

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

"2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata"

Ciudad de México, 08 de abril de 2019

ASUNTO: Se emite **CIRCULAR No. 002.**

**DIRECCIONES REGIONALES, SUBDIRECTORES,
JEFES DE DEPARTAMENTO, SUPERVISORES Y
DIRECTORES DE PLANTEL ESCOLAR
ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS
EDUCATIVOS IZTAPALAPA
PRESENTES**

La suscrita, tomando como base que el Derecho a la Lactancia es un derecho humano de las mujeres y que, las autoridades y servidores públicos del Estado Mexicano, tenemos la obligación ineludible de promoverlo, difundirlo, protegerlo y hacerlo efectivo ante cualquier circunstancia; me permito emitir la presente **CIRCULAR**, en estricto cumplimiento a la **Recomendación No. 54/2018**, formulada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, sobre el caso de violaciones a los derechos humanos de la Protección a la Maternidad en el Trabajo, a la Protección de la Salud, al Desarrollo Óptimo del Producto de la Gestación, a una Vida Libre de Violencia Obstétrica, al Acceso a la Información en Materia de Salud, al Acceso a la Justicia en Sede Administrativa y al Deber de Investigar con Debida Diligencia la Violencia, en agravio de V1; a la Lactancia Materna de V1 y V2; y al Interés Superior de la Niñez de V2 y V3.

Concretamente en lo que atañe a la **Recomendación CUARTA**, que a la letra dice:

"Se emitan **directrices**, en el término de tres meses, **sobre la atención que debe darse a las mujeres trabajadoras embarazadas**, a efecto de que **se tomen las medidas necesarias para su protección**, las cuales deberán hacerse del conocimiento al personal directivo y demás que tenga a su cargo mujeres trabajadoras en la Autoridad Educativa en la CDMX."

En este tenor, me permito transcribir información diversa expresada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el cuerpo de la Recomendación No. 54/2018, relacionada con la Normatividad que consigna los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas; asimismo, que constriñe y obliga a los servidores públicos a tomar conocimiento de esos derechos y, paralelamente, a tomar las previsiones suficientes y emprender las acciones necesarias para que, de forma inmediata e integral, se acaten las disposiciones correspondientes en favor del ejercicio de los derechos de las madres trabajadoras y de la salvaguarda de su integridad física, emocional y social; siendo lo que se especifica a continuación:

"...La protección de la salud materno-infantil implica que se establezcan las condiciones propicias y acciones específicas para la atención de la mujer durante su

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

embarazo, parto y puerperio, así como de la persona recién nacida, durante su crecimiento y desarrollo, a efecto de que puedan disfrutar del más alto nivel posible de vida.

La protección a la maternidad en el trabajo es esencial porque contribuye a la realización de diversos objetivos de desarrollo globales, lo cual implica generar ambientes propicios para el bienestar de las mujeres embarazadas, para que vivan con dignidad y tengan la realización plena de sus derechos humanos.

La salud materno-infantil constituye uno de los objetivos de la resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, denominada "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", la cual es un plan de acción para hacer realidad los derechos humanos de todas las personas.

En el caso particular, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3 convoca a "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades" y una de las metas del referido objetivo para el año 2030, es poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niñas y niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1000 nacidos vivos.

Uno de los compromisos que tiene el Estado mexicano para el cumplimiento de los propósitos encaminados a hacer realidad los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad, como lo son las mujeres embarazadas y los recién nacidos, es eliminar las barreras u obstáculos basados en desigualdad y violencia contra la mujer.

Violencia contra la mujer embarazada

Existen diversos factores de riesgo que pueden influir para que una mujer embarazada presente un parto prematuro o parto pretérmino, entre esos factores también se encuentra la generada por la violencia contra la mujer embarazada. La "Norma Oficial Mexicana NOM-007SSA2-2016, para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida", publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de abril de 2016, en el apartado de Introducción, refiere que la violencia o maltrato hacia la mujer embarazada es uno de los factores que tiene efectos negativos en la salud emocional y física que puede incidir en la probabilidad de sufrir abortos espontáneos, muerte fetal, parto prematuro y bajo peso al nacer.

