



PROTOCOLO

PARA MUJERES EMBARAZADAS, PUERPERIO Y LACTANCIA

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO JURÍDICO	3
III. OBJETO	8
IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
V. MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE TRABAJADORA EMBARAZADA, CON PARTO RECIENTE O LACTANTE	8
VI. PUERPERIO Y LACTANCIA	10
VII. FORMACIÓN E INFORMACIÓN	11
VIII. VIGILANCIA DE LA SALUD	11
IX. DIAGRAMA DE ATENCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA	12

I. INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer ha jugado muchos roles a lo largo de la historia universal y contemporánea, hoy en día se puede decir que depende en mucho de la sociedad en donde ésta se desenvuelva, para observar el grado de derechos que puede tener.

Un asunto en concreto, son las madres trabajadoras, ya que a pesar de los avances significativos que la mujer ha tenido, como lo establecen diversos Instrumentos Internacionales en los que México forma parte, y de la igualdad ante el varón que en la Constitución de nuestro país se estipula, la maternidad de la mujer siempre será para ésta un tema por demás complicado y complejo.

La naturaleza biológica y psicológica de la mujer en muchos de los casos se ve limitada ante el medio laboral en el que ésta se desempeña, ya que en muchas ocasiones se ve en la necesidad de dejar a un lado, su papel de madre para llevar a cabo tareas extenuantes.

Nuestra legislación, aunque si bien ha tenido algunos avances al respecto, éstos no son suficientes para permitir una mayor realización de la mujer en la vida laboral, y a su vez disfrutar su esencia y realización como madre, problemática muy recurrente en los temas de equidad y género.

Es por ello que el Municipio tiene la responsabilidad de crear condiciones que permitan el desarrollo pleno de las mujeres que laboran dentro de la Administración Pública Municipal, garantizando su seguridad mediante las acciones de prevención y erradicación de la violencia en su contra en la etapa embarazo, puerperio y lactancia.

II. MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

...

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

V. 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; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo

percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...

...

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

c) 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; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo 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.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

...

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

TITULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- 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 y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, 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 durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia 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;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro 13 Centro de Documentación, Información y Análisis Servicios de Investigación y Análisis Política Interior Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

LEY DEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES

PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO Y DE LOS MUNICIPIOS

Artículo 23. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- II. Disfrutarán de un descanso de cuarenta y dos días anteriores a la fecha aproximada que se fije para el parto y cuarenta y dos días posteriores al parto. El primer período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario si se encuentran imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo;

En caso de nacimiento prematuro del hijo, el periodo de descanso previo al parto se acumulará al descanso posterior al mismo, a efecto de completar noventa días.

Párrafo adicionado P.O. 07-07-2015

- III. Durante el período de 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, y para realizar la extracción manual de leche cada que sea necesario, en las salas de lactancia que para tal efecto deberá habilitar la institución o dependencia, privilegiando siempre el interés superior del menor y la salud de la madre trabajadora

Fracción reformada P.O. 16-12-2014

Fracción reformada P.O. 19-10-2017

- IV. A la capacitación de la lactancia materna y amamantamiento en modalidad presencial o a distancia, misma que inculcará que la leche materna sea alimento exclusivo durante los primeros seis meses, y complementario hasta avanzado el segundo año de vida del menor;

Fracción adicionada P.O. 19-10-2017

- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II de este artículo, percibirá el salario íntegro. En los casos de prórroga a que se refiere la misma fracción, tendrán derecho al cien por ciento de su salario por un período no mayor de treinta días, y

Fracción recorrida en su orden P.O. 19-10-2017

- VI. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los períodos de descanso y la prórroga si la hubo.

Fracción recorrida en su orden P.O. 19-10-2017

Artículo 23 BIS.- Los padres trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo, de cinco días hábiles, en los siguientes casos:

Párrafo reformado P.O. 09-05-2014

- I. Por el nacimiento de un hijo;

- II. Por la adopción de un menor;

...

Artículo 23 TER.- El periodo de licencia con goce de sueldo será ampliado a quince días, en los siguientes casos:

- I. Por el nacimiento de un hijo que derive de un parto prematuro;
- II. El menor presente problemas de discapacidad al nacer;
- III. Por pérdida del producto durante el estado de gestación o dentro de los cinco días posteriores a su nacimiento;
- IV. Por parto múltiple; y
- V. Por enfermedad o accidente que ponga en grave peligro la vida, o que cause la muerte de sus menores hijos o de la madre de éstos.

