

EL PERMISO DE LACTANCIA Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS PRESTACIONES SOCIALES FAMILIARES*

BRENDA TUFIÑO GÓMEZ**

I. Introducción

El cambio constante de la vida externa de los miembros de cada familia (vida social, laboral, escolar, etcétera) ha llevado la transformación de las familias y las relaciones que se derivan entre sus miembros. Los empleadores, el gobierno y la propia sociedad ven al ser humano como un número, una homoclave, o máquina... ante el cual se establecen roles de vida que deben jugarse, pero no se toman en consideración los acontecimientos externos que impactan en la vida interna familiar, ni las necesidades específicas que cada ser humano, independientemente de la profesión que desempeñe, o bien, de su género.

Las luchas sociales de la clase trabajadora han traído consigo el reconocimiento de una serie de derechos que, en algún momento, fue impensable que se tendrían, sobre todo aquellos relacionados con el trabajo de las mujeres, como lo son: la licencia de maternidad y el permiso de lactancia. No obstante, hoy en día esas prestaciones se ven rebasadas por las nuevas formas de organización familiar, más aún, aquellas que tienen

* Fecha de recepción: mayo, 2019. Aceptado para su publicación: junio, 2019.

** Estudiante del Doctorado en Derecho y Globalización PNPC-CONACYT y Profesora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

que ver con el reconocimiento de los derechos que tienen los trabajadores como miembros de una familia, en específico, los directamente relacionados con los hombres: licencia de paternidad y lo que hoy es objeto de estudio: el permiso de lactancia.

Si bien es cierto, todos los derechos deben incorporar en su aplicación la perspectiva de género, existen algunos que a lo largo de la historia se han considerado exclusivos de las mujeres, tales como el de guardería y lactancia, pues aún se arraiga la creencia que el cuidado y atención de los hijos es exclusivo del género femenino.

De tal manera que el presente Artículo se compone de un marco conceptual del derecho de lactancia con perspectiva de género, en donde se analizan las características en las que se debería proporcionar este derecho; seguido del análisis exegético de las normas vigentes, y finalmente, la propuesta del reconocimiento del derecho de lactancia a los hombres trabajadores.

II. Marco conceptual

A) Prestaciones sociales familiares como derechos fundamentales

La protección a la familia a través de las prestaciones sociales familiares se encuentra ligada únicamente a las que se derivan de las relaciones laborales; sin embargo, la protección de la familia y sus miembros debe ser garantizada más allá del simple reconocimiento de las legislaciones internacionales y nacionales,¹ pues se deben instaurar verdaderos mecanismos de protección que garanticen la tutela de la misma.

Es así que, las prestaciones sociales familiares, son mecanismos que se encargan de salvaguardar los derechos fundamentales de las familias en todas sus esferas de actuación, entendiéndose como tales a las conductas que otorgan beneficios en los ámbitos económico, social, cultural, entre otros, con el fin de mejorar la calidad de vida del individuo y, por tanto, de la familia.²

¹ Artículos 16 y 25 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, Artículo 17 Convención Americana de Derechos Humanos, Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

² Cfr. Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, Porrúa, 2019, p. 73.

Por ende, las prestaciones sociales familiares deben estar protegidas sin reservas bajo el principio de interés superior de la familia, pues éstas son:

- a) Universales: las prestaciones sociales familiares se deben otorgar a todos los individuos, independientemente de su condición laboral o estatus jurídico bajo el que se encuentre.
- b) Irrenunciables: bajo este principio, cualquier ser humano bajo el supuesto de necesidad al que da respuesta la prestación en específico, se encuentra imposibilitado de renunciar voluntariamente a la misma.
- c) Progresivas: es en este principio que se hace visible el compromiso del Estado para adoptar providencias para lograr la plena efectividad de estas prestaciones.³
- d) Irrevocables: Es decir, las prestaciones sociales familiares no se pierden.

Ahora bien, en la legislación mexicana ya se encuentran enunciadas algunas de las prestaciones familiares, tales como: la licencia de maternidad, licencia de paternidad, la licencia de cuidado de hijos enfermos de cáncer y guarderías, pero que, por cuestiones históricas o sociales, no han sido consolidadas del todo para la sociedad en general, delimitándose únicamente en su mayoría para un género.

