

Nuevo reglamento de salas de lactancia debe ser visto como gancho para retener el talento

A partir de mayo del 2019 este espacio será obligatorio para empresas que tengan en su planilla más de 30 trabajadoras

[Jéssica I. Montero Soto](#)



Esta bomba extractora de leche (de calidad hospitalaria) es uno de los recursos disponibles para las mujeres que utilizan la sala de lactancia en Mondelez. Foto: DAVID VARGAS / AGENCIA OJO POR OJO

Al final de su licencia de maternidad, las mujeres que amamantan a sus

hijos enfrentan el reto de continuar esta práctica fuera del hogar ¿Pero cómo lo hacen si en su lugar de trabajo no hay sala de lactancia?

Según las historias recopiladas por EF, recurren a espacios como el que está detrás de muebles de archivo, en cuartos de bodega o de limpieza, se colocan entre las puertas de un armario, o toman las salas de reuniones e incluso se extraen leche en el baño.

Aunque ya el Código Laboral incluye la obligación de tener salas de lactancia, la reglamentación publicada el 4 de mayo de 2018 se convierte en aliciente y facilitador para la reinserción laboral de las madres.

Voceros del Ministerio de Trabajo y consultores legales recomiendan aprovechar la coyuntura y fortalecer su marca de empleador. Un estudio publicado por EY en 2017 señaló que mientras siete de cada diez empresas en el mundo se considera efectiva en la atracción de talento femenino, solo cinco de cada diez afirma ser eficiente en la identificación, retención y promoción de mujeres líderes.

Empresas como Mondelez y el bufete BLP aseguran que los beneficios directos de las salas de lactancia son para las colaboradoras, pero la percepción positiva se extiende a toda la empresa.

La extracción de leche es una necesidad física para las madres en lactancia, pues la acumulación puede provocar problemas médicos que van desde dolor muscular, hasta daños en la piel y, en casos severos, mastitis, infección y riesgos mayores.

La Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida del bebé, pero en Costa Rica la licencia de maternidad se extiende durante 120 días, más o menos un mes antes y tres meses después del nacimiento (*Vea recuadro: Salud para dos*)

La pediatra Sonia Chaves, especializada en lactancia, fue coordinadora del Programa Nacional de Lactancia Materna y es una de las activistas detrás de la promulgación del decreto sobre salas de lactancia y su reglamentación.

Chaves resalta el trabajo hecho por instituciones como el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y el Banco Popular con sus espacios para lactancia. También señala el trabajo de Intel y otras empresas privadas como digno de ser copiado.

Dos de esos casos de éxito son los de BLP y Mondelez. Sus iniciativas de salas de lactancia tienen siete y ocho años respectivamente.

Para BLP, la comodidad de las abogadas es una forma de mantener diversidad en su equipo, un valor que consideran clave. "Tenemos buenas prácticas, como el caso de abogadas y clientas que prefieren reunirse en nuestras oficinas porque BLP cuenta con sala de lactancia materna", afirmó Aguilar.

Mondelez inauguró oficinas en 2016 y pasó a dos salas de lactancia, con estaciones de extracción de calidad hospitalaria. Billy Ugarte, Gerente de Seguridad Ocupacional, Mondelēz International, relató que para garantizar la seguridad de las madres y el uso adecuado del equipo, la compañía le entrega a cada mujer un kit que incluye los chupones, los cables de conexión a la máquina y una cobija pequeña.

"Durante estos dos años, la receptividad ha sido absoluta, más de 25 mamás han utilizado los cuartos de lactancia y se han mostrado agradecidas al contar con este gran beneficio y las comodidades que aquí se les ofrece", comentó Ugarte.

Riesgo para la reputación

Las salas de lactancia sirven a dos propósitos: que las madres puedan amamantar a sus hijos en ese lugar o que utilicen el espacio para la

extracción de leche. A menos que el empleador habilite también una guardería, la práctica más común es la extracción.

“Yo me sacaba en un sótano lleno de papeles viejos y ratones. Cargué hasta sábana de mi casa para poner en los sillones viejos donde tenía que sentarme. Fue poco tiempo porque me rebelé y empecé a hacerlo en mi oficina, me encerraba y si llegaba mi compañero o compañera de oficina que se esperaran o entraran. Fue difícil”. Este es relato de Ariane Grau, licenciada en filosofía y activista pro lactancia materna.

Como Ariane, más de una decena de mujeres compartió con EF historias de incomodidad, malos tratos y falta de higiene, muchas veces acompañadas del nombre de la empresa donde las vivieron.

¿Se imagina cuáles serían las consecuencias para su marca si aparece junto a un relato como el anterior?

El riesgo reputacional es real y el cambio en las políticas y actitudes internas es clave, pues las leyes van marcando condiciones mínimas, y aumenta la expectativa social.

“El derecho laboral es progresivo, es decir, va en aumento. La entrada en vigencia del Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo debe ser visto por las empresas como una manifestación de esta progresividad del derecho”, advirtió Sergio García, socio de la práctica de servicios legales en KPMG Costa Rica, quien es el encargado del área de servicio de Derecho Laboral.

