

El derecho de goce del periodo de lactancia de la mujer trabajadora en la legislación mexicana

Marisol Díaz Ávila
Universidad de Guadalajara
marisoldiazavila22@gmail.com
ORCID: 0009-0007-9543-4424

Díaz, M. (2023). El derecho de goce del periodo de lactancia de la mujer trabajadora en la legislación mexicana. *Análisis Plural*, (5).



RESUMEN:

En México las mujeres trabajadoras, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 170 del año 2012, gozan del derecho para ejercer la lactancia materna por un periodo de tiempo de hasta seis meses, que, de acuerdo con el argumento de los legisladores, tiene como principal motivo el fomento a la convivencia entre el recién nacido y su madre. En contraste con lo establecido por esta disposición legal, la Ley del Seguro Social, en su artículo 94, establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) otorgará ayuda en especie por seis meses para lactancia y, durante ese mismo periodo de tiempo, la trabajadora podrá optar entre contar con dos reposos extraordinarios por día,

ABSTRACT:

In Mexico, working women since the reform of the Federal Labor Law in its article 170 of 2012, enjoy the right to breastfeed for a period of time of up to six months that, according to the argument of the legislators, has as main reason to promote the coexistence between the newborn with its mother. In contrast to the provisions of this legal provision, article 94 of the Social Security Law establishes that the Mexican Social Security Institute (IMSS) will grant assistance in kind for six months for breastfeeding and during that same period the worker may choose between having two extraordinary rests per day of half an hour each or one hour to breastfeed her son in a suitable and

de media hora cada uno, o bien, de una hora, para amamantar a su hijo en un lugar adecuado e higiénico en el centro de trabajo. Las disposiciones legales no precisan ni toman en cuenta los beneficios que la leche materna ofrece a los neonatos, sobre todo durante el primer año de vida, como lo ha resaltado la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el marco de la semana mundial de la lactancia materna, en su edición de 2023 a la mujer trabajadora, afirmando que no es impedimento alguno laborar para poder amamantar.

Palabras clave:

lactancia materna, mujer trabajadora, amamantar, legislación, patrón

hygienic place in the workplace. The legal provisions do not specify or take into account the benefits that breast milk offers to newborns, especially during the first year of life, as the World Health Organization (WHO) has been highlighting in the framework of World Breastfeeding Week in this its 2023 edition to working women, not being any impediment to work to be able to breastfeed.

Keywords:

breastfeeding, worker woman, breast-feed, legislation, boss

**Introducción**

El periodo para el ejercicio de lactancia materna por las madres trabajadoras fue reformado en la Ley Federal del Trabajo en 2012. Las causas que motivaron esta precisión en la ley antes no prevista se perciben de corte político y superficial. La Organización Mundial de la Salud (OMS), a pesar de la constante promoción de esta práctica, hace especial énfasis —en la realidad global que impera— en que se preserve el derecho de aquellas madres que trabajan para que en los centros de trabajo no solamente se respeten estas prerrogativas, sino que se instrumenten las acciones o

mecanismos necesarios para que pueda llevarse a cabo. Derivado de las investigaciones sociales realizadas se evidencia que las madres, en efecto, realizan esta práctica no solamente por seis meses (los que la ley reconoce), sino por un periodo incluso mayor, quedando limitado el derecho porque la ley, desafortunadamente, no reconoce el derecho de prórroga que permita extenderlo en caso de ser necesario.

El derecho de toda mujer trabajadora a ejercer la lactancia materna posterior al parto y el puerperio, y una vez que se reincorpora a su actividad laboral, está dado a medias. Es un derecho que, por desgracia y pese a la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de noviembre de 2012 (mediante decreto presidencial del entonces titular del Ejecutivo Federal, el C. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa), se queda sobre una base sumamente endeble y paupérrima en el sentido de justificar la verdadera importancia y pertinencia de establecer el periodo en que las mujeres trabajadoras harán uso de este derecho de lactancia. Basta con realizar una lectura al proceso legislativo que le dio origen para advertir que no se localiza en las discusiones ni en los dictámenes de la Cámara de Diputados (incluyendo la discusión realizada por los senadores en su calidad de cámara revisora) la justificación científica y social para arribar a la conclusión de que el periodo que gozará la mujer trabajadora para ejercer este derecho es máximo de seis meses. De las discusiones sólo se aprecia lo que en reiteradas ocasiones se manifestaba que, con la lactancia, “se fomenta la convivencia entre el recién nacido con su madre” (Cámara de Diputados, 2012, p. 4), argumento que se comparte, pero cuya consideración resulta superficial, en razón de que la práctica de la lactancia materna va mucho más allá de una convivencia parental. En efecto, está vinculada a la observancia de derechos que en paralelo se advierten, como el derecho de los infantes a la sana alimentación y, por supuesto, a la salud, además de que se trata de una

política de salud pública internacional que, incluso, la OMS ha impulsado al resaltar la importancia que reviste la leche materna en los primeros años de vida de todo ser humano.

