



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Local de lactancia y alimentación del menor en
el trabajo en Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Katalyn Lissette Villatoro Zea

Guatemala, marzo 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Local de lactancia y alimentación del menor en
el trabajo en Derecho Comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Katalyn Lissette Villatoro Zea

Guatemala, marzo 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Katalyn Lissette Villatoro Zea**, elaboró la presente tesis, titulada **Local de lactancia y alimentación del menor en el trabajo en Derecho Comparado**.

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 19 de octubre de 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante: Katalyn Lissette Villatoro Zea, ID 000135210.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: Local de lactancia y alimentación del menor en el trabajo en Derecho Comparado.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda.


WINSTON FRANKLIN ASTURIAS
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala 23 de enero de 2024.

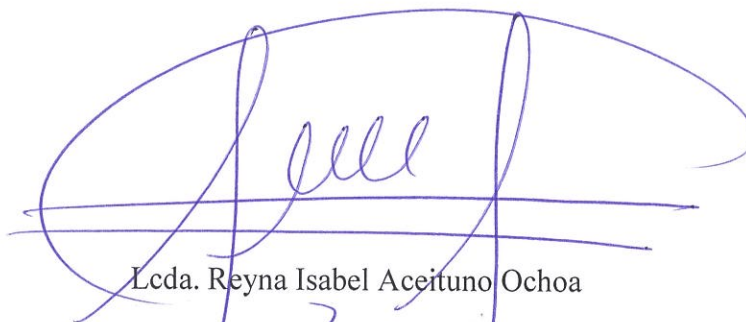
Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

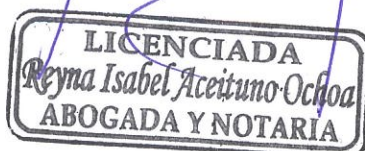
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante: **Katalyn Lissette Villatoro Zea**, ID **000135210**, titulada: **Local de lactancia y alimentación del menor en el trabajo en Derecho Comparado**. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se Continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Lcda. Reyna Isabel Aceituno Ochoa





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 49-2024
ID: 000135210

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **KATALYN LISSETTE VILLATORO ZEA**
Título de la tesis: **LOCAL DE LACTANCIA Y ALIMENTACIÓN DEL MENOR EN EL TRABAJO EN DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Licenciado Winston Franklin Guillermo Asturias Miranda de fecha 19 de octubre del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Reyna Isabel Aceituno Ochoa de fecha 23 de enero del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 5 de marzo del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Generalidades de la lactancia materna en el derecho laboral	1
Instituciones en protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia	26
Marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia	50
Conclusiones	73
Referencias	75

Resumen

El problema que se expuso en esta investigación radicó en la situación desfavorable que viven muchas madres que laboran, porque no cuenta con un local o lugar apropiado para poder alimentar a sus hijos en periodo de lactancia. El objetivo general radicó en, analizar el marco legal respecto al cumplimiento del espacio seguro para la extracción de la leche materna de la madre trabajadora, y se realizó un estudio en Derecho Comparado con la legislación internacional para identificar mejoras, similitudes y diferencias. El primer objetivo específico se concentró en evidenciar los efectos jurídicos que ocasiona la falta de un local de lactancia materna en el área de trabajo y el segundo objetivo específico consistió en determinar las funciones de las instituciones y entidades encargadas del monitoreo del cumplimiento del patrono con el local de lactancia materna para la alimentación del menor en el trabajo, en cumplimiento de los derechos del niño lactante.

La investigación se realizó a través del derecho comparado, se analizó la legislación de protección a la madre trabajadora para identificar mejoras, similitudes y diferencias entre Chile, Bolivia y Argentina con Guatemala, se concluyó que las leyes internacionales tienen en común promover, apoyar, fomentar y proteger la lactancia materna de esta forma garantizan el derecho de la niñez a ser alimentado y de la mujer a

amamantar, dichos países tienen leyes específicas en la materia a diferencia de Guatemala que únicamente hace mención del local para amamantar al neonato en el lugar de trabajo en el artículo 153 del Código de Trabajo.

Palabras clave

Patrono. Lactancia. Maternidad. Derechos. Legislación.

Introducción

En esta investigación se presentará el tema de, protección de lactancia materna a través del local de lactancia y alimentación del menor en el trabajo, el problema a investigar corresponde a la situación desfavorable que viven muchas madres trabajadoras porque no cuentan con un local o lugar apropiado para poder alimentar a sus hijos en periodo de lactancia, se realizará un análisis de normativas en cuanto a la protección de lactancia materna en Chile, Bolivia y Argentina con Guatemala, con el fin esencial de validar y comparar las diferencias entre la legislación de dichos países.

El objetivo general corresponde a, analizar el marco legal respecto al cumplimiento del espacio seguro para la extracción de la leche materna de la madre trabajadora, y realizar un estudio Derecho Comparado con la legislación internacional para identificar mejoras, similitudes y diferencias. El primer objetivo específico radicará en, evidenciar los efectos jurídicos que ocasiona la falta de un local de lactancia materna en el área de trabajo y el segundo objetivo específico consistirá en determinar las funciones de las instituciones y entidades encargadas del monitoreo del cumplimiento del patrono con el local de lactancia materna para la alimentación del menor en el trabajo, en cumplimiento de los derechos del niño lactante.

Las razones que justifican la presente investigación consisten en la ausencia de regulación guatemalteca enfocada a los derechos de la madre trabajadora y del neonato a recibir la alimentación adecuada en el lugar de trabajo, ya que únicamente se hace mención del local para amamantar al neonato en el lugar de trabajo en el artículo 153 del Código de Trabajo. El interés en contexto social de la presente investigación se concentrará en que dicho artículo no deja claro el rol y obligación que tiene el patrono, en acondicionar un local apropiado y destinado para la alimentación y el cuidado de los menores, durante el tiempo que la madre ofrece sus servicios a favor del crecimiento de la empresa. Vulnerando de esta manera, el derecho de las madres trabajadoras a contar con un local especial para poder amamantar a sus hijos para poder garantizar el consumo de la misma para cumplir con sus beneficios nutricionales del menor. El desarrollo del presente trabajo es modalidad en derecho comparado.

Respecto a la estructura de esta investigación, en el primer subtítulo se presentarán las generalidades de la lactancia materna en el derecho laboral, desde la relevancia de la lactancia materna en los derechos humanos hasta los efectos jurídicos del abandono de la lactancia materna, en el segundo subtítulo se aborda el tema de las instituciones en protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia, es decir, la importancia del rol que cumple el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, la secretaria de Bienestar Social de la Presidencia de la República, así como del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional y la Organización Mundial de la Salud OMS, finaliza este subtítulo con la descripción del espacio físico adecuado para la alimentación del lactante en horario laboral, finalmente el tercer subtítulo expone el marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia tanto en la normativa legal nacional como la de Chile, Bolivia y Argentina.

Generalidades de la lactancia materna en el derecho laboral

De forma general, la lactancia materna es el proceso de alimentación de un recién nacido con la leche que produce la madre, se reconoce que este es el mejor alimento para cubrir las necesidades energéticas de macro y micro nutrientes, convirtiéndola en la manera más adecuada de alimentación. Para la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas “Alimentar a los bebés sólo con leche materna en sus primeros seis meses de vida contribuye a disminuir la desnutrición y la mortalidad infantil” (UNICEF, 2013, p. 3). Se entiende que, la lactancia materna es uno de los pilares esenciales en el crecimiento y desarrollo de un niño, porque estimula el apego materno, resguardando al hijo y madre de distintos problemas de salud.

En este mismo orden, Guatemala cuenta con una serie de instrumentos legales que apoyan la responsabilidad del Estado como protector del derecho de las guatemaltecas a la lactancia materna, entre estos; la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, así como el reglamento para el goce del período de lactancia como herramienta orientadora para las acciones de titulares de las dependencias del Estado. En este mismo sentido y por su importancia el Estado se ha dado a la tarea de ser garante del derecho a la maternidad por medio de la creación de diversos mecanismos jurídicos como; la cobertura que es obligatoria por parte del seguro social desde los

servicios médicos, los hospitalarios, los farmacéuticos, de igual manera con el subsidio económico para mujeres que son afiliadas y beneficiarias que estén en un estado de gravedad ofreciéndoles seguridad, garantía y respaldo de los profesionales de la medicina expertos en la materia.

Desde otra perspectiva, parte de los principios de la seguridad social se encuentra la necesidad de brindar protección a las personas como individuos, como familia y como sociedad, frente a necesidades inesperadas que podrían llegar a afectarle en determinado momento por no poder continuar con su vida laboral y generar ingresos económicos para el sostenimiento de sus hogares, por causas como la falta de salud, o maternidad (COPREDEH, 2011).

Puede observarse que en materia de lactancia materna, el Estado juega un rol importante para su cumplimiento, proporcionando la ayuda requerida, por medio de soporte económico que ofrece la contribución del conglomerado afiliado al seguro social, también el mismo trabajador recibe la ayuda, en este caso la mujer lactante para que pueda cubrir su necesidad y continuar su vida de una manera digna, a través de la atención preventiva, curativa y recuperativa, recibiendo asistencia económica y en salud. Es imprescindible agregar que, la mujer embarazada también debe recibir seguridad social porque a través de ella, le ofrece protección a su hijo y a sí misma en varios aspectos tanto económicos como enfocados a la salud, por esta razón, toda mujer

trabajadora debe contar con seguro social ya sea que pertenezca al ámbito privado o del Estado.

Por lo tanto, la protección de la maternidad por parte del seguro social es esencial para garantizar el cumplimiento de la obligación que el Estado tiene de resguardar la maternidad y los derechos relacionados a la misma. Por esto mismo, en Guatemala el Estado vela por la integridad de todos los habitantes y, especialmente por todas y cada una de las mujeres que están pasando por proceso de embarazo y lactancia, para respaldar lo mencionado, se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala “Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia.” De esta forma, se comprende entonces que, la Carta Magna le atribuye al Estado la responsabilidad de cuidar y proteger a todo guatemalteco, y su grupo familiar, por medio de mecanismos autorizados.

Con base a lo antes mencionado, en efecto es el Estado a través de los diferentes mecanismos o instituciones, quien garantiza a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, en estado de gravidez el resguardo y protección, no únicamente el derecho a la maternidad sino los valores que se relacionan a la misma. Ahora bien, respecto a los deberes del Estado tanto en relación al derecho a la maternidad como a los demás se encuentran relacionados de forma interna con lo establecido en el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala

“Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

En esta misma línea, el Convenio Internacional del Trabajo, Número 103 Protección de la Maternidad, ratificado por Guatemala, hace mención de lo relacionado con la lactancia materna en el Artículo. 5.1 “Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. En el Artículo 5.2 del Convenio en mención establece “Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.” Se observa que, el Estado es garante de esta protección por mandato constitucional e internacional.

Importancia de la lactancia materna en los derechos humanos

Respecto a la importancia de la lactancia materna en los derechos humanos, es importante resaltar que, el acceso y una adecuada nutrición representa un derecho humano esencial, además es la primera medida de seguridad alimentaria, la protección y fomento de la lactancia materna es

una estrategia enérgica y de bajo costo que representa mayor beneficio tanto para la madre, como para el niño, a la familia, comunidad en el medio ambiente y de igual manera para las instituciones donde dicha estrategia es aplicada. Además, se encuentra regulado en la Constitución Política de Guatemala que, el Estado de Guatemala es el delegado para garantizar el bien común de sus habitantes, esto se refleja mediante el seguimiento adecuado para garantizar la lactancia materna a neonatos cumpliendo sus derechos humanos.

En tal sentido, todas las mujeres tienen derecho de suministrar lactancia materna al lactante, sin importar si la misma se encuentra en periodo laboral, por tanto, es importante que las mujeres gocen de este beneficio que es para cumplir los derechos del niño. A partir de esto, en Guatemala mediante el Acuerdo Gubernativo SP-G-28-81 del 08 de abril de 1981 se creó la Comisión Nacional de Promoción de la Lactancia Materna, con el objetivo esencial que todo agente de salud, ya sean instituciones o dependencias que ofrecen servicios de atención de salud, impulsen y protejan el proceso de lactancia materna, el artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala en el inciso j, establece que en el periodo de lactancia materna las mujeres tienen derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de su jornada laboral.

