

Marco jurídico del descanso por lactancia materna en la jornada de trabajo, y la importancia de un reglamento o reforma a la Ley para la Promoción y Protección de la Lactancia Materna desde el punto de vista de la Bioética

Gregory Xavier Pernía Altuve*

Resumen: La lactancia materna constituye una de las más importantes prácticas de salud de los recién nacidos a nivel mundial; siendo tal su relevancia que incluso la Organización de Naciones Unidas la ha catalogado como un derecho humano¹. Es por ello que las madres trabajadoras deben contar con permisos especiales en sus lugares de trabajo para poder alimentar a sus hijos en periodo de lactancia, sin que ello constituya una desmejora en los beneficios a percibir por esta. En Venezuela se han realizado esfuerzos para promocionar la correcta alimentación de los recién nacidos mediante la leche materna, llegando incluso a la creación de la Ley para la Protección y Promoción de la Lactancia Materna en el año 2007. A pesar de ello, la mencionada norma deja muchos vacíos en distintas áreas, como lo es la efectiva duración del periodo de lactancia, la duración de los descansos por licencia de maternidad, el tiempo de aplicación de los descansos por lactancia que deben otorgar los empleadores a las madres trabajadoras, y las sanciones por incumplimiento de esta ley. Si realmente se busca una verdadera protección a la salud de la madre y del niño lactante, los mecanismos jurídicos de protección no deben dejar dudas, y corresponder con los principios de la bioética, como parámetros rectores de la conducta más apropiada entre el ser humano con respecto a la vida, especialmente con la que representa el futuro de la especie.

Palabras claves: Lactancia, protección, trabajo, bioética, salud.

* Abogado egresado de la Escuela de Derecho de la Universidad Central de Venezuela, cursante del Post Grado en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Santa María. Socio fundador del escritorio jurídico Noctua Consultores, en la ciudad de Caracas. Correo electrónico: gregoryxavierpernia@gmail.com, y noctuaconsultores@gmail.com.

¹ WORLD HEALTH ORGANIZATION: «Lactancia Materna Exclusiva», Disponible en línea: https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/ (Última consulta: 19/11/2019).

Summary: Breastfeeding is one of the most important health practices of newborns worldwide; its relevance being such that even the United Nations Organization has classified it as a human right. That is why working mothers must have special permits in their workplaces to be able to feed their children during breastfeeding, without this being a deterioration in the benefits to be perceived by it. In Venezuela, efforts have been made to promote the correct feeding of newborns through breast milk, including the creation of the Law for the Protection and Promotion of Breastfeeding in 2007. Despite this, the aforementioned standard it leaves many gaps in different areas, such as the effective duration of the period of breastfeeding, the duration of maternity leave breaks, the time of application of breastfeeding breaks that employers must grant to working mothers, and sanctions for breach of this law. If a true protection for the health of the mother and the nursing child is really sought, the legal protection mechanisms should leave no doubt, and correspond to the principles of bioethics, as guiding parameters of the most appropriate behavior among the human being with regarding life, especially with the one that represents the future of the species.

Keywords: Breastfeeding, protection, work, bioethics, health.

I. Marco Jurídico de los Periodos de Descanso por Lactancia Materna y antecedentes normativos de la última década en Venezuela.

En principio, se debe señalar que en el año 2007 fue promulgada la Ley para la Promoción y Protección de la Lactancia Materna², como primera norma rectora en materia de lactancia. Es necesario transcribir el artículo 2 para ayudar en la comprensión de su contenido:

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.

² LEY DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.763 del 6 de septiembre de 2007.

Los padres y demás integrantes de la familia 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 meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria oportuna, adecuada; inocua y debidamente administrada hasta los dos años de edad. El ministerio con competencia en materia de salud podrá incrementar esta edad mediante resolución especial.

Del artículo transcrito ut-supra, se observa que la Ley hace una diferenciación entre dos tipos de lactancia: exclusiva, y con alimentación complementaria. Siendo que se comprende un periodo de descanso por lactancia de 6 meses para la lactancia exclusiva y 2 años para la lactancia con alimentación complementaria. Esto sería el primer precepto que da forma a la regulación y protección de la lactancia, estableciendo un periodo para el mismo.