De vuelta a lo que el reformado artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo ha considerado, este periodo de lactancia se tendrá hasta por el término máximo de seis meses, en los cuales la mujer dispondrá de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, que deberán realizarse en un lugar adecuado e higiénico, designado por su patrón. Y si no se cuenta con las condiciones para llevar a cabo la lactancia en el lugar de trabajo, se podría, previo acuerdo con el patrón, que la jornada laboral se reduzca una hora, con la finalidad de que la mujer pueda trasladarse a efectuar la labor de lactancia en el lugar donde se encuentre el infante (Ley Federal del Trabajo, 2012).

Bajo la concepción de Robert K. Merton, a través de la interpretación realizada por los doctores Luis Antonio Orozco y Diego Andrés Chavaro, se observa que en el proceso de reforma a la Ley brilla por su ausencia la guía y necesaria mancuerna entre el ejercicio de la profesión, el científico y la actividad política. Aquí es el científico el que debió apoyar en la detección de esta problemática aún no identificada por quienes formulan las políticas y la ponen en evidencia ante la sociedad (Orozco *et al.*, 2010, 155). Es claro que, para la emisión y análisis de este problema social, esto no aconteció. Por el contrario, se observa una perspectiva paternalista del Estado para la protección y conservación de este sector vulnerable, a fin de no sólo garantizarle sus derechos, sino para que la brecha de la desigualdad sea reducida; pero esa perspectiva de justificación de este enfoque deberá realizarse a través de un estudio distinto al presente.

Respecto al tema de la lactancia materna, en el ámbito de la normativa nacional se resalta que la Ley del Seguro Social establece en su artículo 94 que el

Instituto (refiriéndose al IMSS) otorgará ayuda en especie durante seis meses para lactancia, capacitación y fomento dirigidos a ello; así como el derecho de la mujer a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora, para amamantar a los hijos o para efectuar la extracción manual de leche en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia (Ley del Seguro Social, 2023). En ese sentido, la Ley del Seguro Social se alinea a la idea de que el apoyo y el derecho de lactancia sean hasta por seis meses. Surgen, entonces, las siguientes interrogantes: ¿por qué no 12 o 18 meses? ¿Qué pasa si una madre desea continuar lactando? ¿Podría solicitar una prórroga? ¿En dónde queda el llamado “fomento a la lactancia materna” que debe realizar el imss si limita el periodo a únicamente seis meses? ¿Se considera la limitación una violación al derecho humano a la salud de los infantes para restringir su alimentación? Son preguntas que, con lo establecido en el numeral previamente citado, resultan poco congruentes.

La duración de la práctica de lactancia materna es vital y trascendente, pero es a su vez una práctica complicada para la mayoría de las mujeres, especialmente aquellas que, por primera vez, experimentan la maternidad. Este sector social requiere de más instrucción y conocimiento para ejercer la lactancia de forma exitosa; y es el mismo sector en el que las instituciones públicas de salud deben ofrecer capacitación y conocimiento para facilitar la práctica.

La OMS, en el marco de la Semana Mundial de la Lactancia materna, celebrada cada año del 1 al 7 de agosto, en su edición 2023 titulada “Amamantar y trabajar: ¡hagamos que sea posible!” (OMS, 2023), promueve la lactancia materna desde los centros de trabajo de todas las trabajadoras, con la finalidad de que dispongan al menos de 18 semanas y, preferentemente, seis meses para realizarlo, resaltando un dato por demás alarmante: “más de quinientos millones de mujeres trabajadoras no se benefician de prestaciones de maternidad básicas; y muchas se encuentran sin apoyos cuando se reincorporan

al trabajo”. Asimismo, esta organización destaca que tan sólo 20 por ciento de los países exigen a los empleadores ofrecer a las empleadas “pausas remuneradas e instalaciones para la lactancia o la extracción de leche” (OMS, 2023). Estas situaciones desafortunadas no solamente limitan la práctica de la lactancia, sino que también hacen que esta, en virtud de las circunstancias, se deje de realizar por las madres trabajadoras, quien se ven forzadas a abandonar la práctica en menor tiempo y sustituir el alimento del neonato por uno de tipo industrial, el cual, además de ser oneroso, no será jamás de la misma calidad que la leche materna (a pesar de los avances tecnológicos).