Asimismo, el Código de Trabajo en el Artículo 153 señala la importancia y regula el período de lactancia materna de la siguiente forma “Toda trabajadora en época que da lactancia materna puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia puede acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el fin de alimentar a su hijo. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.”

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos, existen valores que representan una base en el cumplimiento de derechos humanos reconocidos en dicha declaración, estos son: libertad, igualdad y la seguridad. Cabe agregar que, el ser humano es titular en virtud del Derecho además es reconocido a nivel Internacional como ente de derechos y obligaciones, por lo mismo, todo guatemalteco y guatemalteca por mandato de la Ley Suprema como es reconocida la Constitución Política de la República de Guatemala, según el siguiente autor se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la siguiente forma “Toda persona como miembro de la sociedad tiene derecho a la

seguridad social” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2023).

Puede apreciarse que, en la maternidad protegida como tal, se relaciona el derecho a la salud como factor preventivo que merece atención médica e instrucción de los cuidados necesarios que protejan tanto a la madre, así como al hijo, estableciendo que ambos son merecedores de bienestar y de asistencia social. En esta misma línea, se regula de igual manera el derecho a la educación que según el Artículo 26 de dicha Declaración Universal tiene como esencial finalidad el desarrollo holístico de los seres humanos, es decir, que se debe educar a la niña y adolescente respecto a la responsabilidad y derechos reproductivos, con la finalidad de elevar el nivel de vida de la mujer y garantizar la maternidad segura, lactancia materna adecuada y responsable.

Aunado a esto, en el Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece:

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios... 2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2023).

Se reconoce de esta forma que, la maternidad segura se encuentra regulada en varias declaraciones de derechos humanos y normativas, así como la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre que

establece el derecho a la maternidad desde una perspectiva familiar, enfocada a la protección de la maternidad, la lactancia materna, derechos de la mujer en este periodo, entre otros. Puede observarse que, la importancia de la lactancia materna es reconocida en la legislación tanto nacional como internacional, porque es un derecho humano para los niños y madres que debe de ser fomentado, garantizado y protegido.

Derecho del neonato a la lactancia materna

En materia del derecho del neonato a la lactancia materna, en Guatemala existe una serie de instrumentos legales que establecen la responsabilidad del Estado como ente garantizador del derecho de los neonatos a la lactancia materna adecuada; desde la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, entre otros. En este mismo sentido, la importancia que tiene la infancia ha evolucionado de forma general en todos los países, hasta en la actualidad donde cada país ha establecido una serie de leyes que protegen a los niños, también a través de varias organizaciones a nivel mundial ofrecen protección a los niños exponiéndolos como seres garantes de derechos desde el vientre.

Desde otra perspectiva, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, es una organización que ejerce para promover los derechos de los niños en todo el mundo, dicha entidad desde su creación como organización internacional en 1953, UNICEF estableció una serie de

programas enfocados a que los niños puedan tener acceso a; educación adecuada, buena salud, alimentación digna y agua potable, también en 1959 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración de los Derechos del Niño, conformada por diez principios esenciales, relacionado al tema principal puede mencionarse el principio 2, enfocado a que, todo niño debe gozar de protección especial y disponer de oportunidades y servicios básicos, para que logre su desarrollo físico, mental, moral, espiritual y desenvolvimiento en la sociedad de manera saludable.

Dentro de este orden de ideas, la Convención de los Derechos del Niño entró en vigencia 1989 en la cual se regulan los derechos a través de 54 artículos, por otro lado, la Organización Mundial de la Salud OMS establecida en 1948, creada con el objetivo primordial de alcanzar para todos los pueblos, el mayor grado de salud, es otra de las organizaciones que se encuentra enfocada en la infancia. Algunas de sus prioridades son, la disminución de la mortalidad infantil, así como la mejora de la salud materna y la promoción de la importancia de la lactancia materna, dicha organización labora bajo la ideología de mejorar la salud materna para disminuir el nacimiento de bebés prematuros, reduciendo de esta forma la mortalidad infantil.

En habidas cuentas, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre respecto al derecho del neonato a la lactancia materna, en el artículo séptimo y artículo once de dicha Convención regula las normas que se relacionan con la protección esencial de los derechos de los niños y niñas. Por tanto, conforme el artículo 11 de dicha Convención, establece que la obligación de ofrecer protección especial a los niños y niñas no puede ser ignorada bajo ninguna circunstancia, porque entonces la niñez queda expuesta a la vulneración de sus derechos, además en dicha Convención se regulan disposiciones específicas para la protección de derechos específicos, en el artículo 1 regula el derecho a la vida, seguridad y el derecho a la integridad de cada persona, entre otros.

La lactancia materna es reconocida como un derecho del neonato, en este sentido, el Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, nombrado Protocolo de San Salvador, establecido en noviembre de 1988, se menciona porque Guatemala es parte de este, desde octubre del 2000, regula en el artículo 16 los derechos de la niñez. Guatemala el 6 de junio de 1990 ratificó la Convención de los Derechos del Niño y en el artículo 2 especifica que los Estados Partes están comprometidos a respetar todo lo regulado en dicha Convención, que corresponde a una serie de derechos enfocados en el bienestar de los niños y su jurisdicción, sin

discriminación alguna, asimismo el artículo 3 establece el principio supremo universal del interés del niño, lo cual conlleva la transversalidad de las políticas públicas tuteladas a la protección del niño por parte del Estado de Guatemala.

De igual manera, en materia de derechos establece el Código de la Niñez y la Adolescencia que “Estimular la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida de los niños y facilitar a éstos, en su caso, los alimentos y medicamentos complementarios que requieran hasta el segundo año de vida, por lo menos.” Además el Código de Trabajo reconoce dicho proceso y regula, que el periodo de lactancia se encuentra protegido por medio del Artículo 153 estableciendo que la lactancia materna tiene un periodo de 10 meses después del parto, mediante esta regulación la madre tiene la facultad para disponer de media hora dos veces diarias, también si quiere puede acumular las dos medias horas reconocidas en la ley como derecho para decidir si entrar a sus labores una hora más tarde o puede salir antes de su horario habitual, con el fin primordial de poder garantizar la lactancia materna al neonato.

Mujer en el ámbito laboral

El trabajo de las mujeres, así como el de menores de edad, es uno de los resultados de la revolución industrial, en épocas antiguas las mujeres trabajaban, pero no se les reconocían sus derechos. El empleo de

mujeres dio origen a abusos, los que en Inglaterra llegaron a ser relevantes, creando de esta manera una ley para reglamentar su trabajo.

En palabras de Escobar (2012):

La industrialización impulsó también el trabajo de mujeres y niños de muy corta edad, pues si antes en muchos oficios la fuerza del trabajador era un factor clave, ahora la fuerza la realizan las máquinas. Los empresarios fomentaron el trabajo infantil y femenino porque mujeres y niños recibían salarios dos y tres veces inferiores a los de los hombres (p. 10).

Es preciso agregar que, la revolución económica nacida del liberalismo estableció la premisa de que la intervención del Estado no era para nada requerido en un régimen laboral, asimismo que los patronos o contratistas debían ser libres para determinar las condiciones, y que cada intervención afectaba a los principios de libertad en los cuales se inspira la ley. Todo esto era incierto, porque la intervención del Estado en contexto laboral era anterior inclusive al sistema de las organizaciones, y se había aplicado anteriormente en provincias hispanas, se sabe que en América fue impuesto por requerimientos ambientales.

Tal y como afirma Fernández citado por la siguiente autora:

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tutelando a las mujeres y a los menores de edad. Se les dispensaba un trato especial en atención a su menor fortaleza física, a su delicadez y respetabilidad. De esa época y a lo largo del desarrollo de esta disciplina, se han revaluado estas apreciaciones, reduciendo las brechas, prohibiendo las discriminaciones y si hoy se mantiene un estatuto especial, es fundamentalmente por su excelsa misión de la maternidad (De La Cruz, 2013, p. 65).

De lo antes expuesto, se comprende que la mujer en el ámbito laboral ha venido en desarrollo a lo largo de los años, y efectivamente en la legislación guatemalteca la Constitución Política de la República de Guatemala, ofrece protección a las mujeres trabajadoras en distintas situaciones, pero primordialmente en el periodo maternal, lo cual ha sido regulado en el título cuarto, capítulo segundo del Código de Trabajo, reconociendo este derecho y sus características. Es preciso mencionar que, desde principios del siglo XX ha sido de interés el cubrimiento de las diversas necesidades de las mujeres en ámbito laboral, en parte para compensar los evidentes excesos de la revolución industrial; en la cual las mujeres iniciaron a participar en gran escala en el contexto laboral formal asalariado.

Relacionado al acto materno de lactancia, se han ampliado los conocimientos de sus ventajas en estas últimas décadas, porque se tiene conocimiento de la proporción que ofrece dicha práctica respecto a la nutrición ideal para los bebés, debido a que, es una sustancia viva de gran magnitud biológica que no ofrece solamente defensas contra enfermedades, sino que además estimula el sistema inmune del neonato. Asimismo, se tiene entendido que, “el primer resultado de alimentar artificialmente a los bebés es el aumento de morbi-mortalidad especialmente en comunidades pobres, aunque los beneficios inmunológicos no dejan de ser reales en las comunidades o poblaciones

prósperas” (Solares, 2001, p. 20). Por lo mismo, es imprescindible la promoción y acceso libre a la lactancia materna no solo es responsabilidad del sector salud sino del país en general.

La mayoría de empleadores en su afán por reducir costos, no consideran las medidas sociales a favor de las mujeres trabajadoras, porque visualizan de forma ausente las licencias por maternidad, horarios de trabajo flexibles, así como los Centros de Cuidado Infantil cerca de la empresa u oficina. Difícilmente el empleador ve, que, al mejorar las oportunidades de las madres trabajadoras para continuar con el proceso de lactancia, se podrá visualizar una oportunidad para disminuir los costos del personal y de esta forma el ausentismo laboral, así como de entrenamiento del mismo, porque el trabajo fuera del hogar y la lactancia materna generarán en el bebé compatibilidad si la madre tiene el apoyo de la familia y en la empresa donde labora.

En este mismo sentido, es preciso mencionar algunos de los inconvenientes que surgen en el ambiente laboral de las mujeres, los cuales son: por necesidad a ingresos extras la mujer trabajadora se aleja del hogar disminuyendo la lactancia materna; el trabajo crea una competencia al elevar el número de trabajadores, agravando el paro y minimiza los salarios; por sus condiciones físicas no tiene la capacidad para realizar trabajos que requieren de un esfuerzo constante, fatigoso, insano, entre otros; en el trabajo experimenta la desnaturalización de

sentimientos de orden moral, y en contacto con los altos mandos de la industria, patronos, supervisores y compañeros de trabajo, se inhibe y desmoraliza; se degenera la raza y aumenta al mismo tiempo la mortalidad infantil, porque la madre no puede cuidar de forma adecuada a sus hijos, tampoco practicar de forma correcta la lactancia materna (Benjumea, 2014).

Puede observarse que, el desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, han intervenido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. De La Cruz (2013) cita a Guerrero de la siguiente manera “se observa primero, en el campo del trabajo que, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismo derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos” (p. 63). Se comprende que, los trabajadores sujetos a regímenes especiales se encuentran en el ordenamiento jurídico guatemalteco el trabajo de las mujeres, el cual surgió tomando como ejemplo la reglamentación que surgió en Inglaterra por las situaciones que experimentaron las mujeres y menores de edad, dando origen a las normas embrionarias del derecho laboral, pues estas regulaciones pioneras reconocieron el privilegio de ser las precursoras en esta disciplina.

Derechos de la mujer trabajadora

Referente a los derechos de la mujer trabajadora, en el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala se encuentran establecidas las normas generales que se aplican tanto a hombres como a mujeres, en el ámbito laboral. No obstante, en el caso de las mujeres existen artículos específicos derivados de la práctica de lactancia materna en el ámbito laboral sujeto a régimen especial, enfocado a la protección de la maternidad y la manera de finalizar esa protección a causa de hechos imputables a las mujeres trabajadoras que gozan de la misma. Anteriormente se expresó que, el trabajo de las mujeres ha venido en constante desarrollo con el pasar del tiempo, de igual forma en la legislación guatemalteca, por tanto, la Constitución Política de la República de Guatemala, ofrece protección a mujeres trabajadoras en distintas situaciones especialmente en los periodos de maternidad y lactancia.