En lo que respecta a los descansos para que la madre trabajadora pueda amantar a su hijo aparecen en primeramente regulados por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras³ (en lo sucesivo LOTT), es menester indicar lo que señala su artículo 345 para clarificar el marco jurídico de estos descansos:

Artículo 345: Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos 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.

³ DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012

Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno.

El artículo citado establece que las madres trabajadoras en periodo de lactancia tendrán derecho a dos descansos diarios de 30 minutos en caso de existir centros para amamantar, y de una hora y media si la entidad de trabajo no posee estos lugares especializados para la madre y su hijo.

Ahora bien, la LOTTT no indica durante cuánto tiempo la trabajadora gozará de estos descansos diarios para dar lactancia. En principio, el vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo⁴ (en lo sucesivo RLOT) pese a ser anterior a la LOTTT da una respuesta dirigida a llenar ese vacío a través de su artículo 100, el cual se citará para una mayor comprensión de la norma:

Artículo 100: El período de lactancia, a que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, no excederá de seis (6) meses contados desde la fecha del parto, sin perjuicio de que los Ministerios del Trabajo y Salud puedan extender este periodo mediante Resolución Conjunta.

La mujer trabajadora, finalizado el período de licencia postnatal, notificará al patrono la oportunidad en que disfrutará los descansos diarios para la lactancia. El empleador sólo podrá imponer modificaciones a lo planteado por la trabajadora, cuando a su juicio ello afecte el normal desenvolvimiento de la unidad productiva y lo acredite fehacientemente. En caso de desacuerdo entre las partes, el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá si existe o no desmejora de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo.

⁴ REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999.

Derivado del análisis de los artículos mostrados, se puede establecer que el periodo de descanso por lactancia materna tiene una duración de 6 meses contados a partir del nacimiento del niño. Sin embargo, este periodo de duración fue extendido por Resolución Conjunta de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Seguridad Social N° 271 y 4754 de fecha 22 de septiembre de 2006⁵, en virtud de lo dispuesto en el RLOT, el cual es menester señalar lo contemplado en sus artículos 1, 2 y 3 para esquematizar el planteamiento:

Artículo 1º.- Se extiende el período de lactancia al que se refiere el artículo 393 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento, a nueve (9) meses contados desde la fecha del parto.

Artículo 2º.- Se extiende el período de lactancia a doce (12) meses contados desde la fecha del parto, sólo y exclusivamente, en los casos siguientes:

1. Cuando el patrono o patrona no mantenga una guardería infantil o un servicio de educación inicial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 391 de la Ley Orgánica del Trabajo.

2. Cuando se trate de un parto múltiple o la madre, su hijo o hija presente alguna de las condiciones de salud que 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 de metabolismo; fibrosis quísticas; síndrome Pierre Robin; labio y paladar figurado (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

⁵ RESOLUCIÓN CONJUNTA DE LOS MINISTERIOS DE SALUD Y DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 271 Y 4754. Publicada en Gaceta Oficial N° 38528 del 22 de septiembre de 2006.

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.

Artículo 3°.- 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.

Con esta Resolución, se amplió el periodo de duración del periodo de lactancia materna hasta por nueve (9) meses en condiciones de salud normales del infante, y hasta por doce (12) meses en circunstancias especiales.

Ante los distintos cuerpos normativos que existen para regular un punto en particular como lo es el descanso por periodo de lactancia a las madres trabajadoras, la Sala de Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 990 de fecha 30 de noviembre de 2017⁶ pasa a pronunciarse con el fin de establecer un panorama más claro al respecto, recogiendo las distintas normas para establecer un criterio único y vinculante, en el cual se establece que en principio el periodo de lactancia se extiende hasta por dos (2) años desde la fecha del parto, tomando en cuenta las modalidades de exclusiva y complementaria, destacando que dicho periodo sólo representa un máximo de tiempo y por lo tanto no necesariamente debe durar esa cantidad. La trabajadora presente los certificados correspondientes donde pueda verificarse que efectivamente debe hacer uso de los descansos para amamantar a su hijo, ya que no puede hablarse de una protección al derecho a la lactancia materna del infante en virtud del interés superior del niño, si no hay lactancia que proteger motivado madre no está en

⁶ TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 990. 30-11-2017.

condiciones de amantar. Interpretación en contrario conllevaría a un abuso de derecho por parte de las trabajadoras, ya que la protección que se manifiesta en modo de permisos durante la jornada de trabajo va enfocada exclusivamente al menor.

