

Hora de lactancia: rigen nuevas reglas para negociar entre madres y patronos

¿Cómo se puede acomodar la hora de lactancia? Nueva ley también introduce cambios en trato laboral a mujeres embarazadas y casos de adopciones

Por Rebeca Madrigal Q.

4 de julio 2022, 5:57 PM

Una reforma reciente al Código de Trabajo introdujo cambios en el trato laboral a las **madres en lactancia y mujeres embarazadas**, así como a los padres o cuidadores de recién nacidos.

Se trata de una [reforma vigente desde el 5 de mayo](#), la cual tiene el fin de “combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”.

Para las madres lactantes, la nueva ley permite que la trabajadora y el patrono **acuerden los espacios de lactancia remunerados y los compriman en una hora**. Anteriormente, se otorgaba un espacio de 15 minutos cada tres horas; o media hora, dos veces al día.

Ahora, adicional a esas posibilidades, se amplía la opción de usar esa hora al ingreso o salida del horario laboral. Es decir, si el ingreso de la trabajadora es a las 8 a. m., podría hacer uso de ese beneficio e ingresar a las 9 a. m.; y si su salida es a las 4 p. m., puede adelantar su salida a las 3 p. m.

Esta ley, además, **ordena garantizar un espacio seguro para que las madres en lactancia** puedan extraerse leche materna, con lo que se elimina el criterio de que estos espacios eran solo obligatorios cuando la planilla tuviese más de 30 mujeres.

“Toda persona empleadora, que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia, quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo”, señala el artículo 100 del reformado Código de Trabajo.

Reglas en casos de embarazo

La nueva ley **prohíbe a los empleadores exigir a las mujeres realizarse una prueba de embarazo** para su ingreso o permanencia en el trabajo.

También, otorga una **licencia de un día con goce de salario** a las madres gestantes para que soliciten la certificación de su estado, a la vez que da **permiso con goce de salario para asistir a servicios médicos, tanto del niño o de la niña recién nacido**, como de la madre o persona encargada, así como para el retiro de constancias de lactancia en los centros de salud, una vez transcurrida la licencia de maternidad.

Hay cambios en cuanto al despido de trabajadoras embarazadas o en las condiciones laborales, cuando regresan de la licencia de maternidad.

En el primer caso, de las trabajadoras embarazadas despedidas sin cumplir los procedimientos legales para ello, se abre la opción para que la gestante pueda **acogerse al despido con el pago de las prestaciones**, si no quiere solicitar la reinstalación a su puesto, como antes lo exigía la ley.

Adicionalmente, la nueva legislación abre la posibilidad para que los **patronos puedan reinstalar en el mismo puesto**, con igual salario y competencias, a las mujeres cuando regresan de su licencia de maternidad, en casos “debidamente justificados”.

Esta legislación fue la que introdujo la **licencia de paternidad de ocho días con goce de salario para padres**, aunque tiene otros alcances también importantes.

Además, concede una **licencia de tres meses compartida en caso de adopción**, un beneficio que antes solo gozaba la trabajadora. La redacción actual establece que este periodo “es divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes”.

Esta reforma contempla una especie de **herencia de la licencia de maternidad** para los padres o responsables del recién nacido, cuando la madre gestante fallezca en el parto o durante la licencia de embarazo.



La nueva ley permite acomodar negociar de forma más flexible la hora de lactancia en los trabajos (imagen ilustrativa). Foto: Archivo/ (Albert Marín.)