Ahora bien, en el título cuarto, capítulo segundo del Código de Trabajo desarrolla este derecho y sus limitaciones, haciendo mención que, la madre que trabaja tiene derecho a gozar de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario en los treinta días que anteceden al parto y los cincuenta y cuatro días posteriores, además regula que, los días que no pueda disfrutar antes del parto, pueden acumularse para ser disfrutados después del parto. Queda regulado entonces que, la madre

que labora goza de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo, además regula diversas acciones que se dan en los periodos de lactancia y maternidad, las cuales son:

La interesada solo puede abandonar el trabajo presentado un certificado médico en que conste que el parto se va a producir posiblemente en cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha que se aproxima para el alumbramiento. Además, todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus entidades, está obligado a expedir de forma gratuita el certificado a cuya presentación el patrono de dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del artículo 152 del Código de Trabajo. La mujer trabajadora a quien se haya ofrecido el descanso posee derecho a que su empleador le pague su salario, a excepción que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en estos casos debe observarse lo dispuesto por reglamentos que estén en vigencia; y a volver a su puesto una vez finalizado el descanso posterior al parto.

Respecto al aborto no intencional o de parto prematuro no factible, los descansos remunerados que indica el inciso a) del artículo 152 Código de Trabajo se deben disminuir a la mitad. En situaciones que, la madre trabajadora permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido o consecuencia de enfermedad que según certificado médico

especifique el origen de su embarazo o aborto, incapacitándola para trabajar, la misma tiene derecho de conservar las prestaciones reguladas en el Código de Trabajo. Referente a los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que se encuentren en el periodo dentro de los descansos que establece el artículo 152 Código de Trabajo deberán ser cubiertos en la manera que señala el capítulo cuarto del título tercero, no obstante, el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga las prestaciones y proceder como lo establece la normativa en mención.

También se regula, el pago del salario en los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que la madre trabajadora se dedica a otras labores y recibe remuneraciones de estas. Por tanto, toda mujer trabajadora en época de lactancia debe disponer de media hora dos veces al día durante sus labores para alimentar a su hijo. La mujer trabajadora en periodo de lactancia puede acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después de su jornada al inicio o al final de esta, para alimentar al menor. El periodo de lactancia se debe computar a partir del día en que regrese a las actividades laborales y hasta diez meses después, periodo que puede ampliarse por recomendación médica hasta un máximo de doce meses seguidas del parto.

Discriminación laboral de la mujer

Desde un enfoque general, en el Decreto Número 57-2002 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 1 establece:

Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Ahora bien, el ejercicio de un derecho legalmente constituido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, según la Constitución Política de la República de Guatemala y cada uno de los tratados internacionales respecto a los derechos humanos, reconocen que la discriminación tiene como principales características la forma de emplear un juicio de carácter subjetivo respecto a otra persona, en algunos países la discriminación se tipifica como delito o vulneración del derecho.

Entre las características de la discriminación laboral de la mujer, se encuentran las desigualdades en todos los ámbitos de la vida pública y privada persisten y se experimentan, en la mayoría de las organizaciones e instituciones, a través de la falta de voluntad para hacer efectivas los mandatos constitucionales relacionados al derecho de igualdad entre mujeres y hombres. Estos son actos reprochables que atentan contra una

serie de principios que inspiran los derechos humanos. Por otro lado, regularmente son actos que obedecen a convencionalismos sociales y la importación de culturas extranjeras en determinadas empresas. Además, existe un derecho de las minorías que sufren circunstancias sociales y jurídicas provenientes de diversas maneras de discriminación en el ámbito laboral.

De acuerdo con, De La Cruz (2013) citando a De Ferrari:

La legislación del trabajo relativa a la mujer, como legislación especial, ha quedado estacionaria, ya que la mecanización y el automatismo de la industria moderna han venido a eliminar las formas penosas o perjudiciales del trabajo contra las cuales se trató, en otras épocas de defenderla (p. 72).

Por lo tanto, se reconoce que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral recae en muchas ocasiones en la maternidad o en el periodo de lactancia, situaciones que han sido siempre objeto de atención particular del legislador, de igual forma, por los organismos internacionales, razón por la cual actualmente existen convenios de la Organización Internacional del Trabajo enfocados a las mujeres trabajadoras. En este mismo sentido, el Artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.” Con base a dicho artículo, el derecho del trabajo por ser tutelar de los trabajadores

reconoce lo relacionado a la protección de las mujeres trabajadoras especialmente en el contexto de maternidad.

Cabe agregar que, si bien es cierto el trabajo de las mujeres, se encuentra regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala, no obstante, en el ordenamiento jurídico guatemalteco no ha sido reconocido y desarrollado de forma específica, porque no se le ha dado la importancia adecuada, por lo tanto, sería conveniente y de gran utilidad el amplio conocimiento respecto a acciones específicas de derecho laboral por parte de las mujeres trabajadoras, para extender la rama referente a los diversos contratos y permisos en las mujeres que están en periodos de lactancia, así como la supervisión adecuada respecto al cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo de la manera en que el patrono tiene la obligación de ofrecer los permisos para la lactancia materna como el espacio adecuado para la práctica de la misma en el área de trabajo.

Asimismo, entre las diversas manifestaciones de discriminación de la mujer a causa de la maternidad también se da con la terminación del periodo de trabajo, con el incumplimiento de contratos por parte de los patronos, por tanto, es imprescindible el seguimiento de las medidas destinadas a salvaguardar el trabajo de las mujeres embarazadas que laboran y con esto, combatir la discriminación centrada en la maternidad. El documento La Maternidad en el Trabajo (2010)

menciona “los Convenios de la OIT se han hecho cada vez más exhaustivos en la protección que debe ofrecerse, la protección del trabajo de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia materna se regula en las normas de la OIT” (p. 79). Al respecto el C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad, en 1952, número 103 enfocado en la prevención del despido de mujeres en periodo de lactancia, disminuyendo la discriminación laboral de la mujer.

Efectos jurídicos del abandono a la lactancia materna

En materia de los efectos jurídicos del abandono a la lactancia materna, la Organización Mundial de la Salud OMS y El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF recomiendan alimentar a los neonatos únicamente con leche materna durante los primeros 6 meses de vida, también recomiendan darle de comer otros alimentos seguros y nutricionalmente adecuados para conservar el bienestar y la salud de los mismos. En ese contexto, Guatemala como Estado miembro se comprometió a aumentar la tasa de lactancia materna exclusiva en los primeros 6 meses de vida al menos a un 50% antes de 2025, esto como parte de un conjunto de objetivos que favorecen la alimentación a escala mundial. Dichas regulaciones exigen que, los países que protegen la práctica de la lactancia materna pongan fin a la comercialización no adecuada de los sucedáneos de leche materna.

Se comprende que, la leche materna es el mejor alimento para los neonatos por los diversos aportes inmunológicos, biológicos y nutricionales que ofrecen a su crecimiento y desarrollo, beneficiándolos con nutrientes y sustancias no disponibles en sucedáneos de la leche materna, elevando con esta práctica las posibilidades de contar con una óptima nutrición y salud (Benjumea, 2014). Por tanto, los efectos jurídicos de no llevar a la práctica la lactancia materna, ofreciendo una alimentación inadecuada, recaen en la prevalencia e incidencia de enfermedades infecciosas vulnerando de esta forma los derechos humanos de los infantes. Aumentando los grados de desnutrición infantil, que es una de las variables más sensibles a las condiciones de vida.

Según el Acuerdo Ministerial 133-2020, tiene como finalidad establecer la certificación obligatoria como Servicio Amigo de la Lactancia Materna, Además en dicho cuerpo legal entre sus considerandos establece:

Que tomando como base la declaración conjunta de Organización Mundial de la Salud OMS y El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF , la Iniciativa de Servicio de Salud Amigos de la Lactancia Materna -ISSALM-, es una norma nacional y una estrategia para la promoción, protección, y apoyo a la lactancia materna, la que establece el cumplimiento obligatorio de los diez pasos para la lactancia materna eficaz, y de esta forma, dar cumplimiento al Decreto Ley Número 66-83, Ley de Comercialización de los Sucédáneos de la Leche Materna y el Acuerdo Gubernativo Número 841-87, Reglamento para la Comercialización de los Sucédáneos de la Leche Materna, así como permitir la atención y alimentación oportuna y adecuada de los recién nacidos que son amamantados (p. 1).

Los efectos jurídicos del abandono a la lactancia materna se ven reflejados en la vulneración del derecho de niños y niñas a la lactancia materna en condiciones adecuadas garantizando de esta manera su vida, salud y desarrollo integral. Por lo tanto, las madres poseen el derecho a amamantar a sus hijos e hijas, con el apoyo y colaboración tanto de la familia como de la empresa donde laboran, para no recaer en vulneración de derechos humanos de los infantes. Asimismo, el Estado, con la participación solidaria de las comunidades organizadas debe promover, proteger y apoyar la lactancia materna exclusiva a libre demanda de los infantes hasta los primeros seis meses de edad y, la lactancia materna con alimentación complementaria adecuada; inocua y correctamente administrada hasta los 18 meses de edad.

Es preciso agregar que, en la Ley de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna, en el Artículo 1o. Objetivos y alcances, la ley en mención tiene como finalidad primordial procurar el establecimiento de las medidas requeridas para proteger y promover la lactancia natural, garantizando el uso adecuado de los sucedáneos de la leche materna, concentrados en una base de información apropiada, cuando fueren necesarios, y con las modalidades del comercio y distribución de diversos productos, como; sucedáneos de la leche materna, incluidas las preparaciones para lactantes; productos de origen

lácteo, alimentos y bebidas adecuadas para la alimentación de los infantes.

Ahora bien, los efectos jurídicos del abandono de lactancia materna, en diversas ocasiones se da por la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, porque en la mayoría de empresas u organizaciones, se les ofrece a las madres trabajadoras únicamente lo que el patrono sabe que la inspección de trabajo puede inspeccionar, atentando de esta forma contra la integridad tanto de la madre trabajadora como la de los infantes, vulnerando sus derechos de una alimentación digna, en el ambiente laboral, muchas de las anteriores disposiciones que no se reconocen como mandatos constitucionales, por lo mismo, no hacen el adecuado cumplimiento de la ley en esta materia.

Se entiende entonces que, es necesario el adecuado uso de los diversos mecanismos de monitoreo de evaluación del cumplimiento de acuerdos, leyes, programas, decretos, con los que cuenta el Estado de Guatemala, específicamente el monitoreo a los diversos patronos que evaden la responsabilidad de garantizarle y ofrecerle a las madres trabajadoras, los diversos beneficios en periodos de maternidad y lactancia, atentando no solo con la salud de la madre sino además atentando con la vida de los infantes, ya que se entiende que a esa edad los niños son vulnerables y susceptibles a enfermedades, además con el incumplimiento de lo que la ley establece en materia de periodos de maternidad y lactancia, se

vulneran los diversos derechos humanos de la madre y de los niños, los regulados tanto en legislaciones nacionales como internacionales.

Instituciones en protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Previo a presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como una de las instituciones protectoras de la mujer trabajadora en periodo de lactancia, es importante mencionar algunas generalidades de dicha institución. En este sentido el Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue establecido como entidad el 8 de febrero de 1947, con el anuncio del Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que entró en vigencia el 1 de mayo de 1947 regulando en el artículo 274 que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.”

Según el artículo 1. Naturaleza y denominación. del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social “Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte del Organismo Ejecutivo, le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico

laboral nacional e internacional, la formación técnica, profesional, previsión social y la promoción del trabajo decente.”

Asimismo, en el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”

Se comprende con los artículos antes citados que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creado con la finalidad de velar y suscitar el cumplimiento eficaz y eficiente de lo establecido en ley, en políticas y programas relacionados a su competencia como entidad del Estado para beneficio de la sociedad. Por otro lado, dicho Ministerio cuenta con una serie de regulaciones, por lo que es una entidad fortalecida, competente, moderna y confiable en el cumplimiento de promoción de cultura y respeto en los ambientes laborales y lograr el bienestar de la sociedad.