B) Equidad de género

Uno de los elementos más importantes a considerar en todas las prestaciones laborales, sociales y familiares es, sin duda, la perspectiva de género, por tanto, la equidad de género dentro de las prestaciones sociales familiares debe partir de la restructuración de funciones familiares o actividades que se realizan dentro del hogar como fuera de éste, en el entendido que, hombres y mujeres pueden desempeñar las mismas actividades en el mercado laboral y en el interior de la familia, con la intensión de tener derecho a las mismas prestaciones. En ese tenor, por equidad de género se debe entender al:

³ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en revisión 184/2012. Margarita Quezada Labra. 16 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretaria: Aidé Pineda Núñez.

Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

En ese sentido, el proceso de cambio cultural ha impactado en las relaciones familiares concretándose en dos aspectos primordiales: las derivadas de las responsabilidades familiares y las que se desprenden del mercado laboral, que, a su vez, deben traer aparejadas prestaciones que hagan más fácil la atención de situaciones que se encuentran en el límite de ambas esferas.

Son los roles de género los que hoy en día nos permiten observar un mayor involucramiento de los hombres en las actividades domésticas en comparación con décadas anteriores.⁴ Sin embargo, sigue existiendo una brecha enorme entre el tiempo invertido por los hombres en el cuidado de los niños, enfermos o discapacitados que necesitan atención, para lo cual son necesarias la implementación de políticas que tomen en consideración que las responsabilidades familiares son tanto de hombres como mujeres, atendiendo a los siguientes derechos:

1. Derecho a la igualdad y no discriminación

Este derecho constituye un principio básico de todos los derechos humanos, en donde el trato debe ser igualitario en la medida de lo posible. En este sentido, la igualdad en la exigencia de las prestaciones sociales familiares se manifiesta en:

- ✓ La igualdad de la mujer y el hombre.
- ✓ Los matrimonios heterosexuales y homosexuales.
- ✓ La igualdad de los hijos de crianza, biológicos o adoptivos.⁵

Por lo tanto, las prestaciones sociales familiares deben tener presente el derecho de todas las personas para estar libres de cualquier tipo de discriminación.

⁴ Cfr. Sosa, Márquez María Viridiana, *Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculadas al mercado laboral en México*, p. 63.

⁵ Cfr. Medina, Graciela, *Principios del Derecho de familia*, Consultado en: <http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Medina-Principios-del-derecho-de-familia.pdf>, Fecha de consulta: 14 de mayo de 2019.

2. Derecho a la conciliación familiar-laboral

La conciliación de la vida laboral y familiar significa la participación equilibrada entre mujeres y hombres, tanto en la vida familiar como en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales; el tiempo dedicado a cada actividad con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, así como cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes y de sí mismo.⁶

La reclamación de un derecho por parte de un colectivo se traduce siempre en reclamaciones frente a otros: es decir, la materialización de un derecho a la conciliación implica la renuncia a ciertos “privilegios” o prerrogativas por parte de ciertos actores (el cónyuge, el patrón). Ello pone de manifiesto la dimensión conflictiva del problema de la conciliación.⁷

En épocas anteriores, hablar de la conciliación de la vida familiar y laboral no era un tema crucial, no porque no fuere necesario, sino porque prevalecía la cultura del trabajo, como un mandato divino y una obligación social. La vida familiar poco a poco se vio desplazada por jornadas laborales mayores, formas de contratación no estándares como el tele-trabajo, sumado a un mundo laboral cada vez más competitivo. Por ello, saber que cada trabajador y trabajadora es un ser humano con una vida independiente a su trabajo, generó la conciencia de buscar conciliar la vida laboral y familiar.

Conciliar la vida familiar y laboral, significa resaltar la importancia de la familia y del trabajo, sin restarle trascendencia a ninguno. Conciliar la vida laboral y familiar significa dejar atrás las hipótesis clásicas sobre la relación entre trabajo y familia; sobre todo, la de la segmentación o segregación, indicando que no existe relación entre el trabajo y el no trabajo (la familia), se concebían como dos mundos separados y en competencia.⁸

El equilibrio entre el trabajo y la familia representa una relación de beneficio con las personas que rodean al trabajador (hijos, cónyuges, padres, hermanos, etcétera) y, sobre todo, representa el involucramiento de todos los miembros de la familia en las tareas de la casa y el cuidado de sus miembros, ya no sólo en el de las mujeres.

