



NUEVOS ARTÍCULOS CST

Lactancia Materna

MODIFICACIÓN ARTICULO 238

Amplió el periodo de lactancia materna y dispuso normatividad vacía o compleja de aplicar.

Aplicabilidad inmediata según expedición de norma.

En trámite de consulta o aclaración por parte del ministerio.

COMPARATIVO DE LEGISLACIÓN ANTERIOR AL 31 DE JULIO DE 2023

ANTES	HOY	CAMBIOS	
Una hora de lactancia materna durante los primeros 6 meses de vida	Dos periodos de media hora en la jornada laboral hasta los 6 meses de vida del menor.		
	Después de los 6 meses de vida del menor y mientras la madre continúe lactando, la empresa deberá otorgar un espacio de media hora para lactancia	Si la trabajadora demuestra que bajo criterio médico necesita más tiempo, la compañía deberá otorgarlo	Si la trabajadora manifiesta continuar con lactancia suplementaria la compañía deberá otorgar el descanso de media hora hasta por dos años de vida del menor
Salas Amigas de Lactancia Materna: bajo \$ activos y No. De trabajadores	Salas de lactancia: Sin criterio de No. De población laboral y/o \$ activos.		
	Para lograr el cumplimiento de la norma, los empleadores deben establecer un local contiguo a aquel donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiada para guardar al niño	Contratación con instituciones de protección infantil para lograr el cometido de la norma	
Fueros de estabilidad laboral hasta los 6 meses de nacido el menor.	Se puede llegar confundir con periodos amplios de hasta dos años de estabilidad laboral que la empresa debería entrar a desvirtuar. Pero es estricto sentido la jurisprudencia a hoy, habla de 6 meses con ocasión a la lactancia exclusiva.		No es lo mismo que los espacios amigos de salas de lactancia materna.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA – RETOS

Dos (2) espacios de descanso de 30 minutos cada uno en la jornada laboral para fomentar la lactancia materna.

Diferenciación de la normatividad de espacios de las salas amigas de la lactancia

Lograr desvirtuar por complejo el fuero de estabilidad laboral reforzada por lactancia

Realizar convenios con instituciones para lograr el periodo de lactancia o la guarda del menor –aspecto muy importante- ya que la norma no habla de quien responderá económicamente por este recurso.

No confundir con los espacios de lactancia materna laborales con el periodo de descanso

ACCIONES INMEDIATAS MIENTRAS SALEN A LA LUZ LOS DIRECCIONAMIENTOS DEL MIN DEL TRABAJO.

Realizar un documento con firma del trabajador y superior jerárquico donde se establezca si es posible el permiso de los dos permisos por 30 minutos cada uno.

De no ser posible, la trabajadora manifestará a conveniencia propia cuál es su deseo para realizar el descanso de lactancia materna

No es aconsejable que la compañía proporcione espacios o “lugares apropiados para guardar al niño”

Extraído numeral 3 del artículo que modifica el artículo 238 del código sustantivo del trabajo.