*La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** establece en su **artículo 5, fracción IV**, que para los efectos de dicho ordenamiento se entenderá por **Violencia contra las Mujeres**: "Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público."*

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

Además, refiere varios tipos de violencia entre la que se encuentra la psicológica, la física, patrimonial, económica y sexual. En cuanto a modalidades, señala que la violencia contra las mujeres se presenta en el ámbito familiar, laboral, docente, el hostigamiento sexual, acoso sexual, la violencia en la comunidad, la institucional, la obstétrica y el feminicidio.

Existen también **criterios jurisprudenciales internos** con respecto al tema, como el criterio sustentado por el Poder Judicial de la Federación, en el que señaló: “[...] **la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio, esto es, la violencia contra la mujer incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad; por lo que el Estado también es responsable de los actos de violencia contra las mujeres perpetrados por particulares en tanto no adopte medidas con la diligencia debida para impedir la violación de derechos o para investigar y castigar actos de violencia e indemnizar a las víctimas [...]**”

La violencia contra la mujer se puede presentar en diversas situaciones, como lo es en el ámbito laboral, por ello en el tema de maternidad en el trabajo cobra especial relevancia la protección de la mujer en contra de todo tipo de violencia, especialmente, al ser una situación que afecta únicamente a las mujeres, en razón de su sexo, y las coloca en un estado de particular vulnerabilidad, por tal motivo se deben adoptar medidas tendentes a brindarles un ambiente libre de violencia durante el embarazo, parto y puerperio.

La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La inveterada incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de violencia contra la mujer es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto.

Vivir en un ambiente libre de violencia durante el embarazo implica que, tanto en el ámbito privado como en el público, se adopten medidas de especial protección para el binomio materno-infantil, toda vez que durante el periodo de gestación la mujer presenta cambios fisiológicos y necesidades específicas para su bienestar físico y psicológico. En la opinión médica que emitió especialista de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, indicó que algunos cambios fisiológicos pueden limitar la capacidad funcional de la trabajadora embarazada y su tolerancia a determinadas condiciones del entorno laboral. Los cambios más relevantes de la mujer gestante se manifiestan en **cambios circulatorios, el peso corporal, la postura, el equilibrio, la laxitud de ligamentos, las extremidades superiores y la frecuencia urinaria.**

La mujer embarazada al encontrarse en un estado de vulnerabilidad requiere que los factores de riesgo que se puedan presentar en su trabajo sean disminuidos o eliminados, ya que se convierten en obstáculos o barreras que impiden que pueda gozar plenamente de sus derechos humanos.

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

Entre los factores que pueden incidir en la salud de la mujer trabajadora embarazada y el desarrollo óptimo del producto de la gestación es la carga de trabajo, que se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida una persona durante la jornada laboral y que implica consumo de energía, en el caso de esfuerzo físico, se aumentan los ritmos cardíacos y respiratorios, lo cual puede producir fatiga muscular, caracterizada por un dolor agudo que obliga a la persona a interrumpir las actividades. En el caso de la mujer embarazada, la fatiga aumenta por el propio estado de gravidez y produce consecuencias tanto a la mujer como al producto de la gestación.

Una de las consecuencias que puede tener la mujer embarazada al enfrentarse a cargas excesivas de trabajo, es presentar parto pretérmino o prematuro. Así, la mayoría de los fallecimientos neonatales se deben a partos prematuros, asfixias durante el parto (incapacidad para respirar en el momento del parto) e infecciones. En ese sentido, la prematurez ocurre cuando existe un nacimiento antes de que se hayan cumplido las 37 semanas de gestación.

Por su propia condición, los recién nacidos prematuros corren el riesgo de desarrollar discapacidades que les acompañarán toda la vida, el grado en que esto puede afectarles en su salud depende en gran medida del nivel de prematuridad, la calidad de la atención y los cuidados recibidos en el parto y el periodo inmediatamente posterior a éste, y en los días y semanas subsiguientes.

De ahí que la protección especial y reforzada de la mujer embarazada, a través de medidas o acciones con enfoque de derechos humanos, resulta indispensable para el cuidado y bienestar de la salud de las mujeres trabajadoras y el desarrollo óptimo del producto o productos de la gestación.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL TRABAJO.