⁶ Cfr. Departamento de empleo y políticas sociales, *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?*, consultado el 14 de mayo de 2019.

⁷ Rivero, Recuento, Ángel, *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, p. 10.

⁸ Cfr. Martínez, Martínez, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*, p. 79.

En la conciliación de la vida familiar y laboral deben participar como actores:

- ✓ Los empleadores, empresas y patrones;
- ✓ Los trabajadores; y
- ✓ Las familias de los trabajadores.
- ✓ Como conciliadores deben participar:
- ✓ El Estado y
- ✓ Los sindicatos y Asociaciones patronales.

La conciliación de la vida familiar y laboral en México debe atender cuestiones relacionadas directamente con el crecimiento profesional y la atención familiar, tales como:

- ✓ El uso del tiempo de hombres y mujeres con cargas familiares;
- ✓ La flexibilización del trabajo ;
- ✓ Parcialización de jornadas laborales; y
- ✓ Excedencias de cuidados por hijos.

La multicitada conciliación de la vida laboral y familiar debe ser un elemento que se entienda como un instrumento que beneficie a hombres y mujeres. No se busca que sólo las mujeres tengan el tiempo para realizar dos jornadas: una fuera y otra dentro del hogar, sino que ambas esferas sean compartidas por hombres y mujeres.⁹ Es entonces que la normativa jurídica no debe hacer distinción sobre el otorgamiento de las prestaciones en el género de las personas que hagan uso de ellas.

Las normas sociales que involucren a la conciliación de la vida familiar y laboral deben fomentar la división del trabajo con perspectiva de género, con el firme objetivo de promover las responsabilidades familiares compartidas.¹⁰ Tal como el caso que nos ocupa, el permiso por lactancia por hijos recién nacidos.

⁹ Cfr. Alcañiz, Moscardó, Mercedes, *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume*.

¹⁰ *Ídem*.

C) Permiso de lactancia

En sentido lato, la lactancia significa un sistema de alimentación exclusivamente de leche¹¹ o bien un periodo en el que el recién nacido se alimenta de leche,¹² sin embargo, al profundizar sobre los conceptos específicos de lactancia, la mayoría de ellos remiten al concepto de “lactancia materna”:

Según la Organización Mundial de la Salud, la lactancia materna es la *forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludable*.¹³ Por su parte, el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, define a la lactancia materna como *el proceso de alimentación del niño o niña con la leche que produce su madre, siendo éste el mejor alimento para cubrir sus necesidades energéticas de macro y micro nutrientes*.¹⁴

En tales consideraciones, la lactancia es exclusivamente un proceso de alimentación que se da entre la madre y su recién nacido hijo, sin embargo, no se establece que tenga que ser necesariamente directamente del seno de la madre pues existen otros medios como los bancos de leche, la suministración de la misma a través de teteros o biberones, entre otras técnicas, tanto de almacenamiento como de suministración de este alimento. Por ello, hoy en día vale la pena resaltar el hecho de que el permiso de lactancia también pueda ser otorgado a los padres en casos extraordinarios para alimentar a sus hijos o por así convenir a los intereses familiares.

Con ello no se pretende quitarle el derecho a la madre de que alimente a su hijo, sino otorgar mayores herramientas que protejan el derecho al menor a ser alimentado y distribuya las cargas familiares, en el entendido que la alimentación exclusiva de leche no precisamente conlleva el que, en el momento, tenga que ser directamente extraído del seno de la madre, sino que basta con que el menor sea alimentado con todos los nutrimentos requeridos.

Ejemplos claros de quien puede hacer uso del periodo de lactancia por una persona que no sea la madre son aquellos padres solteros o parejas homoparentales, en donde el derecho del menor o la menor a ser alimentados y además de convivencia con sus padres se ve mermado,

¹¹ RAE, Diccionario de la Real Academia Española, “Definición de lactancia”.

¹² Doctissimo, *Definición de Lactancia*.

¹³ Organización Mundial de la Salud, *Lactancia materna*.

¹⁴ Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, *Hacia la promoción y rescate de la lactancia materna*, Venezuela, 2005, p. 3.

pues legalmente estos no tienen este tipo de licencias, al ser considerado únicamente para las madres.

Derivado de lo anterior, podemos decir que el permiso de lactancia es: una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, de la cual pueden disponer tanto hombre como mujeres durante un tiempo para lograr el proceso adecuado de alimentación de su recién nacido hijo.