En el caso del derecho tutelado en la fracción II del artículo 23 Bis y de la fracción V de éste artículo, el mismo se extenderá a las madres trabajadoras.

Artículo adicionado P.O. 09-05-2014

Artículo 23 QUÁTER.- Las salas de lactancia son los espacios exclusivos, dignos, cómodos, higiénicos y seguros que ofrecen las condiciones adecuadas para la extracción, almacenamiento y conservación de leche materna bajo normas técnicas de seguridad, dentro de las instituciones y dependencias.

Las salas de lactancia deberán contar con medios informativos ilustrativos respecto al método de extracción y beneficios de la leche materna.

Los requisitos mínimos necesarios para habilitar las salas de lactancia son los siguientes:

- I. Área: es el espacio físico para habilitar la sala de lactancia, para que varias mujeres, en forma simultánea, se vean beneficiadas con el servicio;
- II. Privacidad: la sala de lactancia, deberá contar con un ambiente que brinde privacidad;
- III. Comodidad: el espacio contará con mobiliario que deberá encontrarse en óptimas condiciones de funcionamiento;
- IV. Conservación: la sala de lactancia deberá contar con refrigeración, para la conservación de la leche materna;

- V. Accesibilidad: la sala de lactancia deberá habilitarse en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para aquellas con alguna discapacidad conforme a la normativa vigente;
- VI. Higiene: deberá garantizar que las condiciones de limpieza se brinden en condiciones de salubridad; y
- VII. Equipamiento: deberá contar con al menos los utensilios necesarios para esterilizar y almacenar la leche materna.

Artículo adicionado P.O. 19-10-2017

III. OBJETO

Establecer los lineamientos para una correcta atención oportuna y adecuada de las mujeres que laboran en la Administración Pública Municipal de Cortazar, Guanajuato, durante el embarazo, parto y puerperio, que garantice el trabajo digno y decente, así como la igualdad de trato y oportunidades las mujeres en su etapa de embarazo, puerperio y lactancia.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Institucionalizar y consolidar en el Municipio de Cortazar, Guanajuato una cultura laboral que garantice:

- a) Un ambiente laboral en los que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos y el acceso a condiciones de trabajo decente.
- b) La plural convivencia respetuosa e incluyente.
- c) La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de tal manera que tengan acceso a condiciones de trabajo con igualdad de oportunidades para su crecimiento y desarrollo laboral y personal.
- d) El rechazo de toda forma de violencia por razones de género.
- e) La prevención, atención y eliminación de todo acto de discriminación.
- f) La inclusión laboral y productiva de las mujeres en su etapa de embarazo, puerperio y lactancia.

V. MODELO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA SITUACIÓN DE TRABAJADORA EMBARAZADA, CON PARTO RECIENTE O LACTANTE

Para la implementación del protocolo de actuación, se debe contar con las condiciones necesarias para llevarse a cabo al darse el supuesto, previamente se debe realizar evaluación inicial de riesgos de cada puesto de trabajo en la que se tendrá en cuenta las

tareas a realizar, las sustancias con las que se van a operar, las condiciones de trabajo que sean susceptibles de causar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Oficialía Mayor será la dependencia encargada de llevar a cabo la evaluación la cual debe de tener en cuenta:

1. **Evaluación de Riesgos Inicial:** se ha de hacer con carácter general, aunque el puesto de trabajo no esté ocupado por una mujer. Aquí hay que confeccionar una lista con los puestos de trabajo con riesgo para las trabajadoras, informando a todas ellas del riesgo y de la necesidad de comunicar su condición (embarazo, parto reciente, o lactancia) tan pronto como sea posible.
2. **Evaluación de Riesgos periódicas y de revisión** en el caso en que cambien las condiciones de trabajo o las características de la trabajadora o se detecte un daño para la salud posiblemente relacionado con los factores de riesgo laboral.
3. **Evaluación de Riesgos adicional,** en los puestos de trabajo con riesgo, en el momento en que se conoce la situación de embarazo, parto reciente o lactancia, para determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto o la del hijo lactante.

En el caso en que el resultado de la evaluación revelase un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras o para el embarazo o la lactancia materna, la adopción de las medidas preventivas correspondientes se establecerá de forma ordenada de la siguiente manera:

1. **Mantenimiento del puesto de trabajo** con eliminación del riesgo por adopción de medidas preventivas como:
 - a. Adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo.
 - b. Evitar realizar sus labores en lugares insalubres o peligrosos.
 - c. Evitar levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación o estar de pie durante largo tiempo.
 - d. Evitar las tareas que requieran subirse a escaleras de mano, taburetes o banquetas de escalón, plataformas u otras superficies elevadas donde una pérdida del equilibrio podría suponer un riesgo de lesión. Si no es posible evitar el acceso a lugares altos.
 - e. Evitar estar sentada más 2 horas seguidas sin cambiar de posición, para minimizar el dolor de espalda y favorecer el retorno venoso de las piernas.
 - f. Restricción de tareas con riesgo.
 - g. Permitir suficientes pausas de descanso durante el trabajo. Los periodos de descanso permiten aliviar los síntomas de fatiga y prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos.

