

Guía de temas laborales relacionados con el período de lactancia materna en Costa Rica



2024

Créditos:

Actualización realizada por los miembros de la Comisión Nacional de Lactancia Materna (CNLM), en el año 2024; con el apoyo de personas estudiantes de la Escuela de Nutrición de la Universidad de Costa Rica, en el marco del curso NU-2064 - Práctica en Nutrición Pública: Yendry Pazos Sibaja (II semestre 2023) y Josselin Umaña Romero (I semestre 2024).



TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	2
ABREVIATURAS	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I. Protección de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y de sus familias.....	5
CAPÍTULO II. Licencia por Maternidad	9
CAPÍTULO III. Licencia por Paternidad o Permiso de Paternidad	11
CAPÍTULO IV. Hora de Lactancia	14
CAPÍTULO V. Tiempo de extracción de leche materna en los centros de trabajo .	19
CAPÍTULO VI. Sobre los certificados médicos para la Hora de Lactancia	20
CAPÍTULO VII. Espacios de Lactancia	22
CAPÍTULO VIII. Discriminación de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.....	27
CAPÍTULO IX. Despido de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia ..	28
CAPÍTULO X. Lista de oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Costa Rica	33



GLOSARIO

Periodo de lactancia: tiempo durante el cual la madre alimenta a su hijo o hija, con leche materna.

Licencia por maternidad: período de cuatro meses que tiene derecho la madre trabajadora en estado de embarazo, para reposar un mes antes del parto y tres meses después del nacimiento de su hijo o hija. Los últimos tres meses se conceden para que exista un espacio de adaptación entre el o la bebé y la madre, y se considera un período mínimo de lactancia.

Hora de lactancia (o Licencia por lactancia): tiempo remunerado que es parte de la jornada laboral de la madre, que obtiene luego del vencimiento de su licencia por maternidad o a partir de su reincorporación al lugar de trabajo. Este tiene como fin lograr el amamantamiento exitoso y el vínculo oportuno entre la madre y su hijo o hija.

Permiso de paternidad: los padres, del sector público, que tengan una hija o hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

Licencia por paternidad: los padres, del sector privado, que tengan una hija o hijo biológico o en adopción podrán gozar de una licencia por paternidad, con goce de salario, de dos días por semana durante cuatro semanas, para un total de 8 días, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

Tiempo de extracción de leche materna: hace referencia al tiempo que tiene derecho la madre en periodo de lactancia para la extracción de leche materna en espacios de lactancia de los centros laborales o lugares acondicionados para este fin.

Espacio de lactancia materna: se refiere a un espacio físico que tiene como



objetivo brindar a las madres trabajadoras, un área específica y acondicionada para desarrollar, en entornos óptimos, la lactancia directa o diferida, durante la jornada laboral.

Sala de lactancia materna: es un recinto o habitáculo que estructuralmente es parte de un bien inmueble, claramente delimitado y destinado al uso de lactancia materna, para el amamantamiento o la extracción manual o mecánica en el caso de alimentación diferida, que garantice a la madre trabajadora y a su hijo o hija condiciones de seguridad tanto para el uso y desplazamiento como para la ubicación de los equipos y accesorios necesarios para la lactancia.

Lactancia diferida: procedimiento mediante el cual, la alimentación del niño o niña se lleva a cabo con leche materna, no directamente del pecho materno, sino mediante leche materna extraída mecánica o manualmente.

ABREVIATURAS

CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social

CEDAW: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

CNLM: Comisión Nacional de Lactancia Materna

EBAIS: Equipo Básico de Atención Integral en Salud

INAMU: Instituto Nacional de la Mujer

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible



INTRODUCCIÓN

Según se establece en la Ley N°7430 Fomento de la Lactancia Materna y su reglamento, la Comisión Nacional de Lactancia Materna (CNLM) es un órgano adscrito al Ministerio de Salud, que se encarga de recomendar las políticas y normas que, sobre la lactancia materna deban promulgarse. Asimismo, coordina y promueve actividades tendientes a fomentar la lactancia materna en Costa Rica y fuera de este país.

