

## El tiempo de lactancia en Colombia: hacia un equilibrio empresarial y biológico

Las salas de lactancia surgen como una necesidad por parte del Estado de brindarle a las mujeres de crear espacios idóneos para amamantar a sus hijos durante la jornada laboral, sin afectar la productividad de las empresas. El artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo estableció las siguientes condiciones que deberá tener en cuenta el empleador a la hora de otorgar el tiempo a las trabajadoras para poder amamantar a sus hijos:

(i) La empresa deberá concederle a la trabajadora dos descansos de media hora, o una hora completa para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad. (ii) El empleador podrá descontarle de su salario, en caso de que la trabajadora exceda la hora reglamentaria. (iii) En caso de que la colaboradora allegue a la empresa un certificado médico que explique los motivos por los cuales está excediendo más del tiempo consagrado en la norma, no verá afectada su remuneración.

Si bien el Código Sustantivo del Trabajo parece establecer reglas claras sobre el tratamiento que deben tener las empresas acerca del uso permitido para amamantar, surge la siguiente inquietud acerca de la aplicación de dicha norma en la realidad: ¿Será que sí es el tiempo razonable que necesita una mujer para poder alimentar a su hijo?

El proceso de amamantar, es decir de extraer leche, tanto de manera directa (del pecho de la madre) como de manera diferida (leche materna extraída), es un elemento esencial para muchas mujeres en la etapa de la maternidad. Éste trae diversos beneficios tanto para el bebé como para las madres, pues genera una alimentación nutricionalmente balanceada y protección contra enfermedades e infecciones al recién nacido. Así mismo, contribuye en la salud física y emocional de la madre.

Por ende: “la lactancia materna se debe mantener como único alimento durante los primeros seis meses de vida, sin horarios ni restricciones, por lo tanto la madre que trabaja fuera del hogar, además de hacer uso de la hora de lactancia que la norma le otorga, y para evitar que la leche materna disminuya o se seque, necesita durante la jornada laboral extraer y conservar su leche”.

Dicho proceso de lactancia puede llegar a tardar desde 10 minutos hasta una hora por cada extracción que realice al día. Por esta razón, el apoyo de los empleadores es un factor determinante en la salud de la mujer y en su decisión de continuar lactando. Limitar el tiempo de amamantar, sumado a las consecuencias económicas que ello conlleva para la mujer (en caso de que exceda el tiempo indicado en la norma), puede llegar a generar desincentivos a la trabajadora, pues pueden disminuir su productividad como consecuencia del ausentismo, así como el compromiso con los objetivos de la empresa.

Por esta razón, para la empresa resulta de vital importancia garantizar que sus trabajadoras empleen de manera óptima la jornada laboral. Teniendo en cuenta que en Colombia no se ha brindado alguna otra alternativa jurídica que se adapte más a las necesidades biológicas de las mujeres, las empresas pueden ofrecerle a sus colaboradoras ciertas opciones que permitan flexibilizar el uso de su jornada laboral, en beneficio del tiempo que necesiten para amamantar.

Por ejemplo, para aquellas mujeres que ejerzan cargos que no necesiten de presencialidad para el ejercicio de sus funciones, se sugiere suscribirse un otrosí en el que se implemente la modalidad de teletrabajo suplementario, máximo tres días a la semana. De esta manera, deberán seguir cumpliendo con un horario y los deberes propios de su cargo, pero dándoles la libertad para poder alimentar a su hijo en el momento en que lo necesiten y bajo óptimas condiciones. Otra alternativa que podría recomendarse es la de acordar con las colaboradoras acortar su jornada de trabajo, ya sea en la hora de llegada o de salida. Así entonces, podrá disponer de más tiempo para poder amamantar a su hijo, sin disminuir la productividad dentro de la empresa durante la jornada laboral.

A falta de una regulación que exhorte a las empresas a promover mayores alternativas para garantizar el derecho de la trabajadora de amamantar a su hijo, contractualmente pueden crearse estrategias y opciones al interior de las organizaciones tendientes a generar un equilibrio en beneficio tanto de la mujer, como de la compañía.

Por: María Lucía Hernández  
Septiembre 27 de 2019