

Año: 2016

Expediente: 10581/LXXIV

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXIV Legislatura

PROMOVENTE: C. MARIANA VILLALOBOS ORTA

ASUNTO RELACIONADO A: PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA POR MODIFICACION DE LA FRACCION I DEL ARTICULO 9 FRACCION V DEL ARTICULO 15 DE LA LEY PARA LA PROTECCION, APOYO Y PROMOCION DE LA LACTANCIA MATERNA DEL ESTADO DE NUEVO LEON.

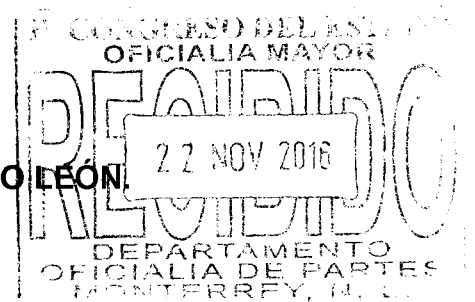
INICIADO EN SESIÓN: 23 de Noviembre del 2016

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Salud y atención a Grupos Vulnerables

Lic. Mario Treviño Martínez

Oficial Mayor

DIP. ANDRÉS MAURICIO CANTÚ RAMÍREZ
PRESIDENTE DEL CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.



Presente.

con fundamento en el artículo 68 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, someto a consideración la presente iniciativa de reforma por modificación de la fracción I del artículo 9, fracción V del artículo 15 y por adición al artículo 15 de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, los niños y niñas, desde su nacimiento y hasta los seis meses de vida, deben ser alimentados exclusivamente con leche materna, para satisfacer sus necesidades nutrimentales y disminuir la posibilidad de desarrollar enfermedades respiratorias, gastrointestinales, alergias, leucemia, obesidad infantil, diabetes, entre otros, posteriormente la introducción de alimentos y continuar la lactancia materna hasta al menos el segundo año de vida.

La leche materna es el primer alimento natural de los niños y niñas, proporciona toda la energía y los nutrientes que necesitan durante sus primeros meses de vida y sigue aportándoles al menos la mitad de sus necesidades nutricionales durante la segunda mitad del primer año y hasta un tercio durante el segundo año de vida.

Por otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño, establece en su artículo 3°:

“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”

Por su parte, el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación al interés superior de la niñez, señala:

...” En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez”...

Toda vez que la lactancia materna representa uno de los principales medios para garantizar la protección al derecho a la salud, así como el derecho a la igualdad de los niños y niñas, se deben facilitar las condiciones para que estos sean alimentados con leche materna, por lo menos hasta el segundo año de vida, tal como sugiere la Organización Mundial de la Salud.

Sin embargo, no todas las mujeres tienen la posibilidad de quedarse con sus hijos para amamantarlos directamente, tan solo en México, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) del año 2012, 16 millones 784 mil 591 mujeres trabajan, es decir, el 30% de las mujeres mexicanas, de las cuales solamente 1 de cada 10 sigue amamantando al reincorporarse al trabajo después de su licencia por maternidad, principalmente por falta de una aplicación efectiva de sus derechos laborales y políticas públicas que favorezcan la combinación de lactancia y trabajo.

Si bien la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 170, fracción IV establece:

...” IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado”...

Y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 28:

...” Durante la lactancia tendrán derecho 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 sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad”...

Estas consideraciones otorgadas por la legislación federal, no han logrado ser plasmadas adecuadamente en beneficio de los niños y niñas, teniendo como consecuencia un mínimo porcentaje de bebés amamantados.

En la práctica, se ha considerado que permitir la salida temprano a las mujeres en periodo de lactancia, favorece el amamantamiento, sin embargo ello está muy distante de la realidad. El periodo de lactancia debe favorecer la mayor cantidad de extracciones posibles durante la jornada de trabajo. Nuestra Constitución y legislación laboral federal, son muy claras al estipular que dicho derecho, debe ejercerse durante la jornada laboral, dejando como excepción a la regla los casos de mujeres que por la naturaleza de sus actividades, no pueden realizar la extracción, tal es el caso de aquellas que realizan trabajo en campo y no cuentan con un espacio para realizarla.

Ahora bien, la recién aprobada Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León, tiene como objeto proteger, apoyar y promover la lactancia materna, así como prácticas adecuadas de alimentación para los lactantes, con el propósito de crear las condiciones que garanticen su salud y su óptimo desarrollo y crecimiento, en base al interés superior de la niñez, sin embargo, su artículo 9, fracción I se contrapone a un derecho Constitucional, además reconocido por la legislación federal en materia laboral, al condicionar el disfrute de los descansos extraordinarios para realizar la extracción de leche materna, señalando que *“Para gozar de los reposos y/o descansos extraordinarios, posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia materna efectiva, mediante certificado expedido por médico Ginecólogo o Pediatra y copia del acta de nacimiento del menor, que presentará a su centro de trabajo cada mes”*.