En este mismo contexto, las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran reguladas en el artículo 40 de la ley Orgánica del Organismo Ejecutivo y en el artículo 274 del Código de Trabajo, a continuación se mencionarán de forma breve y general algunas de estas: crear la política salarial, laboral, salud y seguridad en el trabajo; en virtud que el Estado vela por integridad y la seguridad de los individuos; promover la armonía en las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y buscar soluciones extrajudiciales de carácter conciliatorio en los conflictos que surjan entre los mismos; analizar, estudiar, recomendar la ratificación de Convenios Internacionales de Trabajo y velar por su conocimiento y aplicación; para que una norma legal sea cumplida.

Crear sistemas de información actualizada sobre oferta, demanda y migración del mercado laboral a fin de diseñar mecanismos que permitan la movilidad e inserción de la fuerza laboral.

Formular y velar por la ejecución de la política de Previsión Social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo; de conformidad con la ley y junto con el Ministerio de Relaciones Exteriores, debe representar al Estado de Guatemala ante los organismos internacionales relacionados con cuestiones de su competencia así como velar por la aplicación de los convenios vigentes; dirigir y orientar la política social del país, y la

dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar relaciones entre patronos y trabajadores.

También la intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo, entre otros. Se comprende entonces que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un órgano administrativo del Estado enfocado al ámbito laboral, y su labor primordial es ofrecer regulaciones para nivelar la relación de patronos y empleados, además de cumplir con los diferentes estatutos establecidos para garantizar los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, en este caso en periodo de maternidad y lactancia.

Con base a lo antes dicho, en Guatemala el 10 de marzo de 2022, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conocido por sus siglas MINTRAB, en acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia conocido por sus siglas UNICEF, presentaron la propuesta de Iniciativa Espacios Amigos de la Lactancia Materna conocidos por sus siglas IEALM, con el fin esencial de dicha propuesta, es ofrecer protección, promover y dar apoyo al periodo de lactancia materna en los distintos lugares de trabajo y estudio, por medio del uso de un espacio físico, que es seguro y adecuado para que la madre trabajadora pueda ejercer el derecho de poder alimentar a su hijo en su lugar de trabajo.

Dicha propuesta expone, algunas características imprescindibles con las que debe contar el Espacio Amigo de la Lactancia Materna los cuales son: conformar un equipo de trabajo que lidere y de seguimiento a la implementación de la iniciativa dentro del centro de trabajo o estudio; implementar un espacio amigo de la lactancia materna para facilitar la extracción de leche materna y brindar apoyo continuo a las madres; tener una política de lactancia materna por escrito en el centro de trabajo o estudio que se pone en conocimiento de todo el personal; capacitar al personal y tener material para informar a todas las embarazadas y madres colaboradoras o estudiantes sobre los beneficios y manejo de la lactancia materna.

Mostrar a las madres cómo extraerse la leche y cómo mantener la lactancia aun en caso de separarse de sus hijas o hijos; respetar y autorizar a la madre el tiempo que necesita durante el pre y post natal de acuerdo con lo que establece la ley; autorizar a la madre el tiempo establecido por la ley para que pueda tener su hora de lactancia; autorizar a todas las madres colaboradoras o estudiantes el tiempo prudencial establecido en la Política institucional para que pueda extraerse la leche de acuerdo con la jornada de trabajo; compartir, facilitar y fortalecer los conocimientos sobre estimulación oportuna para que las madres estimulen el vínculo afectivo con el bebé al retorno a su

hogar; no aceptar de proveedores ni brindar a sus colaboradores o familias, sucedáneos de la leche materna ni biberones (SESAN, 2023).

Puede observarse entonces que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como institución en protección a la madre trabajadora en periodo de lactancia, promueve los Espacios Amigos de la Lactancia Materna para continuar con los beneficios de la lactancia materna en el entorno laboral y de estudio para las familias guatemaltecas y así, reforzar el cumplimiento de este derecho de las mujeres. Es así como dicho Ministerio, ofrece protección a la madre trabajadora en periodo de lactancia respaldando, que toda mujer embarazada tiene derecho a no sufrir discriminación, ni penalización, ni marginación social a causa de su condición. Además de velar por el adecuado cumplimiento de los patronos con los permisos correspondientes a la madre trabajadora y la continuidad al entorno laboral debe estar garantizada, porque el derecho a la maternidad dentro del marco jurídico es protegido por las leyes en materia laboral del Estado de Guatemala.

Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República

Antes de presentar la forma en que, la Secretaría de Bienestar de la Presidencia de la República ofrece protección a las madres trabajadoras en periodos de lactancia, es preciso describir dicha institución de forma general. Es una entidad que ofrece servicios de asistencia social a la

población más vulnerable económicamente, tiene más de cincuenta años de estar atendiendo a familias de escasos recursos en el país. Fue creada con el objetivo de atender a la niñez y juventud vulnerable y sin protección, con labores gestionadas por la primera dama de la nación.

Según la Secretaría de Bienestar Social Presidencia de la República:

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República inició sus actividades el 20 de febrero de 1945, cuando un grupo de señoras a iniciativa de Doña Elisa Martínez de Arévalo, resolvieron fundar una sociedad de carácter privado que se ocupará de amparar a los niños de escasos recursos, velando por su salud y proporcionándoles cuidados, recreación y ayuda material. El 1 de agosto de 1990, mediante Acuerdo Gubernativo 662-90 se emite el reglamento orgánico, que define dentro de su estructura funcional, las direcciones de Bienestar infantil, tratamiento y orientación para menores y de asistencia educativa especial, además una unidad administrativa de apoyo (S.B.S., 2020, p. 1).

Se conoce que, después de entrar en vigencia el Reglamento Orgánico con fecha 16 de enero de 1998, la Secretaría de Bienestar de la Presidencia de la República tiene 34 Centros de Atención Integral, cuenta con 3 Hogares Temporales para niños que son huérfanos, gestiona 3 Centros para discapacitados y actualmente cuenta con 6 Centros de Internamiento para Jóvenes en Conflicto con la Ley Penal. Según el documento Secretarías y otras dependencias del ejecutivo uno de los objetivos de la Secretaría es:

Impulsar, administrar y velar por el cumplimiento de las políticas, estrategias, normas y programas dirigidos a la niñez y juventud guatemalteca, especialmente en condiciones de vulnerabilidad y riesgo social; sin ningún tipo de discriminación fomentando unidad, estabilidad, solidaridad y compromiso de la familia, para contribuir a la formación de ciudadanos útiles al país (Política presupuestaria de la institución, 2001, p. 2).

El objetivo de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República a través de los Centros de Atención Integral en Guatemala, es desarrollar niños y niñas, jóvenes sanos y responsables, mediante los diversos programas de atención integral, dichos programas cuentan con la participación activa de padres de familia, también con miembros de diversas comunidades locales, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los niños y familiares.

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República es una institución que ofrece protección a la mujer trabajadora en período de lactancia, porque atiende a niños de 0 a 12 años, a los cuales se les proporciona cuidados y alimentación completa. También en estos centros funciona el Programa de Reforzamiento Escolar y Prevención de la Delincuencia Juvenil reconocido por sus siglas REPREDJ, ofreciendo almuerzo y refacción por las tardes a niños en edades de 7 y 12 años que asisten a la escuela. Es importante resaltar que, la mayoría de estos niños son hijos de madres trabajadoras, por lo que en estos centros se les ofrece una atención integral.

En este mismo sentido en el artículo 10 del Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece que:

El Estado garantizará a las niñas, niños y adolescentes cualquiera que sea su ascendencia, a tener su propia vida cultural, educativa, a profesar y practicar su propia espiritualidad, costumbres, a emplear su propio idioma y gozar de todos los derechos y garantías que le son inherentes, de acuerdo con su cosmovisión.

Se comprende que, el Estado a través de la institución en mención desarrolla una serie de funciones mediante una red de hogares de abrigo, en este mismo sentido, la participación de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia en protección de la mujer trabajadora, cuenta con la Comisión Nacional para la Promoción de la Lactancia Materna, conocida por sus siglas CONAPLAM fue creada y reconocida por la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República a través del Acuerdo Gubernativo 28-81, con la finalidad de:

Promover, impulsar, coordinar y racionalizar programas y acciones relativas a la difusión y práctica de la lactancia materna, que mejore el estado nutricional de los niños y niñas, proveyéndoles nutrientes adecuados y de inmunización para un gran número de enfermedades comunes en la niñez, que aumente su potencial de desarrollo y crecimiento (Marroquín, 2006, p. 72).

Además según la Política Pública y Plan de Acción para la Protección Integral a la Niñez y la Adolescencia 2017-2032, la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, cuenta con un reglamento interno, también con recursos presupuestarios para el adecuado funcionamiento con el fin esencial de formular y aprobar políticas para el cumplimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, velando de esta forma por el cumplimiento de políticas de protección integral formuladas, al Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural y a las diferentes dependencias del Estado, para incorporar las políticas de desarrollo; promoviendo la protección integral

de la niñez mediante la promoción de una alimentación adecuada, en este caso, a través de la lactancia materna.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue resultado de Revolución de Octubre de 1944, porque después de estos acontecimientos se establecieron instituciones para favorecer el desarrollo fomentando la protección social, sin discriminación ofreciéndole a la sociedad mejores condiciones de vida; entre estas se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establecido para proteger a todo trabajador que con la fuerza que lo hace aporta a la economía del país, a través de dicha institución se ofrece protección en casos de sufrir riesgo o cualquier incidente que atente a su vida en un ambiente laboral.

Según el documento presentado en línea por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social “en la Creación del Seguro Social en Guatemala, la llegada al país, de dos técnicos en la materia, el Licenciado Oscar Barahona Streber y el Actuario Walter Dittel, que prepararon el estudio Bases de la Seguridad Social en Guatemala.” (Fabián, 2016, p. 3)

Además, esta creación del Instituto responde a lo establecido en el artículo 63 de la Constitución de la República de Guatemala respecto al Seguro Social obligatorio, proveyendo seguros para: invalidez, vejez, muerte, enfermedad y accidentes de trabajo. Asimismo, en el artículo 100 de la Carta Magna, establece “Seguridad Social, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la Seguridad Social para beneficio de los habitantes de la Nación.” En otras palabras, el ofrecimiento del seguro social es una función pública, nacional, unitaria y es obligatoria, dicho derecho se cubre con el Instituto en mención.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS es:

Una institución autónoma, de derecho público de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, creada el 30 de octubre de 1946, a través de la emisión del Decreto número 295 Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del Congreso de la República de Guatemala (Fabián, 2016, p. 3).

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene una serie de funciones que debe cumplir a favor de los ciudadanos afiliados, que corresponden a: ofrecer atención médica para proteger la vida mediante la prestación de servicios médicos hospitalarios; conservar y prevenir la salud ofreciendo protección ante cualquier riesgo que atente contra la vida; protección ante cualquier caso de incapacidad como la maternidad, enfermedades, invalidez, vejez, entre otros.

Ahora bien, siendo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social una institución a la que muchas mujeres trabajadoras están afiliadas dicha institución posee las características imprescindibles para ofrecer protección a las mujeres durante el periodo de lactancia, por lo tanto, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social tiene la responsabilidad de cumplir con lo establecido en la Ley y la Política de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia respecto a los servicios de seguridad social que se les ofrece a las mujeres trabajadoras afiliadas.

Según la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295, del Congreso de la República de Guatemala, dicho Instituto debe ofrecer un programa que corresponde a la protección de la mujer en periodo de maternidad y lactancia, dicha protección es ofrecida a través de los siguientes beneficios: servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento: beneficios que pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él; indemnización en dinero en los períodos anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada; ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31, en lo que sean aplicables.

Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional

Antes de mencionar el rol que cumple la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional con la protección a la mujer trabajadora, cabe resaltar que, el termino de Seguridad Alimentaria nació en los años 70 concentrándose en la producción y recurso alimentario a nivel mundial y nacional, en la siguiente década se reconoció el termino de acceso, para los años 90 se incorporó la inocuidad y distinciones culturales, entonces se reconoció la Seguridad Alimentaria como un derecho humano, en cualquier parte del mundo.