II. Principios de la Bioética y su relación con las políticas públicas en lactancia materna.

La bioética es un enfoque multidisciplinario que busca dar una visión ética y humanista al estudio de las ciencias y humanidades. Observar desde la ética relación entre el ser humano con su medio ambiente, la salud y la vida, y como estas influyen en las ciencias, la política, la filosofía y el derecho.

El uso de la palabra Bioética, se le atribuye al oncólogo holandés Rensselaer Van Potter, en su trabajo *Bioethics: Bridge to the future*, publicado en 1971. Dicho autor la define como "la disciplina que combina el conocimiento biológico con el de los valores humanos"(pag 2)⁷, donde también se menciona que debe existir una relación entre las ciencias de la salud y los valores éticos, los cuales deben ser libres de todo aspecto religioso o ideológico. En el campo de la bioética se contemplan cuatro principios éticos fundamentales que debe seguir cualquier estudio científico en cualquier área de la salud, con el fin de que pueda generar un bien social para las futuras generaciones⁸. Estos son: **autonomía, beneficencia, no maleficencia, y justicia.**

A continuación se explicará en que consiste cada uno de estos principios y su relación con las políticas públicas en materia de lactancia materna:

⁷ HARDY PÉREZ A.E y ROVELO LIMA J.E. «Moral, ética y bioética. Un punto de vista práctico» Disponible en línea: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medicina-e-investigacion-353-articulo-moral-etica-bioetica-un-punto-S2214310615000084#bib0080> (Última consulta: 15/11/2019).

Autonomía o respeto a la persona

Cada persona es un ente autónomo, capaz de razonar y hacer valer su criterio; por lo que su opinión debe ser respetada en todo momento. Ninguna persona puede ser sometida a un tratamiento, examen, o experimento médico, si esta no ha manifestado libremente su consentimiento. Para formar un criterio adecuado en la persona, esta debe ser informada adecuadamente de en qué consiste el procedimiento a aplicársele, de manera que el poder de decidir siempre dependa de ella misma.⁸

Existen casos donde el nivel de autonomía de la persona pueda estar disminuido, como es el caso de quienes no han alcanzado aún la madurez mental, o por sufrir alguna patología que reduzca la capacidad de autodeterminación y conciencia. Es por ello que a los sujetos en esta situación deben otorgárseles una protección mayor y especial, ya que no pueden ser informados adecuadamente de los procedimientos que deben aplicárseles en su propio bienestar, y por lo tanto no podrán emitir un consentimiento válido. En este panorama particular deben ser los familiares más cercanos los que deban ser informados de las prácticas médicas necesarias a realizarse para que tomen la decisión.⁹

En lo que respecta a la lactancia materna, el Estado puede dirigir sus políticas en materia de salud y alimentación infantil, a través de campañas informativas que refuercen la importancia y las ventajas de amamantar a los recién nacidos de forma exclusiva; pero no contrariando el principio de autonomía de la madre, quien está llamada a tomar la decisión sobre la adecuada alimentación a su hijo. El profesional de la medicina y la alimentación debe informar a sus pacientes sobre los beneficios de la lactancia, de manera que el mensaje pueda ser correctamente interpretado, más no obligar a la progenitora a asumir en contra de su voluntad la práctica de amamantar al niño. Llevándolo al campo de los permisos de lactancia en el lugar de trabajo, el empleador deberá otorgar el tiempo para que la madre trabajadora amamante; pero si esta se

⁸ OBSERVATORI DE BIOETICA I DRET. «El Informe Belmont » Disponible en línea: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf> (Última consulta: 15 /11/2019).

negare lo mejor es dejar constancia expresa de ello y no obligarla a salir del centro de trabajo, ni debería dictarse norma que haga coerción para que así sea. De esa forma se respeta la autonomía de la persona.