Esta Comisión tiene como objetivos fundamentales:

- Desarrollar acciones relacionadas con prácticas asistenciales de apoyo a la lactancia materna y con promoción de la lactancia mediante actividades educativas
- Promover la normativa que proteja a la madre trabajadora y proyectos de investigación que lleven a la práctica actividades de fomento y protección de la lactancia materna.

Bajo esta premisa, surge la necesidad de desarrollar la presente guía de temas laborales relacionados con el período de lactancia materna en Costa Rica. Este documento reúne las principales consultas que recibe la CNLM provenientes del sector empresarial e instituciones públicas y privadas, así como de la población en general, en materia de los derechos a la lactancia de las mujeres trabajadoras, sus hijos e hijas y sus familias.

La leche materna es el alimento ideal para todo niño o niña desde su nacimiento, no importa su condición o peso al nacer. Brinda amplios beneficios al niño o la niña, a las madres, familias y a la sociedad, tales como, disminución en la incidencia de enfermedades, así como una menor inversión en su atención, mejora del estado emocional, disminución en los gastos familiares, tiene un impacto de cero en la huella de carbono, por lo tanto, disminuye el uso de combustibles y la contaminación ambiental, entre muchos otros beneficios.



A pesar de ello, la lactancia materna ya no es la norma para muchas familias. De acuerdo con los determinantes multifactoriales de la lactancia materna, se requieren con urgencia medidas de apoyo a distintos niveles, desde directrices legales y de política, actitudes y valores sociales, hasta condiciones laborales y de empleo para las mujeres y servicios de salud que la apoyen.

Por tanto, esta guía presenta información de utilidad para personas empleadoras y trabajadoras al ser un facilitador que permita evacuar, de manera rápida, dudas respecto a la implementación y alcances de los derechos de la mujer trabajadora embarazada, en período de lactancia materna y de su familia. Asimismo, invita a las personas empleadoras a brindar las condiciones necesarias para que estas funcionarias ejerzan de manera plena sus derechos y el ejercicio de su maternidad.

CAPÍTULO I. Protección de los derechos de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y de sus familias

¿Cuáles son las políticas y normativas que fundamentan jurídicamente la protección de los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

Precisa en su artículo 25, párrafo 2º que: *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”*.

2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2015-2030, Organización Mundial de la Salud.

La lactancia materna también constituye un elemento fundamental para el logro de los 17 ODS, en tanto permite el cumplimiento de áreas clave como nutrición, seguridad alimentaria y reducción de la pobreza; supervivencia, salud y bienestar; medio ambiente y cambio climático; productividad y empleo femenino; y formas de trabajo conjunto: alianzas sostenibles e imperio de la ley (compréndase como un



ideal regulativo sobre el ejercicio del poder. De acuerdo con este ideal, la legitimidad del poder reside en que su actuación se ajuste a lo establecido por normas jurídicas preconstituidas).

3. Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

Esta convención establece en su artículo 24, el derecho de los niños y niñas al disfrute del más alto nivel posible de salud, y el deber del Estado de asegurar que todos los sectores de la sociedad conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños y niñas, así como las ventajas de la lactancia materna.

4. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

En esta Convención se establecen las obligaciones y los compromisos estatales para garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y descartar, por todos los medios, cualquier forma de discriminación hacia las mujeres por su condición, que se presente en cualquier ámbito o esfera, en las normas vigentes, mediante acciones u omisiones, ya sea de manera directa o indirecta por resultado.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) plantea la implementación de medidas especiales para la protección de la maternidad (artículo 4, inciso 2 y Recomendación General N°25 del CEDAW), resalta la responsabilidad estatal de impedir la discriminación de la mujer por razones de matrimonio o maternidad (artículo 11, inciso 2 y Recomendación General N°21 y 31), que incluye la prohibición del despido por embarazo o licencia por maternidad y lactancia; la licencia remunerada de maternidad; servicios sociales de apoyo para combinar responsabilidades familiares y laborales, como servicios de cuidado de niños; y protección especial durante el embarazo y la lactancia, cuando se realizan trabajos, que puedan resultar perjudiciales para la salud de la madre. También contempla la prestación de servicios en el embarazo, parto y postparto y una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia (artículo 12, inciso 2).