Dicho precepto legal lejos de mejorar las ya existentes condiciones laborales para las mujeres en periodo de lactancia, tiene un impacto negativo en la práctica del amamantamiento.

Es necesario facilitar las condiciones para que las mujeres realicen extracciones de manera periódica en sus centros de trabajo, al menos durante el primer año de vida de sus hijos, ya que como se mencionó anteriormente, durante ese lapso de tiempo, la leche materna aporta la mayor cantidad de nutrientes a los menores.

Para que la producción de leche materna sea basta y permita alimentar a su hijo sin necesidad de sucedáneos, las mujeres necesitan: un lugar cómodo, higiénico, privado y educativo para realizar la extracción de leche materna y conservarla bajo las condiciones adecuadas, contar con las facilidades para realizar extracciones periódicas, toda vez que, entre más tiempo transcurra entre cada una, la producción disminuye, además se necesita conocer la técnica adecuada de extracción, así como la ausencia de estrés, ya que este crea un efecto inhibitorio temporal de producción.

La Guía práctica “Lactancia materna en el lugar de trabajo” para empresas e instituciones medianas y grandes, creada por el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), establece siete recomendaciones para apoyar la lactancia materna en el centro de trabajo: realizar un compromiso formal del personal directivo y colaboradores con la lactancia materna, desarrollar e implementar políticas para prevenir la discriminación hacia las mujeres embarazadas y madres, en particular durante el periodo de lactancia, sensibilizar al personal de la empresa sobre la importancia de la lactancia materna, capacitar sobre lactancia materna a las mujeres en edad reproductiva, establecer una red de voluntariado para apoyar a las mujeres que estén lactando, implementar una sala de lactancia y facilitar opciones a las madres para promover la continuidad de la lactancia hasta que los bebés cumplan 24 meses de edad.

Además señala la importancia de difundir entre los empleadores los beneficios que estos obtendrán al impulsar la lactancia en los centros de trabajo, tales como la disminución del ausentismo, rotación del personal y número de permisos solicitados, así como la reducción de costos de atención a la salud y el posicionamiento de la empresa como una Empresa Socialmente Responsable.

Otro relevante dato que debemos mencionar, es que el uso de extractores de leche materna, ya sean manuales o eléctricos, no debe ser compartido, a menos que este sea de uso hospitalario, debido al riesgo sanitario que esto representa, por lo que la inclusión de extractores como requisitos mínimos para un lactario, contenidos en el artículo 15 de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León, pone en riesgo la salud de los niños y niñas. Cada mujer decidirá la técnica de extracción y el tipo de extractor que se adecúe a su necesidad, para lo cual deberán recibir la capacitación al respecto.

De lo anteriormente expuesto, podemos deducir la importancia de que todas las mujeres que se reincorporan al trabajo, una vez concluida su licencia de maternidad, cuenten con las condiciones favorables para realizar extracciones periódicas de leche materna en lugar digno e higiénico, recibiendo capacitación y sensibilizando a las personas en su entorno sobre el tema, atendiendo principalmente con estas acciones, a la protección del interés superior de la niñez, toda vez que condicionar, limitar y restringir las posibilidades para que los niños y niñas sean alimentados con leche materna, al menos hasta el segundo año de vida, constituiría una clara violación a sus derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto, someto a su consideración la siguiente iniciativa.

DECRETO

Único.- Se reforma la fracción I del artículo 9, modificación de la fracción V del artículo 15, adición de fracciones al artículo 15 de la Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de Nuevo León, para quedar de la siguiente manera:

LEY PARA LA PROTECCIÓN, APOYO Y PROMOCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES INHERENTES A LA LACTANCIA MATERNA

SECCIÓN I DERECHOS

Artículo 9.- Son derechos de las madres, los siguientes:

- I. **Contar con un reposo extraordinario de media hora, por cada cuatro horas de jornada de trabajo diario, para amamantar a sus hijos o realizar la extracción de leche materna en el centro de trabajo, durante los primeros seis meses de vida del menor. Cuando la naturaleza del trabajo a realizar, impida la extracción de leche materna, se reducirá el tiempo que le corresponda, a su jornada de trabajo durante el período señalado.**

Para continuar con el derecho a los reposos extraordinarios, para amamantar a sus hijos o realizar extracción de leche materna en el centro de trabajo, posterior a los seis meses y hasta los dos años de vida del menor, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia materna efectiva, mediante certificado expedido por Institución de Salud, médico Ginecólogo o Pediatra, o bien mediante mecanismo interno de control que establezca el empleador, acompañado de copia del acta de nacimiento del menor, que presentará a su centro de trabajo cada dos meses.

....

SECCIÓN II OBLIGACIONES

Artículo 15.- Los requisitos mínimos necesarios para el establecimiento de lactarios o salas de lactancia son los siguientes:

- I. Refrigerador;
- II. Mesa;
- III. Sillón;
- IV. Lavabos;
- V. Toma de corriente;
- VI. **Material educativo sobre extracción, almacenamiento y conservación de la leche materna.**

Transitorio

Único: El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.