En esta misma línea y según el Instituto de Nutrición para Centroamérica y Panamá conocido por sus siglas INCAP reconoce que:

La Seguridad Alimentaria y Nutricional es un estado en el cual todas las personas gozan, en forma oportuna y permanente, de acceso físico, económico y social a los alimentos que necesitan, en cantidad y calidad, para su adecuado consumo y utilización biológica, garantizándoles un estado de bienestar general que coadyuve al logro de su desarrollo (Seguridad Alimentaria y Nutricional, 2023, p. 1).

Con base a la definición anterior, es deber y rol del Estado garantizar la seguridad alimentaria, a través de sus diversas instituciones destinadas a cumplir con el compromiso de llevar una agenda política donde se le dé la máxima prioridad al derecho a la alimentación, porque es una preocupación garantizar el derecho de todo ser humano a ser alimentado, y en este caso derecho de los neonatos a recibir lactancia materna.

En esta misma línea, Cifuentes (2017) menciona:

La región Latinoamérica y el Caribe cuenta con el 40% de las madres que brindan lactancia materna exclusiva y el 60% que no la dan debido a la falta de conocimiento, la mayor parte, en las áreas rurales. En Guatemala el 51% de las madres brindan lactancia materna exclusiva y 49% no lo hacen, principalmente en las áreas rurales en donde se tiene un índice de ruralidad de 54% de la población, además la mitad de la población vive en condiciones de pobreza y cerca del 16% en pobreza extrema (p. 12).

Aunado a esto, el país cuenta con la Ley de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna, promoviendo de forma adecuada la importancia para el desarrollo del neonato la lactancia materna. Ahora bien, algunos de los principales desafíos nacionales respecto a la lactancia materna es, cumplir con los planes estratégicos en la disminución de la desnutrición crónica por medio de la promoción de la lactancia materna y así lograr la certificación de todos los hospitales a nivel nacional como Amigos de la Lactancia Materna. El rol del Estado es velar por el cumplimiento de los derechos de cada ciudadano, por lo tanto, en Guatemala desde el año 2005 se estableció un Acuerdo Gubernativo 32-2005, el cual contiene la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, el mismo regula la Seguridad Alimentaria y Nutricional SAN es:

El derecho de toda persona a tener acceso físico, económico y social, oportuna y permanentemente, a una alimentación adecuada en cantidad y calidad, con pertinencia cultural, preferiblemente de origen nacional, así como su adecuado aprovechamiento biológico, para mantener una vida saludable y activa (Acuerdo Gubernativo 32-2005, p. 1).

En este mismo sentido, como deber de parte del Estado de Guatemala para garantizar la seguridad alimentaria, se encuentran establecidos protocolos por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los cuales abordan la desnutrición de forma integral y oportuna: protocolo para el tratamiento ambulatorio de niños y niñas con desnutrición aguda moderada sin complicaciones en la comunidad: este protocolo tiene como propósito determinar los lineamientos para la atención de la desnutrición aguda moderada; en el mismo se toman varias experiencias que en otros países han resultado con alto porcentaje de éxito en la recuperación a nivel comunitario, sin necesidad de ingresar a los niños en una estructura de salud, a menos que presenten algunas deficiencias; en estos casos, se cuenta con el protocolo hospitalario de la desnutrición aguda, ofreciendo un abordaje integral de la misma en cualquiera de las situaciones que existan.

Protocolo para el tratamiento ambulatorio de niños con desnutrición aguda severa sin complicaciones en la comunidad: es un protocolo innovador debido a que aborda el tratamiento en la comunidad. Asimismo, ofrece la necesidad de dar tratamiento de manera adecuada a niños con desnutrición aguda de 6 meses a 5 años sin complicaciones, también involucra a la familia para ayudar a una recuperación permanente. Protocolo para el tratamiento a nivel hospitalario de la desnutrición aguda severa y sus complicaciones en el paciente

pediátrico: en este protocolo se determinan lineamientos para el personal del tercer nivel de atención, para dar tratamiento a las complicaciones de niños con desnutrición aguda, para restablecer su estado de salud y estado nutricional, lo más pronto posible. Dicho instrumento permite que el personal de salud diagnostique el estado nutricional y dé tratamiento al niño y toma como base el estado de salud.

Guía operativa del protocolo para el tratamiento ambulatorio de niños con desnutrición aguda severa sin complicaciones en la comunidad: ofrece al personal de salud, de una manera sencilla y pasó a paso, las actividades para tratar a un niño con desnutrición aguda severa sin complicaciones. Protocolo para el tratamiento en Centros de Recuperación Nutricional CRN de la desnutrición aguda severa y moderada sin complicaciones en pacientes pediátricos: expone las actividades a seguir en salud para el tratamiento óptimo de la desnutrición aguda severa y moderada en un Centro de Recuperación Nutricional. Protocolo para el tratamiento a nivel hospitalario de la desnutrición aguda severa y sus complicaciones: con lineamientos obligatorios para profesionales del tercer nivel de atención para el adecuado tratamiento de la desnutrición aguda severa y sus complicaciones.

Por lo tanto, la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional protege a las mujeres trabajadoras en el periodo de lactancia a través de los siguientes componentes viabilidad y sostenibilidad: asegurar que las acciones de los componentes directos tengan un real impacto en la salud, nutrición y crecimiento del grupo meta; apoyar a las familias vulnerables para que mejoren sus ingresos y/o producción de autoconsumo para que sean capaces por sí mismas de brindar una buena alimentación y nutrición a sus hijos, estrategia más sostenible y contribuir en el mediano y largo plazo en fortalecer las capacidades de individuos para trabajar juntos por la SAN de los territorios, mejoramiento de los ingresos y la economía familiar (INCAP, 2020).

Organización Mundial de la Salud OMS

De forma general, la Organización Mundial de la Salud es el organismo de salud internacional más antiguo a nivel mundial, según Tsuchida citado por el siguiente autor, su objetivo esencial es “liderar esfuerzos colaborativos estratégicos entre los estados Miembros y otros aliados, para promover la equidad en salud, combatir la enfermedad, mejorar la calidad y prolongar la duración de la vida de la población de las Américas” (Galindo, 2013, p. 4).

La Organización Mundial de la Salud OMS como institución en protección a la mujer en periodo de lactancia, se unió con el fondo internacional de emergencia de las Naciones Unidas para la infancia conocido por sus siglas UNICEF, ambas instituciones reconocen que lactancia es una “forma inigualable de facilitar el alimento ideal para el crecimiento y desarrollo correcto de los niños” (Galindo, 2013, p. 13). Por lo tanto, la lactancia materna representa un acto de amor inigualable de madre a hijo desde que este nace, la lactancia es imprescindible porque además de brindar todo lo que el neonato necesita para su desarrollo y crecimiento saludable, según Tsuchida citado por Galindo (2013) “fortalece el apego madre-hijo, ofrece seguridad y amor que el bebé necesita, esta comprende el tiempo en que el bebé obtiene una alimentación segura y beneficiosa que le permitirá crecer de manera óptima los primeros años de vida” (p. 13).

En este sentido la Organización Mundial de la Salud OMS divulgó en 2006 los nuevos estándares de crecimiento para los niños en edades menores a cinco años, como resultado de un Estudio Multicéntrico para los Estándares de Crecimiento MGRS, en el cual identificaron el crecimiento de lactantes de leche materna y la forma en que el niño se desarrolla cuando se alimenta en las condiciones adecuadas de nutrición y cuidado alcanzando de esta manera su potencial genético (Gilman, 2014).

Ante esta situación y como respaldo a la madre trabajadora en periodo de lactancia, en 1989 la Organización Mundial de la Salud OMS y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, divulgaron la declaración conocida como Protección, Promoción y Apoyo de la Lactancia Natural, presentando de esta forma diez pasos para la Iniciativa de los Hospitales Amigos del Niño, con el fin esencial de ofrecer atención a las madres trabajadoras en periodo de maternidad y lactancia. Respondiendo a la seguridad de cada madre trabajadora la Organización Mundial de la Salud OMS, vela por la adecuada alimentación del neonato a través de los diez pasos que toda instancia de salud debe cumplir para poder ser acreditada como institución amiga de la lactancia materna.

Estos son: redactar por escrito una política de lactancia natural que se difunda sistemáticamente entre el personal sanitario; formar al personal sanitario en las habilidades necesarias para implantar esta política; informar a todas las mujeres gestantes de los efectos beneficiosos y del control de la lactancia natural, ayudar a la madre a iniciar la lactancia natural en la media hora siguiente del parto, mostrar a las madres como se da el pecho y como se mantiene la lactancia, incluso si se separan de sus hijos; no dar a los recién nacidos otro alimento o bebida que no sea la leche materna, a menos que esté medicamente indicado; practicar el uso de habitaciones compartidas. Permitir que las madres y los lactantes

permanezcan juntos las 24 horas del día; alentar la lactancia natural a demanda (Galindo cita a Macías y otros, 2013).

Es de esta forma como, las organizaciones a nivel mundial demuestran interés y preocupación por la alimentación de los lactantes y niños, por ejemplo; el Fondo Internacional de Emergencias de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, la Academia Americana de Pediatría AAP, la Asociación Española de Pediatría AEP, la Organización Mundial de la Salud OMS, y otras organizaciones tanto a nivel nacional como internacional en materia de salud, establecidos y creados con la finalidad de promover y con base a diversas estrategias garantizar una lactancia materna en los primeros meses de vida del lactante, cumpliendo de esta forma con el derecho humano de ser alimentado.

Es importante agregar que, en 2002 aprobaron por consenso la Asamblea de la Organización Mundial de la Salud, y el Fondo Internacional de Emergencias de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF; la Estrategia Mundial de Alimentación del lactante y del niño pequeño EMALNP, orientado a las diversas directrices de acciones que deben practicar los distintos países que pertenecen como miembros a estas organizaciones, también impone a los gobiernos que implementen programas específicos y orientados a la alimentación del lactante sin discriminación alguna, para mejorar de esta forma los índices de lactancia materna.

Derechos del niño lactante

Referente a los derechos de los niños, Marroquín (2006) cita a García que menciona:

La prevalencia del interés superior del menor, sobre los demás sujetos de derecho, y la protección integral del menor, a través del derecho de menores, como conjunto sistematizado de normas jurídicas que tiene por objeto formar, preparar al niño, al adolescente, al joven y a la propia familia en función del menor, para integrar a aquel a la sociedad en la plenitud de sus posibilidades físicas, mentales y espirituales (p. 13).

En otras palabras, los derechos del niño lactante corresponden a un conjunto de preceptos enfocados a garantizar y asegurar la paz social y el bien común, además del adecuado desarrollo desde que se encuentra en el vientre, el Estado es el delegado en cumplir los derechos humanos de la niñez. Según el siguiente documento el derecho del niño lactante es “un derecho singular, eminentemente tuitivo, que tiene por objeto la protección integral desde su concepción hasta que alcanza, la mayoría de edad, tras su nacimiento y con la mayoría de edad, integrarse armónica en la convivencia social” (Derecho del Menor, 2012, p. 1). Se comprende entonces que, el objeto del derecho de menores no es otro que proteger al menor y defender sus derechos.

Desde un enfoque general, el derecho de menores es un derecho autónomo, el cual se estructura doctrinariamente, de la siguiente forma: una parte preliminar, de fundamentación, encaminada a la captación del ser de su realidad jurídica y que permita construir un conjunto de

proposiciones normativas de deber ser, con el fin de establecer el concepto y el método de la nueva disciplina. Una parte, relativa a establecer la teoría de la relación jurídica de menores, así como la naturaleza, estructura y vida de sus necesidades subjetivas. Una parte, encaminada a delimitar la consideración jurídica de la menor edad, con un criterio sistemático que conduzca a configurar la naturaleza de la protección que el ordenamiento jurídico debe asegurar ante la situación desvalida y dependiente en que el menor se encuentre. Una parte, que recoja y estudie las instituciones de interés o de orden público de menores.

Una parte, comprensiva de las instituciones publicistas de menores. Una parte, relativa a considerar la situación irregular de los menores, desde la perspectiva correccional del derecho de menores. Una parte, referida a la organización jurisdiccional y al procedimiento de menores. Una parte, comprensiva de la problemática internacional referida a los menores (Mendizábal, 1977). Se comprende que, el derecho de niños menores se encuentra estructurado con normas de protección y procesos enfocados a la seguridad del menor, enfocados a garantizar todos los factores que definen la estabilidad del menor desde su alimentación, educación, salud, bienestar, desarrollo integral, entre otros. La protección del menor constituye finalidades esenciales del Estado, es decir, que no prevalece

únicamente el interés de los familiares sino del Estado como garante de derechos humanos de todos los habitantes.