III. Marco jurídico del derecho al reposo para la lactancia

Partiendo de un bloque de constitucionalidad, el derecho al reposo para la lactancia se encuentra establecido en el Artículo 123 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la siguiente manera:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. *En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*

Asimismo, dentro de la Ley Federal del Trabajo se establece en los derechos de las mujeres trabajadoras, en el Artículo 170 fracciones IV y V que:

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la

fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

Por su parte la Ley del IMSS, en su Artículo 94, establece que en caso de maternidad el instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;

III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y...

Es decir, en la Ley del Seguro Social, a pesar de que se establece como un derecho exclusivo de las madres, como consecuencia precisamente de su maternidad, se abre la puerta a que se fomentará la lactancia materna como alimento exclusivo, no obstante, aquellas madres que han adoptado, o bien, los padres solteros, por mencionar un par de casos específicos, no cuentan con ese derecho, siendo una necesidad propia de la familia y un derecho del menor, sin que eso sea tomado en cuenta.

Como es posible observar, la ley que en su momento nació como protectora de los derechos de las mujeres hoy en día se queda limitada, puesto que el derecho a la lactancia es del menor y la obligación de proporcionarla es de los padres, sin embargo, las leyes laborales aún no contemplan la equidad de género en ciertas prestaciones.

IV. Problemática

Una vez que podemos apreciar que el permiso de lactancia es una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, de la cual pueden disponer tanto hombres como mujeres durante un tiempo para lograr el proceso adecuado de alimentación de su recién nacido hijo, sea natural o adoptivo, resulta posible delimitar los problemas a los que los padres trabajadores se enfrentan hoy en día.

Con el paso de los años, poco a poco los roles de género van desapareciendo, anteriormente pensar en que los hombres necesitaban una licencia por paternidad era casi inconcebible pues sólo serían una carga más en el hogar, exclamaban algunas voces, empero, cada vez más son los padres que al conocer su derecho deciden solicitar ese permiso para quedarse al cuidado de su familia.

Lo mismo pasa con el permiso de lactancia que, como se ha mencionado anteriormente, está asociado con que sea lactancia materna, cuando ésta puede ser bien de leche materna suministrada por biberones, o bien, a través de la fórmula alimenticia. En ese sentido, tanto el padre como la madre pueden realizar dicha actividad.

La problemática al solicitar este permiso se encuentra, en primer lugar, en el tabú en el que sólo las mujeres son capaces de hacerse cargo del cuidado de los hijos y por tanto de su alimentación, negando la capacidad y responsabilidad que también pueden tener los padres.

Derivándose así, en segundo lugar, la imposición de cargas familiares únicamente a las mujeres, repercutiendo en el aspecto laboral de ellas, pues según el INEGI, el 40% de las mujeres de entre 25 y 49 años de edad con hijos menores de 3 años realizan una actividad económica en el mercado laboral; a diferencia del 68% de las mujeres de la misma edad sin hijos. Por el contrario, esta cifra en los hombres únicamente disminuye en un 3%.¹⁵ De tal forma que, si hombres y mujeres pueden acceder a las mismas prestaciones, entonces la contratación será acorde a las capacidades de las personas y no de las responsabilidades familiares.

Por otro lado, en tercer lugar, se tienen los supuestos que no son considerados por la ley, que por no representar un porcentaje muy grande se deja en estado de indefensión, por ejemplo, el caso de los padres solteros que representan un 2.3% de las familias conformadas por un solo padre en México. Estos supuestos son derivados bien de divorcios, separaciones, o bien, la muerte de la madre, que pese a los esfuerzos hechos en nuestro país aún se localizan 36.3 muertes maternas por cada 100 mil nacidos vivos.¹⁶ Privando así tanto al padre como a los niños y niñas del derecho a ser alimentados durante sus primeros seis meses de vida.

En ese mismo caso se encuentran las parejas homoparentales conformadas sólo por hombres, en donde ninguno de ellos tiene el derecho a optar por esta licencia.

¹⁵ INMUJERES, *Las madres en cifras*.

¹⁶ *Idem*.

