

Apoyo y protección del derecho a amamantar en mujeres que trabajan

Support and protection of the right to breastfeed in working women

Adriana Verónica Bolaños-Villar^{1*}, Alejandra Argüelles-López²

1. Maestra en Ciencias, Coordinación de Nutrición, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.
2. Estudiante de doctorado, Coordinación de Nutrición, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

***Autor de correspondencia:** Adriana Verónica Bolaños-Villar

Dirección: Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C.

Carretera Gustavo Enrique Astiazarán Rosas No. 46, Hermosillo, Sonora, México, C.P. 83304.

E-mail: avb@ciad.mx

DOI <http://dx.doi.org/10.28960/revmeduas.2007-8013.v14.n2.009>

Recibido 28 de noviembre 2023, aceptado 17 de enero 2024

RESUMEN

El amamantamiento brinda numerosos beneficios tanto para la madre como para el hijo, pero su práctica suele interrumpirse cuando la mujer se reincorpora al trabajo. En México, hay políticas públicas e iniciativas que promueven y protegen el amamantar, incluyendo leyes que otorgan descansos durante la jornada laboral, para la extracción de leche. El entorno laboral desempeña un papel importante en la promoción y mantenimiento de la lactancia materna; es crucial que las madres que amamantan reciban el apoyo necesario y dispongan de instalaciones adecuadas en su lugar de trabajo para continuar con esta práctica. La instalación de lactarios, así como la información y aplicación de las mejores prácticas para la lactancia en el área de trabajo, contribuyen al éxito del amamantamiento en el periodo de lactancia, tan importante para el desarrollo físico y psíquico del niño.

Palabras clave: Lactancia materna, mujeres trabajadoras, política pública, lactarios, amamantamiento.

ABSTRACT

Breastfeeding provides numerous benefits for both mother and child, but its practice is often interrupted when the woman returns to work. In Mexico, there are public policies and initiatives that promote and protect breastfeeding, including laws that provide daily breaks during the workday to express milk. The work environment plays an important role in promoting and maintaining breastfeeding; it is crucial that breastfeeding mothers receive the necessary support and have adequate facilities in their workplace to continue this practice. The installation of breastfeeding rooms, as well as information and application of best practices for breastfeeding in the workplace, contribute to the success of breastfeeding during the lactation period, which is so important for the physical and psychological development of the child.

Key words: Breastfeeding, working women, public policy, breastfeeding rooms.

Introducción

La leche materna tiene características únicas y se conocen ampliamente los beneficios del amamantamiento tanto para la madre como para el recién nacido. Aunque es común ver referenciada a la diada madre-hijo, es muy grato encontrar el término triada para designar a la

madre-leche materna-hijo. Sin duda, es asombroso cómo la composición de la leche materna se ajusta perfectamente a las necesidades individuales de cada lactante a medida que crece e incluso cuando enfrenta alguna infección. Su acción es triple para protegerlo al reducir el

riesgo de desnutrición, obesidad y enfermedades no transmisibles, tanto en el presente como de prevención en el futuro^{1,2}.

La leche materna tiene una composición única que ninguna fórmula comercial a base de leche de vaca puede igualar². En primer lugar, las proteínas de la leche materna son de fácil digestión porque el 60% de ellas son de suero y el 40% son caseínas, que forman el cuajo al combinarse con el ácido del estómago del lactante. En cambio, la leche de vaca sin modificar contiene un 20% de proteínas de suero y un 80% de caseínas³. Por esta razón, a las fórmulas infantiles se les debe añadir más proteínas de suero para asemejarse a la leche humana. La leche humana NO contiene beta-lactoglobulina, la principal proteína del suero de la leche de vaca que causa alergias en los bebés⁴. Además, las primeras gotas de leche materna, conocidas como calostro, se consideran la primera vacuna del recién nacido. Este líquido amarillo y espeso es rico en vitaminas, minerales y anticuerpos, que protegen al bebé contra infecciones³.