5. Protocolo de San Salvador de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Este documento dispone en su artículo 12 que: *“Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual”*. Asimismo, el artículo 15 indica que el Estado debe: *“Garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar”*.

6. Constitución Política de Costa Rica.

En sus artículos 51 y 71 se otorga una protección especial a la madre, a las niñas y los niños, y a la familia como fundamento de la sociedad. De esta normativa, así como de los Tratados, Convenios y Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Costa Rica, se deriva el derecho que tienen todas las niñas y los niños a ser amamantados por su madre, en resguardo del derecho del menor a disfrutar de una óptima nutrición.

7. Ley General de Salud N°5395.

El artículo 12 de esta ley, indica que toda madre gestante tiene derecho a los servicios de información materno-infantil, al control médico durante su embarazo; a la atención médica del parto y a recibir alimentos para completar su dieta, o la del niño, durante el período de lactancia.

8. Ley de Fomento de la Lactancia Materna N°7430 y su reglamento.

En Costa Rica esta ley tiene como objetivo: *“Fomentar la nutrición segura y suficiente para los lactantes, mediante la educación de la familia y la protección de la lactancia materna. Para ello se dará el apoyo específico a los programas y las actividades que la promuevan y se regulará la publicidad y la distribución de los sucedáneos de la leche materna, de los alimentos complementarios, cuando se comercialicen como tales, y de los utensilios conexos”* (artículo 1).



De las normas reseñadas, resulta, a todas luces, que los Estados tienen como deber fundamental la protección del interés superior del niño y la niña, evitando todas aquellas acciones que perjudiquen la maternidad, y promoviendo las condiciones necesarias para garantizar la lactancia materna.

9. Código de Trabajo.

En el ámbito de las relaciones laborales, las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, gozan de protección especial en el Código de Trabajo en sus artículos 94, 94 bis, 95, 97 y 100, así como en su reforma 2022.

10. Código de la Niñez y la Adolescencia.

En su artículo 52°, indica la Garantía para la lactancia materna, donde las instituciones oficiales y privadas, así como los empleadores les garantizarán a las madres menores de edad las condiciones adecuadas para la lactancia materna. El incumplimiento de esta norma será sancionado como infracción a la legislación laboral, según lo previsto en el artículo 611 y siguientes del Código de Trabajo.

¿Las empresas fabricantes o distribuidoras de sucedáneos de leche materna pueden promover y ofrecer gratuitamente estos productos a las madres?

Una empresa fabricante o distribuidora de sucedáneos de leche materna, no debe facilitar a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes, directa o indirectamente y en forma gratuita, productos o utensilios que fomenten el empleo de sucedáneos de la leche materna.

Todos los agentes de salud (pediatras y otros médicos, nutricionistas, enfermeras, farmacéuticos, entre otros) tienen la obligación legal de:

- Apoyar, proteger y fomentar la lactancia materna.
- Rechazar obsequios o beneficios, de los fabricantes o los distribuidores de



sucedáneos de la leche materna u otros productos comercializados como tales y de los utensilios conexos.

- Inhibirse de promocionar los sucedáneos de la leche materna y los utensilios conexos.

CAPÍTULO II. Licencia por Maternidad

¿Por cuánto tiempo se otorga la licencia por maternidad?

El artículo 95 del Código de Trabajo, establece la licencia por maternidad al señalar que: “La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a este. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior”.

Si adopto un hijo o hija ¿Tengo derecho a la licencia por maternidad?