Irene Aguilar del bufete BLP, recomienda a las empresas tomar una actitud proactiva y entender que la obligación legal ya existía: el nuevo reglamento es la herramienta más clara para ejecutar el mandato.

“Ninguna organización y empresa quiere ver dañada su imagen como una entidad discriminatoria de las mujeres que trabajan en su empresa. Además

de esto, la empresa puede verse obligada a pagar las multas establecidas en el Código Laboral", explicó Aguilar.

Considere que algunas empresas costarricenses ofrecen las salas de lactancia desde hace casi una década, y evalúe su posición estratégica en el mercado de atracción y retención de talento.

Respecto al costo de implementación el Ministerio de Trabajo considera que el parámetro mínimo utilizado en la normativa es adecuado para quien cumpla con esa condición.

"La razón legal imperante, fue cumplir con la aplicación de un artículo del Código de Trabajo que no había sido cumplido. Estableciendo normas mínimas ,y que no escapan de las posibilidades de empresas que emplean a más de 30 mujeres en un centro de trabajo", comunicó el MTSS .



Justina Aranda, gerente de cuentas clave de Mondelez en Costa Rica, comparte con su hija Olivia Gallastegui Aranda en uno de los dos cuartos de lactancia con los que cuenta la empresa. Aranda fue usuaria del espacio diariamente durante 2017. Foto: DAVID VARGAS / AGENCIA OJO POR OJO

Además están los riesgos legales. El Viceministro de Trabajo del Área Laboral, Juan Alfaro, aseguró a EF, mediante su oficina de prensa, que las disposiciones establecidas en el Reglamento, deben ser acatadas en un plazo no mayor a 12 meses: las empresas tienen hasta el 4 de mayo del 2019 para dar cumplimiento a la nueva normativa.

De presentarse un caso de incumplimiento, los tribunales de Trabajo podrán sancionar al patrono con multas que van desde uno y hasta 23 salarios base: será considerada una infracción a las leyes de trabajo.

El reglamento es de aplicación obligatoria para empresas que tengan en planilla 30 mujeres o más, sin importar la cantidad de embarazos o licencias de lactancia que se otorguen. Las empresas con menos colaboradoras tienen vía libre para incorporar esos espacios, siguiendo el reglamento, y se espera que al obligar la inversión por ley en los empleadores mayores, pronto se convierta en la norma para empresas de todos los tamaños.

Esta evolución en el trato de la maternidad y del talento femenino ha encontrado resistencia durante décadas y es posible que la siga enfrentando ahora. De hecho, el asesor legal Mariano Batalla, de la firma Batalla, instó a las autoridades laborales a revisar el crecimiento de las planillas, para detectar si algún empleador deja de crecer en contratación de mujeres para no llegar a las 30.

De presentarse esta práctica, la empresa estaría incurriendo en prácticas discriminatorias e ilegales, cuyas sanciones están descritas en la Reforma Procesal Laboral.



Billy Ugarte, coordinador de salud, seguridad y ambiente (HSE por sus siglas en inglés) de Mondelez, coloca el retrato de una de las madres usuarias de la sala con su hija. Foto: DAVID VARGAS / AGENCIA OJO POR OJO

La pediatra Sonia Chaves, especializada en lactancia, explicó que la necesidad de extraerse la leche es fisiológica: si una mujer mantiene sus mamas llenas se provoca una congestión mamaria que causa dolor agudo y puede desencadenar una mastitis.

La mastitis es una inflamación de la glándula mamaria que se puede complicar con infección bacteriana, fiebre y otros riesgos.

“Es lo mismo que le digamos a la mamá que no vaya a orinar: es una necesidad fisiológica indispensable. Eso está estipulado también en la ley”, explicó Chaves. Por lo tanto, el tiempo de extracción y la hora de lactancia son independientes uno del otro.

Además, la leche se debe extraer y almacenar en condiciones higiénicas superiores, por tratarse de un producto para consumo de recién nacido.

“Nosotros lo ponemos así: un servicio sanitario no es para ir a comer, y lo que la madre está extrayendo de su pecho es leche materna, es alimento para un recién nacido”, enfatizó.

Crecer en casa y en la oficina

Justina Aranda, gerente de cuentas clave de Mondelez en Costa Rica, fue usuaria de los espacios de lactancia que ofrece la empresa durante 2017, con lo cual logró extender la alimentación de su hija Olivia con leche materna.

“El año pasado tuve la oportunidad de utilizar el cuarto de lactancia que Mondelēz International puso a disposición de las madres. Reconozco que es un gran beneficio que da la compañía para quienes queremos mantener la lactancia, al menos por el primer año del bebé”, relató.

Aranda considera que el espacio, al ser pensado y exclusivo para las colaboradoras (el acceso es únicamente para las mamás en labores de extracción o lactancia), adquirió un balance adecuado entre diseño, equipo (de calidad hospitalaria) y acondicionamiento para la tranquilidad y la comodidad.

“Me siento muy feliz de poder darle el mejor alimento a mi bebé, así como continuar con mis labores y desarrollo profesional”, subrayó.