Desde el enfoque del siguiente autor:

Las normas positivas referidas a la, minoría de edad, por su carácter tutelar, deben ser interpretadas siempre a favor de los menores su finalidad no es otra que el otorgarles una protección integral. Todas las relaciones jurídicas que integran la variada gama del derecho de menores y las instituciones jurídicas que contempla, se configuran al margen de la autonomía de la voluntad de los particulares que por ellas se vean afectados (Escobar, 2013, p. 19).

En efecto, el derecho de los menores, como todo derecho, no es más que uno en su esencia, pero en él se compenetra de forma íntima el carácter publicista y el del orden público, para conformar un sistema diferenciado por completo en el que se establecen principios tutelares y de integración como un derecho público, debido a que el interés superior es el bienestar del menor.

Espacio físico adecuado para ser alimentado

Con base a lo antes presentado en este apartado desde las distintas instituciones en protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia, y los derechos del niño lactante, se comprende que es imprescindible el proceso de lactancia materna para todos los neonatos sin discriminación alguna, en materia laboral se entiende que toda madre trabajadora tiene derecho a un espacio físico adecuado para alimentar a

su bebé, según lo establecido en el Código de Trabajo Decreto 1441 artículo 153 de la siguiente forma:

Derecho de lactancia. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

Con base a lo establecido por el Código de Trabajo, y en palabras del siguiente autor “varias veces al día, una madre lactante necesita utilizar un cuarto tranquilo y cerrado para recolectar leche extraída. Ella necesita un ambiente relajado y tranquilo para una sesión de extracción eficiente y segura” (The AIA, 2016, p. 2).

En este mismo sentido, según la Oficina Nacional de Servicio Civil. Reglamento Para El Goce del período de Lactancia Palacio Nacional: Guatemala, 15 de enero de 1973. * del Presidente de la República establece en el Artículo lo. “Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor” (p. 1). Por lo tanto, el contar con un espacio físico adecuado en el área de trabajo para alimentar al neonato, es un derecho no solo de la madre trabajadora sino del menor en cuestión, ya que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 2 que es deber

Estado garantizar a los habitantes una vida digna, salud, libertad, paz y desarrollo integral.

Marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia

Constitución Política de la República de Guatemala

Una vez presentadas las generalidades de la lactancia materna en el derecho laboral, desde la importancia de esta práctica en los derechos humanos, así como el derecho del neonato a la lactancia materna, así como los efectos jurídicos del abandono a la lactancia, seguidamente se desarrollaron las instituciones en protección a la mujer trabajadora en periodo de lactancia, y el espacio adecuado para que el lactante pueda ser alimentado en horario laboral. Ahora bien, corresponde en esta línea describir el Marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia, desde la Constitución Política de la República de Guatemala, seguidamente el Código de Trabajo y el Código Civil, continuamente se presentarán las mejoras, similitudes y diferencias en el Derecho Comparado de la legislación de Chile, Bolivia y Argentina.

El Marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia iniciará con la Constitución Política de la República de Guatemala respetando su jerarquía, porque se comprende que está es la base por ser la carta magna, referente a la protección a la maternidad en el ámbito laboral se

encuentra fortalecido en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Dicho artículo regula el derecho de trabajo dejando claro que, el trabajo es un derecho del individuo y un compromiso constitucional, por lo tanto, el régimen laboral debe estar organizado con base a los principios de justicia social, la equidad y la igualdad, con la finalidad de mejorar las condiciones sociales y la vida de las mujeres trabajadoras.

Continuamente en el Artículo 102 literal k, regula lo siguiente:

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

El artículo citado, hace un reconocimiento del derecho por parte del Estado a dar protección a la mujer trabajadora, de igual forma es el delegado para regular las condiciones en que trabajará la mujer, también hace mención que debe haber una ley especializada para regular la protección a la maternidad de la mujer que trabaja e instituye el derecho a los periodos pre y post natal, la lactancia, además hace mención a los

descansos y las condiciones en esa etapa, por lo tanto, se comprende que lo regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala es de suma importancia porque reconoce los derechos mínimos y establece la regulación de garantizar estos a través de una ley de la materia y un órgano regulador.

En la misma secuencia el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...” En este artículo citado, se establece de forma clara la irrenunciabilidad de los derechos laborales y que los mismos están dispuestos a ser superados por medio de la contratación individual o colectiva tal y como lo establece la ley, para lograr el mismo, el Estado debe fomentar y proteger la negociación colectiva, hace mención además que son nulos de pleno derecho o *ipso jure* las decisiones de renuncia, disminución, tergiversación o vulneración de derechos reconocidos en la ley a favor de los trabajadores, por lo tanto, la ley debe cumplirse siempre a favor de los trabajadores y en este caso pero sobre todo a las mujeres trabajadoras en periodos de lactancia.

Código de Trabajo

Respecto al Código de Trabajo en los artículos del 152 al 155 se encuentra regulado todo lo relacionado al derecho de maternidad, en este sentido el Artículo 152 del Código de Trabajo establece “La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario durante los treinta días que preceden al parto, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la trabajadora goce de ochenta y cuatro días efectivos de descanso durante ese periodo...” En dicho artículo se regula además que, la madre trabajadora para abandonar el área de trabajo únicamente puede hacerlo al presentar un certificado médico en que conste que el parto se va a producir antes de tiempo aproximándose la fecha del nacimiento, entre otras disposiciones.

El mismo artículo establece que todo médico que desempeñe cargo pagado por el Estado o por las diversas entidades del Estado, están obligados a extender de forma gratuita el certificado para presentar al patrono para los efectos de incisos b y c del Artículo 152 del Código de Trabajo. Referente al inciso b) del artículo en mención, el cual establece que cualquier mujer trabajadora que se le haya otorgado descanso tiene derecho a que el patrono le retribuya su salario, a excepción que esté inscrita al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en estos casos debe cumplirse lo regulado en reglamentos en vigencia.

Por otro lado en el inciso c del Artículo 152 del Código de Trabajo se regula que, se prohíbe a los empleadores despedir a las madres trabajadoras que se encuentren en periodo de maternidad o lactancia, a excepción de causa justificada dada por falta grave a lo regulado en algún contrato tal y como se menciona en el artículo 177 del Código en referido, de darse este caso el empleador deberá manejar el despido frente a los tribunales de trabajo comprobando de esta manera la falta, para no hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal mediante el juez de turno, queda claro que si la trabajadora en periodo de maternidad o lactancia es despedida puede concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el puesto de trabajo y además se le deben pagar los salarios que no fueron dados en el tiempo de suspensión.

En la misma línea del marco legal de la mujer trabajadora en periodo de lactancia en el Artículo 153 establece que:

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica este deba prolongarse.

Del artículo anterior, es importante destacar que la normativa jurídica laboral ofrece garantía a la mujer trabajadora en diversos aspectos que se relacionan con las actividades laborales, son derechos irrenunciables que el Estado de Guatemala ha fijado como garantías mínimas, con el objetivo esencial de resguardar tanto a la madre como al neonato, entre estos se encuentra el derecho a no ser despedida cuando la madre trabajadora esté en periodo pre, post natal y lactancia, ya que estos son parte de los derechos de maternidad, así mismo como puede observarse entre los diversos derechos establecidos se encuentra que, toda madre trabajadora en tiempo de lactancia debe disponer de un lugar adecuado ofrecido por la empresa o patrono donde está laborando, para que media hora en dos ocasiones en el día en el tiempo en que está laborando tenga la oportunidad de alimentar a su hijo.

Código Civil

El Código Civil establece todo lo relacionado a la patria potestad, entidad fundada para cumplir con el cuidado del menor y sus bienes. Si bien es cierto por naturaleza y por disposición legal los padres deben cuidar a sus hijos, sobre todo a los menores de edad, hay diversidad de situaciones en las cuales no se cumple con dicho enunciado. En esta misma línea, Velásquez (2007) cita a Espín que menciona: “el concepto de patria potestad, del latín *patrios*, relativo al padre y potestad, dominio, autoridad, ha evolucionado a través de los tiempos” (p. 20). Se

comprende de esta forma que, la patria potestad es un conjunto de derechos y deberes que el padre, madre o cuidador le corresponde respecto a lograr el bien y cumplimiento de derechos del menor.

Aunado a esto, el Artículo 253 del Código Civil regula:

El padre y la madre están obligados a cuidar y sustentar a sus hijos, sean o no de matrimonio, educarlos y corregirlos, empleando medios prudentes de disciplina, y serán responsables conforme a las leyes penales si los abandonan moral o materialmente y dejan de cumplir los deberes inherentes a la patria potestad.

Este se relaciona con la alimentación, debido a que es responsabilidad de los padres de forma equitativa ofrecer educación, alimentación y el cuidado de sus hijos menores, en esta misma línea el Estado tiene el deber de ofrecer apoyo y la asistencia requerida para el desempeño de sus funciones, relacionado al tema esencial, diversidad de mujeres trabajadoras desconocen las leyes a su favor respecto a los derechos que tienen tanto ellas como sus hijos, el neonato tiene derecho a ser alimentado y es obligación pero también un derecho de la madre cubrir este precepto cuidando de los menores y velando para que estos tengan un desarrollo óptimo cumpliendo con su rol según el Estado.

Mejoras, similitudes y diferencias en el Derecho Comparado

En este apartado se desarrollará el derecho comparado que corresponde a presentar la normativa en cuanto a la protección de la lactancia materna en Chile, Bolivia y Argentina con la legislación de Guatemala

con el objetivo esencial de visualizar mejoras, ciertas similitudes que pueda tener la regulación legal y diferencias en aspectos enfocados a los derechos de la madre trabajadora y el cumplimiento de los derechos del neonato. Por lo tanto, de Chile se describirá la Ley 21155, el Código Sanitario y la Ley 20609. De Bolivia se describirá la Ley No 3460 y el Decreto Supremo Número 0115 de la misma ley. De Argentina se presenta la Ley 20744 Régimen de Contrato de Trabajo, la Ley No. 26.873 y la Ley 26873 Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública.

Normativa en cuanto a la protección de la lactancia materna en Chile-Guatemala

El Gobierno de Chile rige una normativa legal completa respecto a los derechos de la madre trabajadora y los derechos del neonato a ser alimentado, tomando en cuenta que, “la protección adecuada durante el período gestacional y en los primeros meses de vida de un recién nacido es primordial tanto para la madre como para su hijo o hija.” (OEA, 2010, p. 33) En este sentido, son esenciales diversos factores desde el control prenatal, la atención correspondiente en el parto, así como la lactancia natural prolongada. Chile establece la Ley 21155. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género del año 2019, como protección a la madre.

En el Título I de la Protección a la Lactancia Materna y al Amamantamiento en su Artículo 1 se encuentra establecido:

Objetivos de la ley. Esta ley tiene como objetivos principales: 1) Reconocer el valor fundamental de la maternidad y del derecho a la lactancia materna, como un derecho de la niñez. 2) Consagrar el derecho de la niñez al acceso a la leche humana y el derecho de las madres a amamantar libremente a sus hijos e hijas. 3) Garantizar el libre ejercicio de la lactancia materna y del amamantamiento libre, sancionando cualquier discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a estos derechos.

Seguidamente en el Artículo 2, del mismo normativo establece:

Derecho al amamantamiento libre. Toda madre tiene el derecho a amamantar a sus hijos libremente en toda clase de lugares o recintos en que se encuentren o por el que transiten legítimamente, conforme sea el interés superior del lactante, con el apoyo y colaboración del padre cuando fuere posible, sin que pueda imponérseles condiciones o requisitos que exijan ocultar el amamantamiento o restringirlo. En ningún caso los recintos podrán imponer cobros a las mujeres que deseen ejercer libremente el derecho a amamantar.

Puede observarse de estos artículos citados que, el proyecto de ley reconoce el valor esencial de la maternidad, ofreciendo como derecho de los niños el libre acceso a la leche materna de esta forma garantiza la libertad de la madre para realizar el acto de amamantamiento en cualquier lugar, en esta ley se sanciona todo acto de discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a los derechos mencionados. En este sentido, es obligatorio el uso de salas para amamantamiento, las cuales deberán presentar ambientes adecuados de higiene, comodidad y seguridad según la ley. El derecho establecido en este artículo se extiende a los procesos de obtención de leche materna

por madres trabajadoras para cumplir con lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo.