La persona trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos que la madre trabajadora biológica, por lo que, la licencia debe ser de cuatro meses, para que madre e hijo/hija tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará desde el inicio de la convivencia del niño o la niña con la familia solicitante de adopción.

Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o la autoridad judicial competente, en la que consten los trámites de adopción.

¿Cuál es el tiempo de goce para la licencia por maternidad en partos múltiples?

Según la ley N° 10159: Ley Marco de Empleo Público, la madre que es empleada



pública que tenga un parto múltiple, tendrá derecho a una ampliación de la licencia por maternidad hasta por dos meses adicionales. Esta ampliación de la licencia por maternidad requiere el criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad.

Para madres que trabajan en el sector privado, pueden optar por lo establecido en el Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud (2014) que establece:

“En aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad por cada producto vivo adicional, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto. Esta licencia adicional se extenderá en forma mensual, de acuerdo con el número de productos vivos constatados cada vez que se otorgue.”.

Si mi hijo o hija nació prematuro ¿Cuánto tiempo tengo de derecho a la licencia por maternidad?

En casos en que la madre dé a luz un hijo o hija prematuro(a) o sea que nació antes de las 37 semanas de gestación, el período de licencia por maternidad se mantendrá al menos por un período de cuatro meses, el cual podrá ser aumentado según criterio del especialista correspondiente, por medio de una ampliación a la licencia de maternidad, en el caso de una empleada pública (hasta por dos meses) amparado en lo dispuesto en la ley N° 10159: Ley Marco de Empleo Público o por una licencia extraordinaria según lo establece la ley 7756: Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas, en el sector privado.

¿Se puede extender el plazo de la licencia por maternidad?

En los casos de enfermedades crónicas de personas menores de edad (por ejemplo: hereditarias, congénitas y perinatales) de gran complejidad que requieran



atención individualizada (es decir, procedimientos y terapia domiciliaria) durante las veinticuatro horas del día, el período de la licencia por maternidad podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente. Esta licencia se denominará: licencia para madres de personas menores de edad portadores de enfermedades crónicas.

Según el Artículo 42 de la Ley Marco de Empleo Público - Ampliación de la licencia remunerada por maternidad esta se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública, cuando se presenten los siguientes casos:

- a) Nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

CAPÍTULO III. Licencia por Paternidad o Permiso de Paternidad

El permiso de paternidad o licencia por paternidad por hija o hijo biológico o por adopción, es el permiso que el patrono debe otorgar a los padres con el fin de que puedan pasar tiempo con sus hijos e hijas recién nacidos y se involucren en su cuidado.

¿Cuántos días se otorgan para la licencia por paternidad?

Los trabajadores del **sector privado** tienen derecho a ocho días libres por hijo o hija. En el artículo 95 de la Reforma Procesal Laboral del Código de Trabajo, paréntesis b), se cita:

"b) A los padres biológicos se les otorgará una licencia por paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre



para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios".

¿Cuántos días se otorgan para el permiso de paternidad?

En el **sector público**, los trabajadores podrán disfrutar un mes de permiso de paternidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público. Según el Artículo 41- Los padres que tengan una hija o hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

Se otorga posterior al día del nacimiento o al momento de concretarse la adopción. Así mismo, al tratarse de un mes calendario, el plazo se cuenta de fecha a fecha, por lo que deberán incluirse todos los días no hábiles dentro de ese plazo (ejemplo: del 01 de marzo al 01 de abril).

Si adopto a un hijo o hija ¿Tengo derecho a la licencia o permiso por paternidad?

Existen dos variaciones de adopción: individual y conjunta.

En la adopción individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante.

En la adopción conjunta se otorgará licencia especial de tres meses, divisibles entre las personas adoptantes según mutuo acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de los padres.



La licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el juzgado de familia correspondiente, o el notario público (nuevo) en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

¿Dónde solicito la licencia o permiso por paternidad?