Beneficencia

Constituye en un deber ético en el campo de las investigaciones médicas, y la aplicación de tratamientos. La premisa de este principio es no causar ningún daño al paciente y maximizar los posibles beneficios. El principio de beneficencia insta a siempre buscar la mejor aplicación de los procedimientos en el área de la salud, y buscar siempre disminuir los efectos dañinos ya existentes de dichas prácticas.⁹

A pesar de la aparente simpleza del concepto de beneficencia, cabe destacar que en el campo de la investigación de la salud representa verdaderos dilemas, ya que existen procedimientos experimentales que pueden generar un gran daño al sujeto quien los recibe; pero ello puede dar como resultado valiosa información que puede ayudar a encontrar tratamientos más efectivos para quienes desean mejorar su calidad de vida. El hecho de generar daños para poder conseguir la forma de disminuir esos perjuicios a futuro, genera fuertes debates en el campo de la medicina en torno al principio bajo estudio.⁹

Los principios de autonomía y la beneficencia a menudo entran en conflicto, especialmente en el caso de pacientes terminales, ya que continuar un determinado tratamiento que genere algún dolor o incapacidad, puede no ser lo que el paciente considere como lo mejor para su situación.⁹

⁹ AZULAY TAPIERO. A. «Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal?» En: Revista Anales de la Medicina Interna (Madrid) vol.18 no.12 dic. 2001. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009. (Última Consulta: 15/11/2019).

Este principio enfocado a las políticas públicas para lactancia materna, los médicos en el área deben siempre manifestar a los padres del recién nacido la importancia y los beneficios de practicar la lactancia para madre e hijo, el respaldo científico de su recomendación, los riesgos de que el niño no reciba los nutrientes que la leche materna puede darle, e incluso material sobre el tema que los involucrados puedan consultar de manera sencilla. De esta forma se complementan beneficencia y autonomía.

Las entidades de trabajo que gocen del beneficio de centros de lactancia, deberán siempre garantizar una infraestructura que garantice un óptimo amamantamiento.

No Maleficencia

La beneficencia y la no maleficencia van de la mano; siendo este último la obligación ética de no generar daño ni agravar la situación de un paciente. Un médico puede que no siempre genere un bien en la aplicación de un procedimiento; pero está obligado no generar un perjuicio, aun cuando le paciente en pleno uso de sus facultades lo solicite.¹⁰ Este principio es uno de los principales obstáculos éticos para la aplicación de la eutanasia o muerte asistida, ya que choca con la autonomía del paciente en estado terminal. Si viene este puede solicitar la suspensión de un tratamiento, no puede obligar al médico tratante a provocar la muerte, ni este ocasionarla al moribundo. El bien jurídico vida y la dignidad del enfermo, entran en un claro conflicto para determinar cual tiene mayor importancia.

En el campo de las políticas públicas sobre la lactancia materna, en cumplimiento al principio de no maleficencia, no deben ir enfocadas a desmejorar la nutrición de los recién nacidos. Incluso si la madre decide no dar leche materna a su hijo, el Estado no debe a través del sistema de salud recomendar alimentos que pongan en riesgo la correcta nutrición de los niños, mucho menos preferir las fórmulas lácteas sobre la leche materna cuando no existan circunstancias especiales que así lo hagan necesario. De lo contrario no solo estaríamos en presencia de un beneficio que no se percibe, sino de un daño directo a la salud.

Desde el punto de vista laboral, se cometería maleficencia de parte del empleador a la madre en periodo de lactancia, si por el hecho permitirle los descansos respectivos para amamantar, la obligara a laborar horas extras o a tener una mayor carga de trabajo.

Justicia

Para la bioética, el principio de justicia parte del concepto de igualdad y equidad. Básicamente consiste en que no se debe privar de los tratamientos médicos a personas que pertenecen a sectores desfavorecidos por razones económicas, o por tratarse de minorías étnicas dentro de una sociedad; ni a imponer cargas indebidas a una parte de la población, por ejemplo la obligación de ser sujeto de prueba para experimentar nuevos procedimientos o medicinas.⁹

A tratar a todos sin discriminación, haciendo especial consideración a los más necesitados.¹⁰ No hacerlo de esta manera, puede generar maleficencia.

Una política pública en materia de lactancia en sintonía con el principio de justicia desde un enfoque bioético, no discriminaría a ninguna persona que necesite acceso a información sobre la lactancia materna, o amerite el uso de bancos de leche.