La leche materna también contiene una cantidad elevada de azúcares complejos conocidos como oligosacáridos, a diferencia de la leche de vaca, que contiene muy pocos. Estos azúcares no son digeridos por el bebé, sino que actúan como prebióticos, es decir, “alimento” para el desarrollo de una microbiota intestinal beneficiosa para el lactante. Además, protegen al

bebé de bacterias que causan diarrea, favorecen el desarrollo del sistema inmune y contribuyen al desarrollo del cerebro y la función cognitiva⁵. Aunque en las fórmulas se han adicionado oligosacáridos, indicados en los envases como “prebióticos” o HMO (siglas en inglés de “human milk oligosacarides” u oligosacáridos de leche humana), generalmente la cantidad añadida oscila entre 2 y 7 tipos, en comparación con los más de 200 que contiene la leche humana⁵.

Por otro lado, el amamantamiento ofrece beneficios importantes para la salud de la madre. Disminuye el riesgo de cáncer de mama en un 7%, cáncer de ovario en un 18%, diabetes tipo 2 en un 32% y enfermedad cardiovascular en un 11%. Además, las mujeres que amantan exclusivamente experimentan un periodo de amenorrea, que actúa como método anticonceptivo natural y también tienden a perder peso corporal⁶.

Si el amamantar es tan importante y tiene tantos beneficios, ¿por qué las mujeres que iniciaron con éxito el amamantamiento interrumpen esta práctica? Una de las razones más socorridas es la insuficiencia láctea; la madre siente que no está produciendo la cantidad adecuada para satisfacer el hambre de su hijo. Está demostrado que esto no sucede sino en muy pocos casos. Otra razón de mucho peso y bien justificada, es el regreso al trabajo, donde en muchos casos la madre no siente el apoyo suficiente para continuar amamantando⁷. Ante estos desafíos, se

requiere enfocar esfuerzos para apoyar el amamantamiento exclusivo durante los primeros 6 meses de vida, incluso para los hijos de madres que trabajan.

La práctica del amamantamiento es una responsabilidad social compartida, en donde todos debemos contribuir para crear un ambiente que la apoye, la promueva y la proteja. Ciertamente, cuando la mujer toma la decisión de continuar amamantando al reincorporarse al trabajo, requiere todo el apoyo posible en su entorno. El apoyo social se compone por una red extensa, de la que el lugar de trabajo es una parte importante⁸. Es deseable, por ejemplo, que el empleador tenga la disposición de ofrecer a la madre un lugar adecuado para que pueda extraer su leche. Esto evita que se generen situaciones de estrés que afectan directamente la producción de leche o lactogénesis. El estrés puede disminuir la liberación de la hormona oxitocina, esencial para el reflejo de salida de la leche. Si esto ocurre repetidamente, se podría reducir la producción de leche al impedir el vaciado completo del pecho en cada extracción⁹.

¿Cómo se protege y apoya en México el amamantamiento cuando la mujer se reincorpora al trabajo y cómo puede prepararse para lograr una transición exitosa en este proceso?

Aumento del número de mujeres que trabajan en México

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en septiembre de 2023 la población económicamente activa en nuestro país mayor de 15 años alcanzó un total de 60.8 millones. De esta, la participación femenina en el mercado laboral fue del 46%¹⁰. Este porcentaje ha experimentado un aumento progresivo a lo largo del tiempo, ya que en 2005 se ubicaba en un 40.6%¹¹. A medida que el número de mujeres incorporadas a la fuerza laboral continúa en aumento, es necesario reforzar el apoyo que requieren cuando se convierten en madres que desean amamantar a sus hijos. Contar con leyes que protejan los derechos de las madres trabajadoras para amamantar a sus hijos es fundamental, así como también lo es el que toda mujer los conozca.

Políticas públicas que apoyan el amamantamiento en madres trabajadoras

Los derechos de las mujeres que trabajan y desean amamantar, se han plasmado de forma directa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Salud. Además, hay normas oficiales e iniciativas tanto nacionales como mundiales, que apoyan el amamantamiento. De forma indirecta, la lactancia al seno materno se protege con el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna.

La Constitución Mexicana, en su artículo 123 establece como derecho de las mujeres trabajadoras durante el periodo de lactancia, dos descansos de media hora diarios para alimentar a sus hijos. Además, les garantiza asistencia médica y obstétrica, acceso a medicamentos, apoyo para la lactancia y servicios de guardería¹². Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 170, establece dos descansos diarios hasta por seis meses para alimentar al recién nacido, o en su lugar, reducir en una hora la jornada de trabajo. Además, dispone que estos descansos se lleven a cabo en un lugar designado por el empleador, garantizando condiciones de higiene adecuadas¹³. Asimismo, la Ley General de Salud en el artículo 64, establece como obligación de las autoridades sanitarias, brindar orientación y fomentar la lactancia materna como único alimento en los primeros 6 meses de vida y complementario hasta el segundo año. Así mismo, impulsar la instalación de lactarios en los centros de trabajo¹⁴.