Ley 21545. Código de Trabajo. De la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Edición actualizada el 2 de enero 2015

El Título II de la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar 718 719 720 721, en su Artículo 194 establece:

La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones mencionadas anteriormente engloban las sucursales o dependencias de establecimientos, es decir, empresas o instituciones, para que beneficien a todos los trabajadores en general, estableciendo que ningún patrono puede condicionar la contratación de mujeres trabajadoras, su cumplimiento o renovación de contrato, en periodos de maternidad o lactancia. Ahora bien, respecto a la obligación de los patronos a contar con un espacio adecuado para que las madres trabajadoras en periodo de lactancia puedan alimentar a sus hijos en horario laboral la ley en mención establece de forma clara en el Artículo 203 lo siguiente:

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

De lo citado se comprende que, las salas cunas indicadas anteriormente deben contar con autorización oficial del Estado, además se comprende de esta forma que, el patrono debe cumplir con el Estado con la obligación indicada en el artículo citado de designar la sala cuna, o contar con salas anexas que sean independientes y ajenas al local de trabajo, creadas con la finalidad de cumplir con el derecho de amamantar de la madre trabajadora y con el derecho del neonato a ser alimentado de forma adecuada y en las condiciones correspondientes para cuidar de su salud.

Código Sanitario. Decreto con Fuerza de Ley 725. Ministerio de Salud Pública de Chile. 1968.

Se tiene en cuenta este Decreto, porque regula todo lo relacionado a las medidas de higiene de los centros de labores, en el Artículo 117 establece que:

Los servicios profesionales de la matrona comprenden la atención del embarazo, parto y puerperio normales y la atención del recién nacido, como, asimismo, actividades relacionadas con la lactancia materna, la planificación familiar y la ejecución de acciones

derivadas del diagnóstico y tratamiento médico y el deber de velar por la mejor administración de los recursos de asistencia para el paciente.

Puede observarse que el Gobierno de Chile establece el derecho de toda mujer y sus hijos a la protección y vigilancia del Estado, concentrado en esferas de higiene y de asistencia social tanto para la madre como para los hijos, protegiendo de esta forma la salud de sus habitantes. En el mismo normativo legal artículo 18 establece “La leche de la madre es de propiedad exclusiva de su hijo y, en consecuencia, está obligada a amamantarlo por sí misma, salvo que por indicación médica se resuelva lo contrario.” Como resulta evidente, el Gobierno de Chile a través de dicha Ley propone garantizar el libre ejercicio de la lactancia materna y del amamantamiento libre, sancionando cualquier discriminación arbitraria que cause privación, perturbación o amenaza a estos derechos.

Ley 20609 Establece Medidas Contra la Discriminación. Ministerio Secretaría General de Gobierno de Chile. 2012.

Se toma en cuenta esta ley, debido a que establece medidas contra la discriminación, promoviendo la lactancia materna, en este sentido dicha ley reconoce el concepto de discriminación en el artículo 2 que establece de forma breve se cita:

Por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales

establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile.

En habidas cuentas, al definir la discriminación arbitraria, se entiende que es toda distinción, exclusión o restricción que esté ausente a justificación razonable, en este caso a la identidad de género. Por su parte, esta ley es anti discriminativa, de esta forma, obliga a cada uno de los órganos de la administrativos del Estado a realizar y practicar políticas enfocadas a garantizar a toda persona sin discriminación alguna, el goce y de sus derechos y libertades reconocidas por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren en vigencia, y tomando en cuenta que especifica sin discriminación alguna, también garantiza el cumplimiento de los derechos de la madre en periodo de lactancia así como, los del menor de 3 años, que tiene derecho a una alimentación digna.

De manera conclusa respecto a las diversas leyes citadas, y con el desarrollo social del derecho que tiene la madre trabajadora para alimentar a su hijo en horario laboral, y el derecho que tiene el neonato para ser alimentado, puede observarse que la legislación guatemalteca es especifica en regular en el Código de Trabajo que, toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo, sin embargo no es específica, respecto al lugar que el patrono debe

ofrecer a la madre trabajadora para cumplir este derecho, y buscando similitudes y diferencias con la legislación de Chile, similitud Guatemala si hace referencia al local para alimentar al neonato en horarios de trabajo, diferencias únicamente es en el artículo 153 del Código de Trabajo a diferencia de la legislación chilena que cuenta con más artículos enfocados a la protección de la mujer trabajadora en periodo de maternidad y lactancia.

Normativa en cuanto a la protección de la lactancia materna en Bolivia-Guatemala

Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos. Ley No 3460. Del Honorable Congreso Nacional. 2006.

La normativa legal en protección a la madre, por parte de Bolivia se encuentra la Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos. Respecto a los fines de dicha ley es preciso citar el Artículo 4 que establece:

La presente Ley establece los siguientes fines: Promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna en forma exclusiva hasta los seis meses de edad; desde los seis meses hasta los dos años, la lactancia materna continuará con adición de la alimentación complementaria. Coadyuvar a mejorar el estado nutricional y a reducir las tasas de morbimortalidad de los menores de cinco años y de las madres.

Puede observarse de esta manera que, el gobierno de Bolivia como ente garante de los derechos humanos, resalta la importancia de la práctica de la lactancia, las razones por las que es un factor de salud importante y los motivos por los que se debe preservar, asimismo, puede agregarse que, Bolivia permite a las madres amamantar a sus bebés en el trabajo, dicha disposición se encuentra regulada en la ley en mención, ya que la misma fue establecida con el fin de, promover, proteger y apoyar la práctica de la lactancia materna de manera exclusiva hasta los seis meses que tenga el infante, en un periodo de los seis meses hasta dos años, de esta forma la ley en mención regula la lactancia materna como adición de la alimentación complementaria.

Decreto Supremo Número 0115 de la Ley Número 3460 Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos. Presidente Constitucional de La República.

El Decreto Supremo Número 0115, fue establecido con el objetivo esencial de exponer diversas disposiciones reglamentarias a fin de apoyar, promover, fomentar y ofrecer protección a la práctica de la lactancia materna y con estas medidas garantizar el ejercicio del derecho de los niños para recibir el mejor alimento que puede recibir a esa edad que corresponde a la leche materna. En uno de sus considerandos establece que:

Que, el Parágrafo I del Artículo 35 de la Constitución Política del Estado, señala que el Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

Ahora bien, en dicha ley se comprende que, el derecho de la mujer a amamantar sin importar el entorno en el que se encuentre ya sea este social o laboral, en cumplimiento de la Constitución Política del Estado, que establece que todo individuo tiene el derecho a una alimentación adecuada, así como la prioridad de promocionar la salud y la prevención de las enfermedades. Por lo tanto, establece el Artículo 1:

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley N° 3460, el presente Decreto Supremo tiene por objeto establecer disposiciones reglamentarias a fin de promover, apoyar, fomentar y proteger la lactancia materna para garantizar el ejercicio del derecho de la niñez a recibir el mejor alimento y de la mujer a amamantar.

Además, en el Artículo 2 regula:

Ámbito de aplicación. El presente Reglamento es de aplicación obligatoria en: a) Las instituciones públicas y privadas, quienes deberán promover en sus recursos humanos una cultura de apoyo y reconocimiento a la trascendencia de la lactancia materna exclusiva de niños/niñas menores de seis (6) meses y prolongada por lo menos hasta los dos (2) años, considerando aspectos logísticos necesarios para el efecto.

b) Las personas naturales y jurídicas, empresas productoras y comercializadoras, importadoras y distribuidoras, industrias, establecimientos farmacéuticos, instituciones prestadoras de servicios de salud, locales de distribución, comercialización o expendio, medios de comunicación masiva, organizaciones y otros que se relacionen de forma directa o indirecta con la fabricación, importación, distribución, comercialización y promoción de los sucedáneos de la leche materna.

Puede observarse de esta manera que, en Bolivia la Constitución Política del Estado en su Artículo 157, parágrafo I, establece que “el trabajo y el capital gozan de la protección del Estado”. Se plantea entonces que dicha ley, establece las relaciones estableciendo normas sobre contratos individuales y colectivos de aspectos como salario mínimo, jornada máxima, indemnización por tiempo de servicios, desahucios, entre otros. Es preciso agregar que, en dicha ley se regula una serie de sanciones en el Artículo 51, dejando claro que, las Empresas que infrinjan lo regulado en la Ley N° 3460 y el Reglamento en mención, recibirán lo siguiente; decomiso y/o retiro de productos cuando, los sucedáneos de leche materna o alimentos complementarios no cumplan con las regulaciones establecidas de etiquetado y envasado, entre otros.

Similitudes y diferencias de la legislación de Bolivia con Guatemala puede observarse de forma clara de la Ley No 3460 y su Decreto Supremo Número 0115, establecen ambas que tienen por objeto establecer disposiciones con el objetivo de promover, apoyar, fomentar y proteger la lactancia materna para garantizar el derecho de la niñez a ser alimentado y de la mujer a amamantar, asimismo regulan el ámbito de aplicación para las entidades públicas y privadas, a promover una cultura de apoyo y reconocimiento a la trascendencia de la lactancia materna, entonces similitudes con la legislación guatemalteca no hay un artículo específico dirigido a los patronos a cumplir con el derecho de la mujer

trabajadora para alimentar a su hijo en horario laboral, no especifica aspectos físicos e higiénicos con los que debe contar un lugar en la empresa donde la mujer trabaje para garantizar tanto los derechos de la madre como del neonato.

Normativa en cuanto a la protección de la lactancia materna en Argentina-Guatemala

Ley 20744 Régimen de Contrato de Trabajo. Decreto 390. Honorable Congreso de La Nación Argentina. 1976.

Evidentemente, las leyes protectoras de la maternidad ofrecen garantía a ciertos derechos y beneficios esenciales para las mujeres trabajadoras en periodos de maternidad y lactancia, al respecto regula en el Artículo 172 que:

Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

En este mismo sentido, se cita el Artículo 179 que regula:

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine

la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Tal y como puede observarse en los artículos antes citados, el artículo 172 prohíbe la discriminación de género o estado civil de la mujer en el ámbito laboral, de igual forma regula que no debe haber discriminación en las tarifas de salarios para mujeres, para garantizar de esta forma la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Queda establecido además que, la trabajadora conservará su empleo en los períodos señalados, asimismo gozará de los diversos beneficios conferidos por el sistema de seguridad social, garantizando de esta forma la seguridad de la madre en los periodos de maternidad y lactancia, también garantiza los derechos del neonato.

Ley No. 26.873. Decreto Reglamentario 22/2015. Poder Ejecutivo Nacional. 2015.

Esta ley, regula todo lo relacionado con Lactario que en general corresponde a que los empleadores deben contar con un espacio digno, que sea privado, higiénico y accesible para sus trabajadoras en periodo de lactancia, con el fin que ellas puedan amamantar o extraer y conservar de forma adecuada según las indicaciones del Ministerio de Salud, para salvaguardar la salud del menor, en horario de trabajo. En este sentido en el Capítulo III de dicha ley establece:

Espacio amigo de la lactancia materna. Establecerse en el ámbito provincial público y privado la obligatoriedad de un espacio físico exclusivo denominado Espacio Amigo de la Lactancia Materna, que esté especialmente acondicionado y facilite la lactancia o extracción de leche materna promoviendo la comodidad, privacidad y el clima adecuado para el amamantamiento. Será identificado en forma rápida y visible con una calcomanía en su exterior con el logo internacional de la lactancia materna.

Par cumplir con dicho artículo, la autoridad de aplicación cuenta con la potestad de determinar la obligatoriedad según el ámbito público y privado analizando cada caso en particular. Continúa refiriendo la ley en mención en el artículo 4:

Comisión Reguladora. La autoridad de aplicación convocará bajo su órbita a representantes de organismos estatales, organizaciones no gubernamentales, asociaciones de profesionales de la salud, cámaras de comercio, Asociación de Fábricas Argentinas de Terminales Electrónicas (AFARTE), Unión Industrial Fueguina (UIF) para conformar una Comisión Reguladora Multisectorial, ad-honorem, que determine la correcta aplicación de esta ley aportando información, sin carácter vinculante sobre la temática a fin de establecer la estrategia para el cumplimiento de los objetivos prescriptos.

