los 6 meses de edad.
- ▶ La madre gozará de facilidades necesarias para la extracción y amamantamiento hasta el final de su jornada laboral.
- ▶ El espacio deberá cumplir con ciertas condiciones:
  - Ser privado,
  - Confortable,
  - Estar adecuadamente iluminado,
  - Asegurar la higiene y salubridad que requiere el área y la manipulación del alimento para el lactante,
  - Poseer un refrigerador con congelador para uso exclusivo del resguardo de la leche materna,
  - Tener un espacio no menor de cuatro metros cuadrados independiente de la cantidad de mujeres en periodo de lactancia que laboren o presten servicios dentro de la empresa o institución.





- ▶ Toda institución pública o privada deberá contar con una sala de lactancia que le permita a la madre trabajadora disponer de las facilidades necesarias para extraer su leche materna y conservarla bajo las condiciones de refrigeración hasta el final de la jornada. Esta disposición será aplicable durante los primeros doce meses de lactancia.
- ▶ En cada distrito o comarca se formará un consejo para la promoción de la lactancia materna.
- ▶ El Ministerio de Educación y las universidades oficiales y particulares deberán incorporar en sus planes y programas de educación campañas que promuevan la importancia de la lactancia materna en público como un acto natural, así como el contenido de principios y beneficios de la lactancia materna.

La [Ley 135 del 23 de marzo de 2020](#) modifica los [artículos 105](#) y [114](#) del código de trabajo como son:

- ▶ La protección de la maternidad de la trabajadora es un deber y una obligación del estado.
- ▶ Toda madre cuando este lactando dispondrá en los lugares donde trabaje en un intervalo de quince minutos cada dos horas, o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus horas laborables, con el objeto de extraer la leche materna o, si fuera posible, alimentar a su hijo.
- ▶ Todo empleador que ocupe en el local o lugar más de veinte mujeres quedara obligado a acondicionar y adecuar un área para que las madres puedan extraer su leche materna o alimenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará dentro de las posibilidades económicas del empleador.
- ▶ El tiempo empleado para tal fin deberá computarse, para efecto de la remuneración de la trabajadora, como tiempo de trabajo efectivo.
- ▶ La legislación laboral panameña establece normas adicionales que protegen a las mujeres en estado de lactancia, como el [Decreto Ejecutivo No. 1457 de 30 de octubre de 2012](#). El objetivo de esta reglamentación es fomentar y proteger la lactancia materna para garantizar una nutrición segura y eficaz del lactante, así como procurar el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de este y su madre.

## Protección de la mujer en el período de maternidad

Panamá cuenta además, con leyes y regulaciones que también brinda protección a la mujer antes, durante y después del embarazo.

El **Artículo 106** del Código de Trabajo señala que la mujer trabajadora en estado de gravidez no podrá ser despedida o separada de su cargo, salvo por causa justificada previa autorización judicial.

El **Artículo 107** del Código de Trabajo, señala que la licencia de gravidez está compuesta por seis semanas previos al parto y ocho semanas luego del parto. Cuando la mujer trabajadora se reincorpore al trabajo, recibe otra protección especial; conocida como fuero maternal.

Este fuero maternal la protege un año posterior a su incorporación, y solo podrá ser despedida justificadamente y previa autorización judicial.

La Constitución Nacional en su **artículo 56** y **artículo 72** señala el periodo que debe tener la persona que está gestando, para recibir el beneficio de una Licencia de Maternidad y que al reincorporarse al trabajo, después de dar a luz, no puede ser despedida de su trabajo durante un año.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene muchos convenios sobre la protección de la maternidad, que buscan resguardar la vida del niño, la niña y de la madre, de cualquier acto discriminatorio a causa de su condición.

Las trabajadoras no solo buscan una buena remuneración salarial, sino también los beneficios que acompañan al ser parte de una organización que cumple todas las leyes en cuanto a la lactancia materna para sentirse motivadas, valoradas lo cual genera una actitud comprometida con la organización, lo que se traduce a un mejor rendimiento laboral.



Ponemos a su disposición nuestro equipo de abogados en **BDO Legal** y a nuestro equipo de **Planilla de BDO Advisory**, para asistirles con orientación amplia de este tema.

## Contacto

### **Rubén Bustamante**

Socio Fundador

[ruben.bustamante@bdo.com.pa](mailto:ruben.bustamante@bdo.com.pa)

### **Dayanara Ríos**

Socia Líder de Servicios de Negocios & Outsourcing

[dayanara.rios@bdo.com.pa](mailto:dayanara.rios@bdo.com.pa)

### **Marta Aguilar**

Gerente de Planilla

[marta.aguilar@bdo.com.pa](mailto:marta.aguilar@bdo.com.pa)

### **Edificio BDO**

Ave. El Paical, Urb. Los Ángeles

Tel: +507 279 9700

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en Panamá para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO en Panamá, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella, para cualquier propósito o contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO en Panamá o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Audit, BDO Tax y BDO Advisory son sociedades anónimas panameñas, miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de firmas miembros independiente.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

Copyright © Junio 2023, BDO Panamá. Todos los derechos reservados. Publicado en Panamá.