El IMSS, identificado bajo la imagen inseparable de la madre que amamanta a su bebé, la cual es acogida por las alas desplegadas de un águila que vierte la idea de protección a la vida y la salud del pueblo mexicano (IMSS, 2023), se ha quedado limitada al querer promover la lactancia materna. La demanda excesiva de los servicios de salud que a diario recibe versus el número de derechohabientes hace que quede de lado la verdadera protección de las vidas... para pasar a un estado de sobrevivencia.

El fomento de la lactancia materna se convierte en un tema secundario. Y a pesar de que se ha evidenciado a través de estudios científicos que la leche materna no sólo es el mejor alimento, sino que favorece el sistema inmunológico de los neonatos para reducirles riesgos de enfermedades de cualquier naturaleza, e, incluso problemas de obesidad y diabetes tan alarmantes en nuestro país y en el mundo entero, esto no basta para justificar su importancia.

Años posteriores a la reforma multicitada de la Ley Federal del Trabajo, específicamente el día 2 de mayo de 2018, se publicó en el DOF el proyecto a una Norma Oficial Mexicana vinculada al tema: PROY-NOM-050-SSA2-2018 para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna. En este proyecto de norma se consideraba que debía fomentarse la práctica de lactancia materna hasta los dos años de edad, debiendo para ello incorporarse programas nacio-

nales prioritarios como la Cruzada contra el Hambre y la Estrategia Nacional para la Prevención y el Control del Sobrepeso, la Obesidad y la Diabetes (DOF, 2018). A lo largo de este proyecto se enfatiza la importancia de la práctica de la lactancia hasta los dos años de edad y como mínimo seis meses; periodo en el que, conforme a sus disposiciones, los infantes serán alimentados de forma exclusiva por la leche materna. Esto reconoce derechos muy favorables para el sector vulnerable del que se hablaba; incluso, aludiendo a los criterios internacionales, se fundamenta su realización. Desafortunadamente, el estatus de esta norma continúa como proyecto, es decir, carece de obligatoriedad para su aplicación. Y más desafortunado es el hecho de que este tipo de disposiciones no elevan a la categoría de leyes de observancia general en toda la República mexicana, como la Ley Federal del Trabajo. Así, en la aplicación de las normas oficiales mexicanas, en virtud de su origen y naturaleza administrativa, su coercibilidad se reduce al ámbito de competencia de las autoridades que deben velar por su cumplimiento o, en su caso, derivado de una visita de inspección, se pueda observar el incumplimiento para hacer efectiva una sanción de tipo administrativo (Ley de Infraestructura de la Calidad, 2020). Por lo tanto, el derecho como tal queda desvirtuado en cuanto a su finalidad y observancia.

Ley Federal del Trabajo antes de la reforma

Previo a la reforma de la Ley Federal del Trabajo, a manera de tesina para la obtención de grado de abogado, precisamente, y con origen en la laguna que en 2008 imperaba en México, la autora del presente artículo realizó una investigación intitulada “Necesidad de establecer el tiempo de la lactancia de la mujer trabajadora en la Ley Federal del Trabajo”, para la cual se consideró adecuado y conveniente tomar herramientas como el muestreo, que se llevó a cabo con cien mujeres quienes laboraban para una cadena de un restaurante-café importante en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). Casi todas ellas desempeñaban puestos de meseras, cocineras y de limpieza, propios del giro comercial del establecimiento.

Derivado de los resultados obtenidos se destaca que, de las mujeres muestreadas, 69 por ciento eran madres trabajadoras, de las cuales 47 por ciento de ellas habían practicado la lactancia materna por no menos de seis meses y hasta un año o más. Por su parte, 29 por ciento lo realizó por un periodo de tres a seis meses; y, finalmente, 24 por ciento restante lo hizo de uno a tres meses. Aunque resultó ser una muestra pequeña, se logró evidenciar que la práctica de la lactancia, en primer término, no sólo sí se realiza, sino que, en efecto, las madres trabajadoras consideran como elemento trascendente el periodo en que la realizan, es decir, que más de 50 por ciento de ellas la desempeñan por un periodo al menos seis meses o más.