Por lo tanto, según lo antes citado y en el marco de las políticas públicas sobre lactancia materna ya implementadas por el Ministerio de Salud de la Nación de Argentina, la norma establece los actos específicos para la promoción de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses, de igual forma regula la lactancia materna después de los seis meses a los dos años o hasta que sea requerido por el pediatra retirar esta práctica. En este sentido, expone la presente ley que, entiende por lactario a un sector limpio, cómodo y con uso exclusivamente para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer la leche y conservarla adecuadamente, ya que si este no cumple con las normas de limpieza

puede poner en riesgo la vida tanto de la madre como del niño, exponiendo al patrono como medio para cumplir con dicho requerimiento y con esto garantizar la salud de ambos tal y como lo establece la ley.

Ley 26873 Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública. Del Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso. 2013.

En lo esencial y uno de los factores más importantes y novedosos que esta ley establece es referente a la protección hacia la madre que trabaja en periodo de lactancia, a través del fomento y la obligación de empresas y organizaciones a contar con áreas lactarias que estén estructurados de manera específica según las políticas de calidad establecidas para la creación de bancos de leche materna. En esta misma línea, la Ley 26873 Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública, tiene como objetivo esencial la promoción y concentración de la importancia que tiene la lactancia materna, así como las prácticas esenciales de nutrición que deban ser seguras para los neonatos y niños de hasta 2 años.

En este mismo enfoque, dicha Ley en el Artículo 4 inciso t, promueve la existencia de “Espacios Amigos de la Lactancia” y los define como “Un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla

adecuadamente durante la jornada laboral.” Queda claro que dicha ley regula que cada entidad del Estado tenga como prioridad el interés superior de la niñez en periodo de lactancia a través de la formulación y cumplimiento de políticas públicas. Por lo tanto, la ley en mención está enfocada en legislar y promover las medidas que logren garantizar la igualdad de oportunidades y trato, pleno goce y ejercicio de derechos reconocidos tanto para las madres trabajadoras como para los niños.

Similitudes y diferencias de la legislación de Argentina con Guatemala puede apreciarse que dicho país cuenta con la Ley 26873 enfocada a la lactancia materna, promoción y concientización pública a esta práctica, en el Título II Objetivos de la ley en mención, establece la promoción de establecimientos de lactarios en los lugares de trabajo, además del monitoreo de la creación, funcionamiento de los estándares de calidad que estos deben cumplir según el Ministerio de Salud, a diferencia de la legislación guatemalteca que únicamente hace mención del lugar adecuado con el que debe contar la madre trabajadora en el área de trabajo, dejando de esta forma desprotegida a la madre y al neonato, vulnerando el derecho de ambas partes, por lo tanto, como mejora puede proponerse el seguimiento a los diversos patronos por parte de la Inspección de Trabajo en Guatemala que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a verificar por el adecuado cumplimiento de las normas de trabajo respecto al derecho de la madre

de amamantar a su hijo en el lugar de trabajo, el patrono debe cumplir con dichas disposiciones de ley.

Conclusiones

Respecto al objetivo general, se analizó el marco legal del cumplimiento de espacio seguro para la extracción de leche materna de la madre trabajadora en Derecho Comparado concluyendo que, la legislación de Chile tiene similitud con Guatemala porque hace referencia al local para alimentar al neonato en horarios de trabajo, con Bolivia la Ley No 3460 y su Decreto Supremo Número 0115, establecen ambas de forma clara que tienen por objeto establecer disposiciones de promoción, apoyo, fomentando y protegiendo la lactancia materna garantizando el derecho de la niñez y de la mujer, similitudes con la legislación guatemalteca no hay un artículo específico dirigido a los patronos a cumplir con el derecho de la mujer trabajadora para alimentar al hijo en horario laboral, Argentina cuenta con la Ley 26873 enfocada a la lactancia materna, promoción y concientización pública, establece la promoción de establecimientos de lactarios en los lugares de trabajo, además del monitoreo de la creación, funcionamiento de los estándares de calidad que estos deben cumplir según el Ministerio de Salud, a diferencia de la legislación guatemalteca que únicamente hace mención del lugar adecuado con el que debe contar la madre trabajadora en el área de trabajo.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se evidenciaron los efectos jurídicos que ocasionan la falta de un local de lactancia materna en el área de trabajo, concluyendo que tales efectos radican en la vulneración del derecho de niños y niñas a la lactancia materna de esta manera atentan a la vida, salud y desarrollo integral del neonato, tanto la madre por no hacer cumplir el derecho de ambos, como el patrono por no cumplir con lo establecido en el Código de Trabajo.

Según el segundo objetivo específico se logró determinar las funciones de las instituciones y entidades encargadas del monitoreo del cumplimiento del patrono con el local de lactancia materna para la alimentación del menor en el trabajo, en cumplimiento de los derechos del niño lactante, concluyendo que es deber del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como de la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia de la República, velar por el adecuado cumplimiento por parte del patrono en ofrecer de forma obligatoria un local adecuado y que cumpla con todas las medidas sanitarias para que el neonato pueda ser alimentado y de esta forma cumplir con la garantía de los derechos humanos de ambas partes.

Referencias

Benjumea Rincón, María Victoria, y otros. (2014) *Lactancia materna exclusiva y parcial*. Revista Hacia la Promoción de la Salud. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1995/1911>

Cifuentes Miranda, Mildred Caridad. (2017) *Evaluación de las prácticas de la lactancia materna en las madres de los niños menores de seis meses. Realizado en el centro de salud De San Marcos, Guatemala. Septiembre a noviembre 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/09/02/Cifuentes-Mildred.pdf>

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH). (2011) *Derechos humanos, niñez y juventud*. Guatemala. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29522.pdf>

De La Cruz Albizures, Julia Elizabeth. (2013) *Necesidad de establecer legalmente un procedimiento específico para la cancelación de contratos de trabajo en actividades no agrícolas de mujeres embarazadas*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala] <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/56054.pdf>

Derecho del Menor. (2012) *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México] <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3167/3.pdf>

Escobar Herrero, Borja. (2012) *El trabajo infantil desde la revolución industrial hasta la actualidad*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Cantabria, España] <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2050/%5B2%5D%20Escobar%20Herrero%20F%20B.pdf?sequence=6>

Escobar López, Evelyn Mariela. (2013) *Análisis jurídico del nuevo procedimiento de adopciones contenido en el Decreto 77-2007 del Congreso de la República de Guatemala y correcta aplicación según el Convenio de la Haya*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala] <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/55821.pdf>

Fabián, Aracely Amaya. (2016) *El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social: Breve Reseña de la Institución*. Revista Jurídica. <http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20revista%20Juridica/Revista%20Juridica%201516/articulos/04%20El%20Instituto%20Guatemalteco%20de%20Seguridad%20Social.pdf>

Galindo Cruz, Luisa Fernanda (2013) *Conocimientos, actitudes y prácticas que influyen en el inicio, duración, intensidad y tipo de lactancia materna en infantes menores de 24 meses, del departamento de Escuintla*. Informe final de tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. <https://biblioteca-farmacia.usac.edu.gt/tesis/N466.pdf>

Gilman. M. (2014) *Prevention of Pediatric Overweight and Obesity*. American Academy of Pediatrics. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/8040.pdf>

INCAP. (2020) *¡Actuemos para Proteger la Lactancia Materna! ¿Cuál es mi Compromiso?* <https://www.incap.int/index.php/es/publicaciones-conjuntas-con-otras-instituciones/770-guatemala-folleto-actuemos-para-proteger-la-lactancia-materna-cual-es-mi-compromiso/file>

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2023) *Naciones Unidas. Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional. (2010)
Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo. 2ª
EDICION. Ginebra: OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_142159.pdf

Marroquín Martínez, Tomasita Beatriz. (2006) *La función de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia en la reinserción y resocialización del adolescente a la sociedad.* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6567.pdf

Mendizabal Oses, Luis. (1977). *Derecho de Menores, teoría general.*
Guatemala: Editorial Pirámide S.A.

OEA. Organización de los Estados americanos. (2010) *Primera infancia: una mirada desde la neuroeducación.* Materiales para uso en los medios de comunicación, abogacía y sensibilización.
<http://www.iin.oea.org/pdf-iin/rh/primera-infancia-esp.pdf>

Oficina Nacional de Servicio Civil. *Reglamento Para El Goce del período de Lactancia Palacio Nacional: Guatemala, 15 de enero de 1973.* * Del Presidente de la República de Guatemala.

Política presupuestaria de la institución. (2001) *Secretarías y otras dependencias del ejecutivo.*

https://www.minfin.gob.gt/images/downloads/presupuesto_aprobados/2001/tercera_parte/contenido_presupuesto/presupuesto_egresos/doc69.pdf

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Acuerdo Gubernativo Número 215-2012.* El Presidente de la República. https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto572008/Art10Num1/Acuerdo_Gubernativo_215-2012_ROI_MTPS.pdf

Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional –SESAN- 2023. *Ser madre en la oficina: beneficios de los Espacios Amigos de la Lactancia Materna en el trabajo.* <https://prensa.gob.gt/node/18150/printable/pdf>

Secretaría de Bienestar Social Presidencia de la República. 2020. *Memoria de Labores.* Guatemala, S.B.S. <https://www.sbs.gob.gt/antecedentes/>

Seguridad Alimentaria y Nutricional (2023) *Organización Panamericana de la Salud.* <https://www.paho.org/es/noticias/3-10-2010-seguridad-alimentaria-nutricional>

Solares Gonzales de Barrera, Elda Marisela. (2001) *Interrupción de la lactancia materna en madres trabajadoras*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mariano Gálvez de Guatemala] <https://glifos.umg.edu.gt/digital/45522.pdf>

The AIA. (2016) *Diseño de Cuartos de Lactancia/Bienestar*. 2016. <https://wellnessroomsite.files.wordpress.com/2016/08/17-0908-spa.pdf>

UNICEF. (2013) *Lactancia materna*. Ecuador. <https://www.unicef.org/ecuador/media/2611/file/Lactancia%20materna.pdf>

Velásquez Pérez, Mario Alexander. (2007) *Análisis de los casos de separación, suspensión y pérdida de la patria potestad y su correcta aplicación*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala] http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6835.pdf

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1997) *Ley Del Organismo Ejecutivo*. Decreto Número 114-97.

Congreso de la República de Guatemala. (1947) *Código de Trabajo*.
Decreto 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (2003) *Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia*. Decreto Número 27-2003.

Jefe del Gobierno de la República. (1963). *Código Civil*. Decreto Ley 107.

Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional.
Acuerdo Gubernativo 32-2005. De la República de Guatemala.

Código de la Niñez y la Adolescencia. No. 7739. *Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica*.

Convenio Internacional del Trabajo, (1952) *Número 103 Protección de la Maternidad*.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 1948.
IX Conferencia Internacional Americana.

Ley de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y
Acuerdo Gubernativo Número 841-87.

Decreto Número 57-2002 del *Congreso de la República de Guatemala*.

Chile:

Ley 21155. *Código de Trabajo*. De la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Edición actualizada el 2 de enero 2015.

Código Sanitario. *Decreto con Fuerza de Ley 725*; Decreto 725 Chile. Ministerio de Salud Pública de Chile. 1968.

Ley 20609 Medidas Contra la Discriminación. *Ministerio Secretaría General de Gobierno de Chile*. 2012.

Bolivia:

Ley No 3460 de 2006. *Ley de Fomento a la Lactancia Materna y Comercialización de sus Sucedáneos*. Del Honorable Congreso Nacional.

Decreto Supremo Número 0115. *Reglamento a la Ley Número 3460 de 15 de agosto de 2006, de fomento a la lactancia materna y comercialización de sus sucedáneos*

Argentina:

Ley 20744 Régimen de Contrato de Trabajo. Decreto 390. *Honorable Congreso de La Nación Argentina*. 1976.

Decreto 22/2015. *Reglamento de la Ley 22873*. Argentina. Poder Ejecutivo Nacional. 2015.

Ley 26873 *Lactancia Materna, Promoción y Concientización Pública*. Del Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso. 2013.