No solo contamos con leyes que protegen el derecho de amamantar, también hay un proyecto de norma oficial (PROY-NOM-050-SSA2-2018), que especifica los criterios y procedimientos para la promoción, protección y apoyo del amamantamiento hasta los 2 años¹⁵. Este, tiene un impacto directo en los empleadores, ya que señala una serie de deberes a cumplir, como capacitar y brindar información al personal que labora, sobre la importancia de la lac-

tancia materna, alentar a las madres trabajadoras a amamantar. Así mismo, promover la instalación de salas de lactancia adecuadas y difundir su existencia y uso. Otras normas oficiales como la NOM-007-SSA2-199, NOM-031-SSA2-1999 y la NOM-043-SSA2-201, incluyen al amamantamiento como un componente esencial para mantener una vida saludable¹⁶⁻¹⁸.

La Secretaría de Salud conformó la Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018, como la herramienta de la política pública que integró diversos esfuerzos para aumentar el número de niños que reciban leche materna desde su nacimiento hasta los 2 años¹⁹. Uno de los objetivos específicos se dirigió precisamente al apoyo de las mujeres que trabajan, al impulsar la creación de lactarios en los lugares de trabajo, con una meta de 60 salas de lactancia.

En Sonora, se ha promovido la implementación de lactarios en las instituciones públicas y en lo que va de este 2023 se han instalado varios. Por ejemplo, en marzo se inauguró una sala de lactancia en la Secretaría de la Contraloría y en septiembre dos en el Poder Judicial en Hermosillo. Así mismo, en enero el Instituto Tecnológico Superior de Cajeme en Cd Obregón, fue la primera universidad de la región con un lactario para las madres que trabajan o estudian. En agosto, la Universidad de Sonora en Hermosillo, se sumó a las instituciones públicas con lactarios; uno en el departamento de enfermería y otro en el edificio de servicios escolares. Si bien

estas áreas brindan un espacio digno para las mujeres, también ayudan a crear conciencia de su importancia entre la comunidad.

Diversas instancias internacionales, también están colaborando para alcanzar la meta de amamantamiento como única forma de alimentación durante los primeros 6 meses de vida. En 1991, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) crearon la Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Niña para apoyar, promover y proteger el amamantamiento²⁰. Esta, se conforma de 10 pasos que promueven el amamantamiento exclusivo y que se deben cumplir en los hospitales para obtener la designación de “Hospital Amigo del Niño y de la Niña”. El paso número 5 “Mostrar a las madres cómo amamantar y cómo mantener la lactancia incluso si deben separarse de sus hijos temporalmente”, es muy importante para las mujeres que después de su incapacidad materna, se incorporan a sus trabajos.

Por otro lado, el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna protege de forma indirecta el amamantamiento²¹. Sin embargo, tiene sus deficiencias en nuestro país ya que en general, no se vigila su cumplimiento. En las instituciones de salud se aprecia propaganda y regalos de las compañías productoras de fórmulas infantiles. Además, los diversos medios de comunicación, en especial

los digitales, promueven su consumo con campañas millonarias sin ninguna restricción, que incluso las hacen parecer de calidad superior a la leche humana²². Por ello, se requiere redoblar esfuerzos para normar la vigilancia del cumplimiento de este Código e implementar sanciones estrictas en caso de no hacerlo.

La política pública definitivamente apoya el amamantamiento en las madres trabajadoras en México, concediéndoles tiempo dentro de su horario laboral para practicarlo. Sin embargo, en la gran mayoría de las instituciones no se cuenta con espacios adecuados en los que las mujeres puedan extraer y almacenar su leche. Esto frecuentemente obliga a las madres a buscar lugares improvisados, como baños, lo cual no es idóneo para la higiene y la comodidad necesarias para esta práctica.

¿Qué se requiere para conformar un lactario?