En cuarto lugar, se tiene la lejanía de los lugares de trabajo de las guarderías; imaginemos que la guardería del mejor hijo o hija se encuentra más cerca al lugar del trabajo del padre y conviene a los intereses familiares que éste deba salir más temprano para poder alimentar a su hijo; o bien, la madre cuenta con un trabajo autónomo (prestación de servicios profesionales, un negocio propio, etcétera) que no le permite tomar el tiempo necesario para proporcionar el alimento al menor, por lo que deberá el padre hacerse responsable, o bien, en el supuesto de que la madre fallezca durante el parto, el padre tendrá que quedarse a cargo del menor.

Acorde a lo anterior, podrían fijarse un sin número de ejemplos en donde el padre debe o quiere alimentar a su hijo, sin embargo, creemos que, expuestos los anteriores, se logra clarificar el sentido de este artículo.

V. Propuesta y conclusiones

Explicados todos los puntos anteriores, es importante establecer la propuesta que se hace en este trabajo de la siguiente manera:

Adición a la fracción V del apartado A del Artículo 123 constitucional del siguiente enunciado:

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto así como seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; ***pudiendo transferirse éste al padre del menor siempre que se considere conveniente.***

A su vez, la adición de cuatro incisos a la fracción III del Artículo 94 de la Ley del Seguro Social, quedando de la siguiente manera:

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida; Fracción reformada DOF 02-04-2014

III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

A su vez el padre podrá gozar de dicho permiso en los siguientes casos:

- a) Por así convenir a los intereses laborales y familiares de la unidad familiar
- b) Por ausencia de la madre por causa de enfermedad, muerte o abandono.
- c) En caso de adopción por parejas del mismo sexo, por mutuo acuerdo se decidirá quién disfrutará de dicha prestación.
- d) A su vez el periodo podrá ser compartido por ambos padres sin que sea simultáneo, garantizando siempre el interés superior del menor.

...

IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Por todo lo anterior, podemos concluir que la sociedad es un ente cambiante y por tanto los grupos que lo conforman, como lo es la familia, se encuentran en constante movimiento, adoptando nuevas formas al igual que las relaciones entre sus miembros. De tal manera que, el derecho laboral y de la seguridad social, no pueden seguir concibiendo al trabajador o trabajadora, así tal cual, como alguien que presta un trabajo subordinado, sino que además se deben tomar en cuenta como sujetos que tienen obligaciones jurídicas en otras esferas, como lo es en la familiar.

Por tanto, es importante que se empiece a legislar con una firme perspectiva de género, en donde la balanza no se incline del todo hacia un solo lado, sino que se busque, en la medida de lo posible, un equilibrio en los derechos prestacionales para lograr una verdadera conciliación de la vida

laboral y familiar, logrando con ello, verdaderamente la distribución de las cargas familiares de manera equitativa; con el objetivo que tanto hombres y mujeres accedan a los mismos derechos pero sobre todo se vele por el interés superior del niño así como de la familia.

VI. Bibliografía

ALCAÑIZ, Moscardó, Mercedes, *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*, España, Ed. Unión de Editoriales Universitarias Españolas, 2014.

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, *Hacia la promoción y rescate de la lactancia materna*, Venezuela, 2005.

MÁRQUEZ, María Viridiana, *Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculadas al mercado laboral en México*.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*, España, Ed. Universidad de Murcia, 2017.

MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *La seguridad social en México*, México, Porrúa, 2019.

RIVERO RECUENTO, Ángel, *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Madrid, España, Ed. Instituto de la Mujer, 2013.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Otras fuentes

Departamento de empleo y políticas sociales, *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?*, Consultado en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conccont/es/contenidos/informacion/conc_que_es/es_info/que_es_conciliate.html

Doctissimo, "Definición de Lactancia", Consultado en: <http://www.doctissimo.com/mx/salud/diccionario-medico/lactancia>,

INMUJERES, *Las madres en cifras*, consultado en: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/las-madres-en-cifras>, fecha de consulta: 18 de mayo de 2019.

Medina, Graciela, *Principios del Derecho de familia*, Consultado en: <http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Medina-Principios-del-derecho-de-familia.pdf>,

Organización Mundial de la Salud, *Lactancia materna*, Consultado en: <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>, Fecha de consulta 14 de mayo de 2019.

Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia, *Hacia la promoción y rescate de la lactancia materna*, Venezuela, 2005, p. 3.

RAE, *Diccionario de la Real Academia Española*, "Definición de lactancia", Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=MlXKq2y>