

Aumento del período de lactancia materna

En busca de garantizar y promover la protección de la lactancia materna, el Congreso de Colombia amplió la duración de este periodo y generó nuevos y mayores efectos jurídicos para trabajadoras y empleadores.

Mediante la Ley 2306 de 2023 se modificó el Artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, que regulaba el descanso remunerado durante la lactancia.

Hasta el 31 de julio de este año, fecha en la cual se expide la ley, se tenía entendido que el periodo de lactancia es el derecho que tiene toda madre de alimentar a su bebé durante sus primeros seis meses de vida, concediéndole dos descansos remunerados de 30 minutos dentro de la jornada laboral.

La nueva legislación consagró que, una vez cumplido con este plazo, el empleador tiene la obligación adicional de conceder un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga una lactancia permanente y continua.

La ley no profundiza en otros temas relevantes, como la ampliación del fuero de maternidad, el aumento de permisos remunerados o si se debe exigir una acreditación médica de la lactancia permanente y continua.

Fuero de maternidad

La ley no manifiesta que se extienda el fuero de maternidad en la nueva ampliación del periodo de lactancia, sin embargo, si alguna trabajadora es despedida durante este lapso de tiempo será ella la que tendrá la carga de la prueba para demostrar ante instancias judiciales que la terminación de la relación laboral fue por causas discriminatorias.

Así mismo, el empleador podrá despedir con justa causa a la trabajadora sin previa autorización del inspector de trabajo. Esta medida deberá mantenerse hasta que se expida una nueva ley o la Corte Constitucional y/o la Corte Suprema de Justicia se pronuncien al respecto.

Carrera 13A N° 90-21 Oficina 405 / Bogotá D.C.

Teléfono: 316-5257770 / (601) 7324465

Correo Electrónico: contacto@comce-soldicom.com

www.fondosoldicom.com

Permisos remunerados

La Ley obliga al empleador a conceder permisos de treinta (30) minutos dentro de la jornada laboral, sin que esto cause descuento alguno y mucho menos actitudes discriminatorias dentro del trabajo. La empresa debe acordar con su trabajadora la hora de dicho permiso, dependiendo de su necesidad fisiológica, y en casos excepcionales, debe contar con un trabajador que reemplace a la madre lactante en este lapso de tiempo, cuando exista una actividad prioritaria y apremiante que realizar.

Acreditación del periodo de lactancia

La trabajadora tiene la obligación de manifestarle al empleador que aún está se encuentra lactando a su hij@ de manera permanente y continua, se presume de la buena fe de la misma, no se exige en ningún momento certificación médica debido que podrían vulnerar derechos fundamentales de la madre. No obstante, si la madre trabajadora no le expresa esta situación al empleador este no estaría obligado a conceder los permisos remunerados del periodo de lactancia

Ante la indeterminación de la ley, es importante que las empresas cumplan con las nuevas disposiciones del descanso remunerado de lactancia materna y, de esta manera, eviten futuros conflictos laborales.

Más información:

Dirección Jurídica
COMCE-SOLDICOM

Carrera 13A N° 90-21 Oficina 405 / Bogotá D.C.

Teléfono: 316-5257770 / (601) 7324465

Correo Electrónico: contacto@comce-soldicom.com

www.fondosoldicom.com