Un lactario o sala de lactancia en el centro de trabajo, en principio requiere de un lugar de fácil acceso, limpio, bien ventilado y sobre todo con privacidad²³. Para acondicionarlo no se requiere mucho mobiliario, serían suficiente unas sillas o un sillón para mayor comodidad, un refrigerador y un lavamanos. Así mismo, debe contar con al menos una toma de corriente y una mesa para que las madres que utilicen bomba de extracción eléctrica puedan conectarla. Una vez establecido el lactario, se debe promover en la institución para que toda mujer en edad fértil sepa

que cuenta con este espacio. Además, es conveniente designar a una persona encargada de llevar el control de los horarios de uso, verificar que se utilice adecuadamente y se mantenga limpio.

Recomendaciones para continuar amamantando al regresar al trabajo

Continuar con la lactancia materna al regresar al trabajo puede parecer un desafío, pero es totalmente posible. El primer paso para la madre que está decidida a seguir amamantando es que se informe y se prepare para facilitar esta transición. Se recomienda que comience su banco de leche materna 2 o 3 semanas antes de reincorporarse al trabajo para tener suficiente leche almacenada para su hijo mientras no está con él²⁴. Durante este tiempo, puede también apoyarse con la persona que lo cuidará para que empiece a alimentarlo con la leche extraída. De ser posible, podría planear su regreso al trabajo a media semana para que sea más corta.

Otro aspecto importante por considerar antes de incorporarse al trabajo es que la madre acuerde con su empleador un sitio higiénico y privado donde pueda extraer su leche, en caso de que el lugar de trabajo no cuente con lactario. Así mismo, debe prepararse con lo necesario para extraer, almacenar y transportar la leche materna. La extracción puede ser de forma manual o con bomba (manual o eléctrica). Las bombas eléctricas suelen ser más rápidas, pero

también más costosas. La madre debe elegir la forma con la que se sienta más cómoda. Lo que no debe faltar son recipientes de recolección o bolsas de almacenamiento de leche y una hielera con bloques refrigerantes para transportarla²⁴.

Ya de regreso en el trabajo, las primeras sesiones de extracción de leche materna pueden ser estresantes. No obstante, se recomienda que la madre intente relajarse para favorecer el reflejo de la bajada de la leche. También se aconseja que piense en su hijo para estimular el flujo constante²⁵.

Un punto clave para mantener la producción de leche es la estimulación del pezón. Hay que tratar de mantenerla para que no baje la producción. Por esto, es necesario que la madre integre el tiempo con el que por ley cuenta para la extracción de leche a su horario laboral. Se recomienda que se extraiga leche materna cada 3 horas o en los horarios en los que su bebé se alimenta normalmente y procurar que cada sesión de extracción dure al menos 10 minutos. Cuando la madre no esté trabajando, es recomendable que amamante a su hijo cada 2 o 3 horas para estimular la producción de leche²³.

Una vez extraída la leche, se debe guardar en un lugar fresco. En climas como el de Sonora, las temperaturas suelen ser muy elevadas, por lo que es conveniente guardarla en un refrigerador mientras la madre trabaja. Al salir, se

debe colocar en una hielera con bloque refrigerante frío para transportarla a casa y al llegar, se debe guardar en la parte interna posterior del refrigerador (nunca en la puerta), donde puede durar de 3 a 4 días. Si se congela, la leche puede conservarse hasta por 6 meses. Se deberá etiquetar con la fecha de extracción e ir utilizando de la más antigua a la más reciente. Es importante destacar que una vez descongelada, no puede volver a refrigerarse o congelarse, y si no se utiliza, debe desecharse²⁴.

Conclusión

La promoción y protección del derecho a amamantar en las mujeres que trabajan es de suma importancia, pues no solo beneficia a las mujeres y sus hijos, sino que también contribuye a la salud de la población. En México, las leyes y regulaciones respaldan este derecho, sin embargo, es esencial que se vigilen y se cumplan. Además, es necesario continuar promoviendo iniciativas a nivel local, como la instalación de lactarios en instituciones públicas y privadas que impidan la interrupción del amamantamiento.

La leche materna es el alimento más valioso para los recién nacidos y hasta los 2 años. Por ello, debemos trabajar juntos como sociedad para asegurar que todas las madres tengan las herramientas y el apoyo necesario para amamantar.