En el campo laboral, los permisos por periodo de lactancia deben otorgarse a todas las madres trabajadoras que cumplan con los requisitos que exige el ordenamiento jurídico, sin excluir a ninguna.

III. Necesidad de un reglamento o reforma para la Ley para la Promoción y Protección de la Lactancia Materna.

Venezuela, como miembro de la Organización Mundial de la Salud, suscribe al Código Internacional de Sucedáneos de la Leche Materna.¹⁰Dicho instrumento contiene el marco normativo para la fabricación, promoción y comercialización de productos que pudiesen ser usados como sustitutos de la leche materna, por ejemplo las fórmulas lácteas, con el fin de que las empresas que se encargan de insertar dicha mercancía al mercado no puedan restar importancia a la lactancia materna ni crear una falsa conciencia de que puede ser eficazmente sustituida. El mencionado código no contempla sanciones por el incumplimiento de sus normas, sino que deja la potestad sancionatoria a cada Estado miembro.

En nuestra nación, la Ley para la Promoción y Protección de la Lactancia Materna tampoco establece sanciones para las violaciones al Código Internacional de Sucedáneos de la Leche Materna, pese a que busca proteger y fomentar la práctica de la lactancia. Ello conlleva a que las empresas encargadas de la comercialización de fórmulas lácteas y demás productos alimenticios puedan publicitar sus productos de forma inadecuada como una alternativa ideal a la leche materna, incluso dejando a esta última de lado aun cuando no existan circunstancias de salud que así lo hagan necesario.

Ante esta situación, es menester que en aras de la protección de la salud de los recién nacidos, se construya un cuerpo normativo que contemple las sanciones aplicables a las personas que incumplan el Código Internacional de Sucedáneos de la Leche Materna, con mecanismos que permitan al Estado hacer un efectivo seguimiento en el cumplimiento de las pautas de comercialización de estos productos que buscan sustituir o restarle importancia a la lactancia materna.

¹⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD/UNICEF. Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, 1981. Disponible en: <https://www.fundacionbengoa.org/lactancia/legal/codigo-internacional-comercializacion.asp>

El no acatamiento de las normas internacionales en esta materia de fórmulas lácteas y demás, contraría los principios bioéticos que deben regir las prácticas y políticas en materia de salud pública. No aplicar los correctivos necesarios, ni sancionar a los transgresores que comercializan dichos productos sin el debido respeto a la norma, es una violación a los principios bioéticos de beneficencia y no maleficencia, ya que por omisión de los controles adecuados no solo se deja de buscar el bien progresivo, sino que se estaría causando un daño a la salud de la población, especialmente a los recién nacidos quienes son los más vulnerables y los principales afectados.

Referencias Bibliográficas

- AZULAY TAPIERO. A. «Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal?» En: Revista Anales de la Medicina Interna (Madrid) vol.18 no.12 dic. 2001. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009. (Última Consulta: 15/11/2019).

- DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.

- HARDY PÉREZ A.E y ROVELO LIMA J.E. «Moral, ética y bioética. Un punto de vista práctico» Disponible en línea: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medicina-e-investigacion-353-articulo-moral-etica-bioetica-un-punto-S2214310615000084#bib0080> (Última consulta: 15/11/2019).

- LEY DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.763 del 6 de septiembre de 2007.

- OBSERVATORI DE BIOETICA I DRET. «El Informe Belmont » Disponible en línea: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf> (Última consulta: 15 /11/2019).

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD/UNICEF. Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, 1981. Disponible en: <https://www.fundacionbengoia.org/lactancia/legal/codigo-internacional-comercializacion.asp>. (Última consulta: 15 /11/2019).

- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999.

- RESOLUCIÓN CONJUNTA DE LOS MINISTERIOS DE SALUD Y DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 271 Y 4754. Publicada en Gaceta Oficial N° 38528 del 22 de septiembre de 2006

- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 990. 30-11-2017.

- WORLD HEALTH ORGANIZATION: «Lactancia Materna Exclusiva», Disponible en línea: https://www.who.int/nutrition/topics/exclusive_breastfeeding/es/ (Última consulta: 19/11/2019).