El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé diversas obligaciones para las autoridades, entre otras, el respeto a los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales; el procurar la protección más amplia de esos derechos; y, desde el ámbito de su respectiva competencia, el “promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos” de todas las personas, con un énfasis particular en aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres embarazadas.

La protección de la maternidad está consagrada constitucionalmente en el artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, que señala que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, debiendo percibir su salario íntegro y la conservación de su empleo, así como los derechos inherentes.

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (Ley de los Trabajadores), en su artículo 14, fracción III, estipula que serán condiciones nulas y no obligarán a una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la gestación.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su artículo 166, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas.

El artículo 170 de la referida norma laboral también establece que las madres “no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso”, así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.

57. El artículo 61 de la Ley General de Salud, establece que entre sus objetivos principales es la protección materno-infantil y la promoción de la salud materna, que abarca desde el embarazo, parto, post-parto y puerperio, en razón de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra la mujer y el producto y, comprende la atención integral de la mujer, incluyendo la atención psicológica que requiera.

El artículo 65, fracción III, de dicha ley, establece la obligación de las autoridades sanitarias, educativas y laborales de apoyar y fomentar “la vigilancia de las actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas”.

El Convenio No. 102 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Norma mínima de la Seguridad Social, ratificado por el Estado Mexicano el 12 de octubre de 1961, en la Parte VIII, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad.

Por su parte, el artículo II.2, inciso d), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), establece que los Estados Parte adoptarán las medidas apropiadas para “prestar protección especial a la mujer durante el embarazo, en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

Los artículos 58 y 59 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo prohíben asignar a mujeres en estado de gestación la realización de trabajos que: “Demanden esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los diez kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por periodos prolongados, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores”, además, una vez que el patrón tenga conocimiento del estado de gestación de

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

una mujer trabajadora, inmediatamente después se deberá reubicar temporalmente en otras actividades que no sean peligrosas e insalubres.

Es importante mencionar que entre los factores que pueden incidir en la salud de la mujer trabajadora embarazada y el desarrollo óptimo del producto de la gestación es la carga de trabajo, que se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida una persona durante la jornada laboral y que implica consumo de energía, en el caso de esfuerzo físico, se aumentan los ritmos cardíacos y respiratorios, lo cual puede producir fatiga muscular, caracterizada por un dolor agudo que obliga a la persona a interrumpir las actividades. En el caso de la mujer embarazada la fatiga aumenta por el propio estado de gravidez y produce consecuencias tanto a la mujer como al producto de la gestación.

Es importante mencionar que entre los factores que pueden incidir en la salud de la mujer trabajadora embarazada y el desarrollo óptimo del producto de la gestación es la carga de trabajo, que se define como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida una persona durante la jornada laboral y que implica consumo de energía, en el caso de esfuerzo físico, se aumentan los ritmos cardíacos y respiratorios, lo cual puede producir fatiga muscular, caracterizada por un dolor agudo que obliga a la persona a interrumpir las actividades. En el caso de la mujer embarazada la fatiga aumenta por el propio estado de gravidez y produce consecuencias tanto a la mujer como al producto de la gestación.

Según la opinión médica emitida por especialista de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, "Al realizar un esfuerzo físico considerable, hay un compromiso de todo el organismo, por lo que también se verá afectado el útero y el feto. Este esfuerzo hace que aumente el flujo de la sangre que va a los órganos implicados en el ejercicio; es decir, a los músculos y al corazón; disminuyendo en otras zonas del cuerpo como en la piel y en las vísceras, lo que implica un descenso de aporte sanguíneo al útero. La tasa cardíaca aumenta, así como el flujo sanguíneo que se distribuye en aquellos órganos que trabajaban, como son los músculos y el corazón y disminuye en la piel y en el área esplácnica. La actividad simpática causa dilatación de los vasos sanguíneos en músculos y constricción en las vísceras y en la piel. Se supone, pues, que el ejercicio fuerte reduce el flujo sanguíneo hacia el útero...(...) A medida que progresa el embarazo, la mujer está menos capacitada para realizar ejercicios físicos, así como para levantar pesos, subir escaleras, etc., puesto que el gasto cardíaco, las pulsaciones y el consumo de O₂ es mayor que en caso de no existir embarazo."

La ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, resulta indispensable para hacer realidad los derechos fundamentales de las personas que se encuentran en una particular situación de vulnerabilidad y con ello alcanzar una igualdad sustantiva; así, el derecho a la protección de la maternidad en el trabajo implica que las actividades que lleven a cabo las trabajadoras embarazadas en sus centros de trabajo, no pongan en riesgo o peligro su salud, lo cual conlleva a implementar una serie de medidas o acciones que refuercen la protección de las mujeres gestantes.

Los artículos 1, 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; II.2, inciso d), de la Convención sobre la Eliminación de

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (en adelante Ley de los Trabajadores), **en su artículo 28**, estipula que las mujeres “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.”

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su **numeral 12** señala que: **“los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.”**

El Convenio No. 183 “Sobre la protección de la maternidad” de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en el **artículo 10** que:

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

La Constitución mexicana contempla en los **párrafos segundo y tercero del artículo 4º**: **“Que toda persona tiene el derecho humano a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad”, y “el derecho a la protección de la salud”, con especial énfasis en el acceso a los servicios para su cuidado, imponiendo al Estado la obligación de garantizarlos.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha recomendado la alimentación con leche materna exclusiva durante los 6 primeros meses de vida, previniendo con ello infecciones y enfermedades con alta incidencia de mortalidad infantil, por lo que debe considerarse como prioritaria para su bienestar integral.

En el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño, se hace referencia a las ventajas de la lactancia materna, así como la importancia de la atención sanitaria pre y postnatal a las madres.

Los derechos de la infancia al máximo nivel posible de salud, bienestar y desarrollo guardan estrecha correlación con el ejercicio de la lactancia materna, como un derecho de las niñas y niños.

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

*todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); 14, fracción III de la Ley de los Trabajadores; 166 y 170 de la Ley Federal del Trabajo; en los cuales **se obliga a las autoridades del Estado mexicano a respetar los derechos humanos de las mujeres embarazadas, por lo que deben vigilar que no realicen trabajos que les exijan esfuerzos que signifiquen un peligro para su salud, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso, por tanto para su protección especial se adoptarán las medidas apropiadas.***

*La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de Estados Americanos, en su artículo VII, menciona que: **“toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayuda especiales”.***

*La “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”, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de abril de 2016, establece que: **“la salud materno infantil constituye un objetivo básico de los pueblos porque en ella descansa la reproducción biológica y social del ser humano; es condición esencial del bienestar de las familias, y constituye un elemento clave para reducir las desigualdades y la pobreza”.** Asimismo, señala que: **“la mayoría de los daños obstétricos y los riesgos para la salud de la madre y la persona recién nacida pueden ser prevenidos, detectados y tratados con éxito mediante la aplicación de procedimientos para la atención, entre los que destacan, el uso del enfoque de riesgo, la realización de actividades eminentemente preventivas y la eliminación o racionalización de algunas prácticas generalizadas que llevadas a cabo en forma rutinaria y sin indicaciones generan riesgos innecesarios”.***

Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad, deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad. Por ello, la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional.

DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA

*El derecho a la lactancia materna está consagrado constitucionalmente en el **artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c,** el cual señala que **las mujeres “en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”***

No. de Oficio AEFCEM/DGSEI/0329/2019

La OMS ha establecido científicamente que la lactancia es un derecho humano de las mujeres y que el Estado lo debe promover, difundir y proteger; en 1991 y 1992, el Fondo para la Infancia de la ONU y la OMS lanzaron la iniciativa "Hospital amigo del Niño" para implementar prácticas que protejan, promuevan y apoyen la lactancia materna.

En México el derecho humano a la lactancia se sustenta en las **Directrices para fortalecer la política pública en lactancia materna**, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de octubre de 2012, normas de aplicación y observancia en los servicios públicos de salud.