Aunado a lo anterior, se consultó a expertos en la salud, en este caso, un médico pediatra y una enfermera materno–infantil. Ambos profesionales, basándose en conocimientos científicos y, sobre todo, en la realidad social que viven con las pacientes, coincidieron en que el periodo de lactancia mínima debería ser de seis meses, pudiéndose prolongar hasta por un año, en razón de que la leche materna en la alimentación de los neonatos reduce riesgos como obesidad, diabetes, infecciones gastrointestinales y del tipo viral durante toda su vida. Derivado de tales investigaciones se arribó a la conclusión, en aquel momento, de que el periodo de lactancia materna debería ser de nueve meses como adecuado y conveniente para que las madres trabajadoras ejerzan su derecho de lactancia una vez incorporadas a la vida laboral.

No podía soslayarse la importancia de la labor científica y de la necesidad social para pretender, a través de esta investigación, establecer un periodo sin contar con la evidencia que avalara establecer una temporalidad de acuerdo con la realidad social y que fuera vinculativa a la necesidad del infante y a la del corte científico. Estos elementos se consideran omitidos por los legisladores durante el proceso objeto de este análisis crítico.

En conclusión, el derecho a ejercer la lactancia materna hoy en día, con la reforma a la ley, es un gran paso hacia el reconocimiento y preservación del derecho de este sector vulnerable. Al no generarse las condiciones eficaces y reales para la ejecución del periodo preestablecido y su conservación, puede ponerse en peligro el derecho mismo. Mientras la praxis de esta actividad se perpetúe, más reconocimiento y fuerza tendrá este derecho, el cual no sólo debe observarse como una prerrogativa de convivencia, como los legisladores hacen especial mención, sino como un derecho también de los infantes a la sana alimentación, ya que de ello depende su desarrollo integral y su salud presente y futura, la cual, vista en perspectiva, favorece el sistema nacional de salud al prevenir enfermedades que son causa de saturación en los nosocomios, con impactos económicos importantes para los organismos encargados de la protección a la salud.

El derecho a la lactancia materna ofrece multifactoriales resultados positivos. Por lo tanto, no debiera estar limitado en cuestión de tiempo, sino, por el contrario, se considera necesario establecer el derecho para que se pueda extender por el periodo que sea necesario y que, efectivamente, se realice por la madre trabajadora, a fin de que el objeto de lactancia sea cumplido a cabalidad.

Fuentes

Cámara de Diputados. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. (s.f.). Proceso legislativo. Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012. Consultado en: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FLeyesBiblio%2Fref%2Flft%2FLFT_ref25_09abr12.doc&wdOrigin=BROWSELINK. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Díaz Ávila, Marisol. (2008). “Necesidad de establecer el tiempo de la lactancia de la mujer trabajadora en la Ley Federal del Trabajo”. Tesina

para la obtención del grado de Abogado por la Universidad de Guadalajara. Guadalajara.

DOF. Para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna. Consultado en: https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5521251. Recuperado el 29 de septiembre de 2023.

Instituto Mexicano del Seguro Social. IMSS promotor de la lactancia materna. 2023. Consultado en: <https://www.gob.mx/imss/articulos/imss-promotor-de-la-lactancia-materna?idiom=es>. Recuperado el 04 de junio de 2023.

Ley de Infraestructura de Calidad. Última reforma del 01 de julio de 2020. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lical.htm> Recuperado el 29 de septiembre de 2023.

Ley del Seguro Social. Última reforma del 25 de abril de 2023. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma del 27 de diciembre de 2022. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>. Recuperado el 05 de junio de 2023.

Organización Mundial de la Salud. Semana mundial de la lactancia materna 2023. Consultado en: <https://www.who.int/es/campaigns/world-breastfeeding-week/2023>. Recuperado el 6 de junio de 2023.

Merton, Robert K., Orozco, Luis Antonio y Chavarro, Diego Andrés (1919–2003). La ciencia como institución. *Revista de Estudios Sociales*. Núm. 37. 143–162. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81519011008>