



La lactancia materna y los centros de trabajo

- ✓ Es la mejor forma de alimentar a recién nacidos.
- ✓ Ninguna fórmula química sustituye sus beneficios.
- ✓ Las madres tienen derecho a ejercer la lactancia en su lugar de trabajo.

¿Por qué es importante?

Porque alimentar a las y los lactantes exclusivamente con leche materna durante sus primeros seis meses de vida y de manera complementaria hasta los dos años¹ les aporta los nutrientes, hormonas y defensas necesarias para su sano crecimiento y desarrollo; concede beneficios físicos y emocionales a las madres y genera un vínculo estrecho entre ambos.

¿Cuál es su relación con los centros de trabajo?

Actualmente, muchas madres están empleadas en trabajos remunerados y desean alimentar a sus hijas e hijos con leche materna, sin que eso implique conflictos en su empleo o abandonar la lactancia. Cuando los centros de trabajo establecen condiciones que propician y posibilitan la lactancia materna de manera óptima, reducen las incidencias de salud y el ausentismo, entre otros beneficios.

Entonces, ¿qué debo hacer si soy empleador/a?

Según el marco jurídico nacional, como mínimo, debes:

- Otorgar la licencia de maternidad² y el permiso por paternidad³ en el marco de la ley.
- Garantizar que las mujeres regresen al puesto que desempeñaban al término de su licencia de maternidad.⁴
- Respetar y promover el uso de las mujeres de sus dos reposos extraordinarios de media hora al día o la reducción de una hora de su jornada laboral para amamantar a sus hijas/os o extraerse la leche;⁵ de impedirlo se incurre en violencia laboral.⁶ Los reposos deben considerarse como tiempo de trabajo y, por tanto, remunerarse.
- Ofrecer un lugar adecuado e higiénico destinado al amamantamiento, extracción manual y almacenamiento de leche.⁷
- Fomentar la lactancia materna y el amamantamiento, incentivando la lactancia materna exclusiva y complementaria.⁸
- Las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres sin establecer diferencias o exclusiones por motivo de embarazo o responsabilidades familiares.⁹

Referencias:

- ¹ OMS: www.who.int/topics/breastfeeding/es/
² Artículo 170, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.
³ Artículo 132, fracción XXVII Bis., del de la Ley Federal del Trabajo.
⁴ Artículo 170, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo.
⁵ Artículo 170, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.
⁶ Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
⁷ Artículo 170, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.
⁸ Artículo 28, numeral C, de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
⁹ Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.