La ONU emitió en 2013 la **Observación General número 15 sobre el Derecho del Niño al disfrute del más alto nivel posible de salud**, en la cual obliga a los Estados parte, a proteger y promover la lactancia materna, así como adoptar medidas especiales para promover el apoyo a las madres en el contexto del embarazo y la lactancia natural.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Instituto Mexicano del Seguro Social, realizaron una **Guía Práctica denominada "Lactancia materna en el lugar de trabajo"** (en adelante Guía de lactancia materna), en la que señaló que: "la lactancia materna tiene beneficios inmediatos y futuros en la salud del binomio madre-hija o hijo. Por un lado, porque proporciona el contenido de nutrientes fundamentales para el desarrollo del bebé asegurando su supervivencia. Por el otro, porque proporciona beneficios en el área cognitiva al contribuir en el desarrollo de su cerebro y el desarrollo psicológico, al establecer lazos afectivos con su madre. Además, la lactancia contribuye al bienestar de la madre tanto en su salud física como emocional."

En la Guía de lactancia materna se señalan las contribuciones que tiene en la salud de las niñas y niños, y de las madres, de las cuales se destacan las siguientes:

Beneficios de la Lactancia Materna

Niñas y Niños	Madre
Contiene anticuerpos que protegen de infecciones y alergias; líquidos y electrolitos suficientes para la hidratación; nutrientes necesarios para un óptimo crecimiento; y biodisponibilidad de hierro, calcio, magnesio y zinc.	Disminuye el riesgo de hemorragia después del parto.
Favorece el desarrollo emocional e intelectual y previene problemas de salud mental a futuro.	Previene depresión post-parto.
Ayuda a desarrollar un lenguaje claro tempranamente.	Ayuda a recuperar rápidamente el peso previo al embarazo.
Disminuye el riesgo de enfermedades como: infecciones gastrointestinales y	A largo plazo previene tanto osteoporosis como cáncer de mama y

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

<i>en las vías respiratorias, etc.</i>	<i>de ovario.</i>
<i>Previene enfermedades a futuro como: sobrepeso y obesidad, diabetes tipo 1 y 2, leucemia, etc.</i>	<i>Mejora el perfil metabólico, así como el colesterol.</i>

Como se puede observar, la protección al derecho a la lactancia materna es fundamental para garantizar la salud del binomio materno infantil, lo cual contribuye, a corto y largo plazo, que las niñas y niños tengan un óptimo desarrollo en su bienestar físico y psicológico.

*El hecho de que las madres trabajadoras presenten la licencia médica emitida por una institución del sector de salud, en el que conste la fecha del término de la misma por puerperio fisiológico, **es a efecto de que la trabajadora acuerde con la autoridad cómo se hará efectivo el derecho a la lactancia materna y no para que haya una respuesta por parte de la autoridad de otorgamiento o negación del permiso.***

*El **artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, indica que las mujeres 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."*

*La **Ley Federal del Trabajo** reglamentaria del artículo 123 constitucional, en su **artículo 170, fracción IV**, establece que las mujeres trabajadoras "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."*

El artículo 25.2 del "Manual de Normas para la Administración de Recursos Humanos en la Secretaría de Educación Pública", únicamente prevé como duración del permiso de lactancia, "dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno durante 6 meses contados a partir del día siguiente a la conclusión de la licencia por gravidez", sin embargo, esta Comisión Nacional observa que esto aplica en caso de que se garantice a la madre trabajadora un lugar específico, adecuado e higiénico, para amamantar a sus hijas o hijos, o bien, para realizar la extracción manual de leche materna..."

De tal forma que, a partir de la difusión del presente documento, todos los servidores públicos que laboren en Áreas Centrales, Direcciones Regionales, Supervisiones Escolares y planteles sustantivos de la Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa, que tengan bajo su mando a madres trabajadoras, deberán tomar las previsiones suficientes y emprender las acciones necesarias para que se otorgue un trato digno y considerado a las mujeres trabajadoras embarazadas, acorde con la Normatividad interna e internacional que ampara sus derechos; asimismo, para que de forma primordial se les proteja de cualquier

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

acción u omisión que implique un trato discriminatorio, diferenciado o represivo en su contra o que afecte de cualquier forma su esfera de derechos; apegándose al procedimiento que se describe a continuación:

1. Los servidores públicos que tengan bajo su mando a mujeres trabajadoras embarazadas, tienen la obligación irrenunciable e ineludible de adoptar medidas tendentes a brindarles un ambiente libre de violencia durante el embarazo, parto y puerperio.
2. La mujer embarazada, en virtud de su condición, se encuentra en un estado de vulnerabilidad; en razón de ello su autoridad inmediata superior, tiene la obligación de disminuir o eliminar cualquier factor de riesgo para la trabajadora y el producto de la gestación, desde el momento en que tome conocimiento del embarazo.
3. La autoridad inmediata superior de una trabajadora embarazada, debe tener conocimiento pleno de que la fatiga aumenta por el propio estado de gravidez y produce consecuencias tanto a la mujer como al producto de la gestación; por lo tanto, asignarle cargas excesivas de trabajo, constituye riesgo para que la trabajadora pueda presentar parto pretérmino o prematuro; poniendo en grave riesgo la vida y la seguridad de la trabajadora y el producto.
4. Por lo tanto, el jefe inmediato superior de la trabajadora debe ser garante de que ésta, no realice trabajos físicos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como **levantar objetos pesados, subir o bajar escaleras, realizar posturas forzadas, tirar o empujar grandes pesos, realizar movimientos repetitivos por períodos prolongados, que produzcan trepidación o bien, que impliquen esfuerzo abdominal o de miembros inferiores; estar de pie largo tiempo** o aquellos que **puedan alterar su estado psíquico y nervioso.**
5. Por lo tanto, una vez que la autoridad inmediata superior, tenga conocimiento del estado de gestación, inmediatamente deberá reubicarla de forma temporal en otras actividades que no sean peligrosas e insalubres.
6. El jefe inmediato superior, debe accionar lo necesario para que la trabajadora en condición de embarazo sea ubicada en la planta baja del edificio escolar, de tal manera que no tenga la necesidad de subir ni bajar escaleras.
7. El jefe inmediato superior debe formar un expediente especial de la trabajadora en condición de embarazo, en el cual se integre información clara y precisa sobre su condición especial de salud, grupo sanguíneo, alergias; el nombre y domicilio de la Institución Médica donde deba ser trasladada en caso de emergencia; así como los números de contacto de los familiares de la trabajadora.
8. La autoridad inmediata superior, debe brindar todas las facilidades necesarias para que la trabajadora en condición de embarazo, pueda acudir sin restricción alguna a las citas médicas, servicio de análisis y otros, que le sean programados por la institución médica correspondiente.



SEP
SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN
PÚBLICA

Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México
Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa

No. de Oficio AEFCM/DGSEI/0329/2019

Al respecto, les instruyo con fundamento en el Artículo 25 fracción VI del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, para que tomen conocimiento del contenido de la presente **CIRCULAR No. 002** y la difundan entre el personal a su cargo, para su inmediata aplicación en pro del ejercicio de los derechos humanos de las trabajadoras en condición de embarazo.

No omito requerirles que remitan a esta Dirección General, un sólo acuse de recibo por zona escolar (de una foja), impreso por ambas caras en el cual consten las firmas de los directores de los planteles pertenecientes a su tramo de control, con las que se acredite que dichos servidores públicos ya tienen conocimiento de la presente **CIRCULAR No. 002** y que, en su ámbito de competencia, se comprometen a su inmediata aplicación. Lo anterior en un término improrrogable de **dos días hábiles**, para estar en posibilidad de remitir las evidencias documentales a la Coordinación de Asuntos Jurídicos de la Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.



ATENCIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
AUTORIDAD EDUCATIVA
FEDERAL EN LA
CIUDAD DE MÉXICO

MARIGELA MÉNDEZ TRINIDAD
DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS IZTAPALAPA

C.c.p. Dirección General de Operación de Servicios Educativos. - Presente.
Alberto Losada Yáñez. - Coordinador Administrativo. - Presente.
Jorge Terrón Ramírez. - Responsable del Departamento de Apoyo Jurídico. - Presente.

ALV*JTR*LAMS