Referencias

1. Verduci E, Gianni ML, Vizzari G, Vizzuso S, Cerasani J, Mosca F, et al. The triad mother-breast milk-infant as predictor of future health: A narrative review. *Nutrients*. 2021;13:486.
2. Pérez-Escamilla R, Tomori C, Hernández-Cordero S, Baker P, Barros AJD, Bégin F, et al. Breastfeeding: Crucially important, but increasingly challenged in a market-driven world. *Lancet*. 2023;401(10375):472-85.
3. Martínez BM. Estudio comparativo de la leche de mujer con las leches artificiales. *An Pediatr Monogr*. 2005;3(1):43-53.
4. Sawyer L. β -Lactoglobulin and glycodefin: Two sides of the same coin? *Front Physiol*. 2021;12:678080.
5. Dinleyici M, Barbieur J, Dinleyici EC, Vandenplas Y. Functional effects of human milk oligosaccharides (HMOs). *Gut Microbes*. 2023;15(1):2186115.
6. Prentice AM. Breastfeeding in the modern world. *Ann Nutr Metab*. 2022;78(suppl 2):29-38.
7. Bonvecchio AA, Théodore RFL, Gonzalez W, Lozada TAL, Alvarado CR, Blanco GI. Barreras de la lactancia materna en México en: *Lactancia Materna en México*. González de Cosío Martínez T y Hernández Cordero S (Eds). Academia Nacional de Medicina de México. Ciudad de México, 2016, pp 77-82.
8. Wallenborn JT, Perera RA, Wheeler DC, Lu J, Masho SW. Workplace support and breastfeeding duration: The mediating effect of breastfeeding intention and self-efficacy. *Birth*. 2019;46:121-128.

9. Nagel EM, Howland MA, Pando C, Stang J, Mason SM, Fields DA, et al. Maternal psychological distress and lactation and breastfeeding outcomes: A narrative review. *Clin Ther.* 2022;44(2):215–27.
10. INEGI. Indicadores de ocupación y empleo. Septiembre de 2023. Comunicado de prensa Núm. 605/23. 2023. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_10.pdf
11. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Tabulados básicos y otros indicadores de ocupación. 2023. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx>.
12. Diario Oficial de la Federación. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. 2023. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.
13. Diario Oficial de la Federación. Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. 2022. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
14. Diario Oficial de la Federación. Ley General de Salud Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984. 2023. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>.
15. Secretaría de Salud. PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-050-SSA2-2018, Para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521251&fecha=02/05/2018.
16. Secretaría de Salud. NORMA Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016, Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5432289&fecha=07/04/2016#gsc.tab=0.
17. Secretaría de Salud. NORMA Oficial Mexicana NOM-031-SSA2-1999, Para la atención a la salud del niño. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR12.pdf>.
18. Secretaría de Salud. NORMA Oficial Mexicana NOM-043-SSA2-2005, Servicios básicos de salud. Promoción y educación para la salud en materia alimentaria. Criterios para brindar orientación. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR12.pdf>.
19. Secretaría de Salud. Estrategia Nacional de Lactancia Materna 2014-2018. Ciudad de México: Gobierno de México. 2014. Disponible en: http://cnegsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/SMP/ENLM_2014-2018.pdf
20. WHO/UNICEF. Implementation guidance: protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services – the revised Baby-friendly Hospital Initiative. Geneva: World Health Organization; 2018.
21. WHO. International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes. Geneva: World

- Health Organization, 1981. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9241541601>.
22. Mota-Castillo PJ, Unar-Munguía M, Santos-Guzmán A, Ceballos-Rasgado M, Tolentino-Mayo L, Barquera S, et al. Digital marketing of commercial breastmilk substitutes and baby foods: Strategies, and recommendations for its regulation in Mexico. *Global Health* 2023;19:8.
23. UNICEF. Breastfeeding support in the workplace a global guide for employers. 2020. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/73206/file/Breastfeeding-room-guide.pdf>
24. Rodríguez-León M, Ochoa-Moreno P. Beneficios de la extracción de la leche materna. UAG Media Hub. 2023. Disponible en: <https://www.uag.mx/es/mediahub/beneficios-de-la-extraccion-de-la-leche-materna/2023-01>
25. Rendón-Quintero E, Rodríguez-Gómez R. La importancia del vínculo en la infancia: Entre el psicoanálisis y la neurobiología. *Rev Cienc Salud*. 2016;14(2):261-68.