- h. Establecer un sistema de rotación a tareas que no presenten factores de riesgo para la trabajadora embarazada.
- i. Proporcionar lugares de descanso adecuados, para aliviar la fatiga física y mental.
- j. Facilitar el acceso a algún lugar donde sea posible descansar sentada o recostada cómodamente y sin perturbaciones.
- k. Favorecer la hidratación de la trabajadora disponiendo de fuentes de agua de acceso fácil durante el trabajo. Esto es particularmente importante en los entornos calurosos.
- l. Evitar la necesidad de desplazarse sobre superficies inestables, irregulares o resbaladizas (suelos con obstáculos, aberturas, deslizantes, etc), para reducir el riesgo de tropiezos o caídas.

2. Cambio de puesto o de función a otro puesto de trabajo compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente; o, de no ser posible, otro fuera de su grupo profesional o categoría equivalente según reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional.

La mujer trabajadora notificará a la Oficialía Mayor y a la Dirección de Atención Integral a las Mujeres el embarazo, el parto reciente o la lactancia, por lo que la Oficialía Mayor llevará a cabo la Evaluación de Riesgos adicional en el puesto de trabajo identificado como de riesgo durante la Evaluación de Riesgos inicial, para analizar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición, así como las necesidades de la trabajadora.

Si resultase imposible la adopción de medidas que eviten los riesgos a la exposición, o normativa específica indique que el uso o la realización de alguna actividad sean contraproducentes para el embarazo o la lactancia, se adaptará el puesto de trabajo de tal forma que se eviten todas las circunstancias negativas para la trabajadora o el feto, incluido la no realización de trabajo a turnos extensos y conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todos los pasos anteriores son de aplicación cuando la evaluación de riesgos y/o cuando la Oficialía Mayor determine que se pone en riesgo la salud de la trabajadora o de su hijo si aquella se incorpora al trabajo en periodo de lactancia natural.

VI. PUERPERIO Y LACTANCIA

El puerperio es una etapa en la que se producen una serie de cambios fisiológicos en la mujer, que tras el parto vuelve de forma gradual al estado no grávido. Además, tiene la misión de alimentar al recién nacido, por lo que es necesario que las medidas que fueron tomadas por las dependencias para el cuidado de la mujer durante el embarazo, se extiendan hasta esta etapa.

Una vez que la trabajadora se incorpore después de su incapacidad por maternidad, la Oficialía Mayor le indicará el área destinada para lactar dentro de las instalaciones de la

Presidencia Municipal, las cuales se encuentran en condiciones dignas y adecuadas para amamantar. Esto permite garantizar el derecho a la accesibilidad para la lactancia materna durante los primeros seis meses dentro del área de trabajo.

Asimismo, conforme a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, durante el período de lactancia, las madres trabajadoras 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, y para realizar la extracción manual de leche cada que sea necesario, en las salas de lactancia que para tal efecto deberá habilitar la institución o dependencia, privilegiando siempre el interés superior del menor y la salud de la madre trabajadora.

VII. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

La Oficialía Mayor deberá de informar sobre los riesgos a los que puedan estar expuestas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, así como sobre cualquier medida relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, en particular, medidas que afecten a la protección del embarazo y la lactancia.

Del mismo modo, en relación con la formación, deberá garantizar en conjunto con los titulares de dependencias, que las trabajadoras reciban una adecuada formación sobre los riesgos derivados de su actividad y que puedan generar riesgos para el embarazo y la lactancia.

VIII. VIGILANCIA DE LA SALUD

La Dirección de Atención Integral a las Mujeres supervisará el cumplimiento del presente protocolo. Asimismo, vigilará que el procedimiento descrito se lleve a cabo sin que se vulneren los derechos de las mujeres trabajadoras del municipio.

ESTE DOCUMENTO FUE APROBADO EN SESIÓN DE AYUNTAMIENTO DE FECHA 12 DE JUNIO DE 2024, CONTENIDO EN EL ACTA 91, PUNTO 12.

IX. DIAGRAMA DE ATENCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

