

# Más plazo para lactancia materna



Alejandro Trejos  
atrejos@bdsasesores.com

En nuestro país el tema del período de lactancia materna ha sido objeto de varias discusiones en años recientes, lo anterior debido a reformas de la normativa nacional, y a cambios en los criterios de las autoridades judiciales.

El derecho al período de lactancia materna está contemplado en los artículos 94, 94 bis, 95 y 97 del Código de Trabajo.

Este derecho corresponde a un descanso de 15 minutos, cada 30 minutos, dentro de la jornada de trabajo, con el fin de que la madre pueda amamantar a su hijo o bien disponer de la leche materna para la alimentación del recién nacido.

En la práctica de las empresas y negocios, este descanso se traduce en un acuerdo para que la trabajadora, durante este período, entre a trabajar una hora después de su ho-

ra normal de ingreso o salga una hora antes del trabajo.

Hasta acá, el tema parece sencillo, sin embargo, han existido desacuerdos sobre la duración del beneficio del período de lactancia.

Tradicionalmente, este derecho se extendía hasta los seis meses de edad del menor, es decir, los tres meses de la licencia post parto, y los tres meses cuando la trabajadora retorna a sus labores.

Con posterioridad, en aplicación de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna, se entendió que el beneficio podría ampliarse hasta el año de edad del menor, si existía un criterio de un pediatra que recomendara dicha ampliación.

El período contemplaba un año en total: los tres meses de licencia de maternidad y los nueve meses luego de la reincorporación de la trabajadora a su centro de labores.

**Voto de la Sala IV.** Un reciente voto de la Sala IV cambia estos criterios de aplicación con respecto al beneficio del período de lactancia. Según el voto 2011-635, el plazo puede ampliarse más allá del año.

Según el fallo, se establecen los seis meses iniciales como el período de lactancia materna exclusiva, es decir, donde el niño se alimentará solo con leche materna, independientemente, de si la madre regresó o no al trabajo.

Además, el voto señala que se deberán dar dos años, como mínimo, como derecho de lactancia materna complementaria.

Ese lapso de dos años, se mantendrá, siempre y cuando, la madre produzca leche materna, y el bebé sea apto para ser alimentado.

En este voto, los magistrados señalaron los criterios de la Organización Mundial de la Salud y del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, el interés superior del niño y de la política pública de Lactancia Materna de Salud.

**Certificación médica.** El cambio anterior requiere de bastante análisis por parte de los patronos tanto públicos, como privados, pues cambian las reglas para la concesión del beneficio.

Ahora, solo basta una certificación médica que compruebe que la

madre produce leche materna, y que el menor es apto para ser alimentado para que la madre disfrute de este derecho.

La protección contra el despido discriminatorio de la trabajadora, en período de lactancia, se amplían con el plazo concedido por la Sala IV, siendo posible que la trabajadora solicite su reinstalación en el puesto o, eventualmente, los salarios dejados de percibir en caso de ser despedida con responsabilidad patronal durante ese tiempo.

La medida procura una mejora en la salud de los menores de edad, y de un fortalecimiento en el vínculo afectivo madre-hijo, por ello, es importante que todo patrono revise sus políticas sobre el período de lactancia materna para asegurar un cumplimiento de las condiciones actuales del beneficio.

El patrono debe garantizar los requerimientos para el disfrute de ese derecho, cualquier proceso interno relacionado y evitar contingencias que podrían afectar a la madre trabajadora y la condena al pago de multas e indemnizaciones judiciales y administrativas. ●