Padres que laboran en el sector privado:

Para realizar el trámite, el interesado deberá presentar en la Dirección Médica de su Área de Salud de adscripción en la CCSS, solicitud formal por escrito y “bajo fe de juramento”, indicando ser el padre biológico del menor y las fechas en que hará uso de dicha licencia (dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento del menor).

Las órdenes de licencia otorgadas por la CCSS se emitirán por las ocho fechas de una sola vez, a razón de un máximo de dos días (continuos o discontinuos) por semana; por lo cual, de acuerdo con el requerimiento del solicitante, se podrán emitir de cuatro a ocho órdenes.

Padres que laboran en el sector público:

Este permiso deberá ser gestionado a lo interno de la institución, según los lineamientos establecidos en cada centro de trabajo.

¿Se puede efectuar un despido a un padre que esté disfrutando de su licencia o permiso por paternidad?

No. La reforma al Código de Trabajo le otorga al padre un fuero especial, por lo que el patrono no puede despedirlo mientras goce de esta licencia o permiso.



¿Me pueden rebajar el salario por gozar de licencia o permiso por paternidad?

No, la licencia o permiso por paternidad en Costa Rica es una obligación para todos los patronos. El pago correspondiente a esta licencia por paternidad en el **sector privado** será cubierto por la CCSS y el patrono, de acuerdo con lo establecido en la ley, en partes iguales y no implica ninguna rebaja. En el **sector público**, de igual forma, este beneficio será pagado por el Estado y la CCSS en partes iguales y sin ninguna deducción salarial.

Si la madre fallece en el parto ¿Como padre, tengo derecho a más tiempo para estar con mi hijo o hija?

Según el artículo 95 del Código de Trabajo de Costa Rica, en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o la licencia por maternidad, el padre tiene derecho a una licencia especial posparto remunerada por el tiempo que hubiera correspondido a la madre para el disfrute de su licencia. Esta disposición está diseñada para permitir al padre asumir el cuidado y atención del recién nacido durante ese periodo crítico.

CAPÍTULO IV. Hora de Lactancia

Toda madre en período de lactancia materna que se encuentre laborando, tiene derecho de manera irrenunciable e inviolable a la hora de lactancia materna, por todo el tiempo que mediante certificación médica se compruebe el amamantamiento. ***La edad del lactante no es una limitante.***

¿Cuándo tengo derecho a la hora de lactancia?

El artículo 97 del Código de Trabajo, dispone la hora de lactancia materna (también conocida como hora de lactancia), y señala que: "(...) Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje y durante sus horas laborales



de un intervalo al día a elegir, de quince minutos cada tres horas, media hora dos veces al día, una hora al inicio de su jornada laboral o una hora antes de finalizar la misma, con el objeto de amamantar a su hijo”, y sigue estableciendo este artículo que el patrono deberá procurarle espacios de descanso que deberán computarse como tiempo de trabajo efectivo y por ende deberán ser remunerados al indicar que: “(...) El patrono se esforzará por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en las líneas anteriores para el efecto de su remuneración”. Sobre este artículo, la Sala Constitucional ha señalado lo siguiente:

“(...) el derecho a la lactancia que se encuentra consagrado en tal numeral, como un derecho irrenunciable del que goza la trabajadora que se encuentre en período de lactancia, obedece, a su vez, a lo dispuesto en el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño, que reconoce el derecho que tiene todo niño y niña a disfrutar del más alto nivel de salud, lo que incluye una buena nutrición y el reconocimiento de las ventajas de la lactancia materna.

Por lo que sí: “(...) a la madre debe procurarse la posibilidad de amamantar a su hijo, constituyéndose así un derecho a su favor. Este derecho surge precisamente de la necesidad y de ese derecho que tiene todo niño a ser amamantado por su madre según la Convención referida.” (Sentencia número 6250-95 de las 17:27 horas del 15 de noviembre de 1995). (Ver, en este mismo sentido, sentencia número 2008-009251 de las 9:46 horas del 4 de junio del 2008 de la Sala Constitucional, Resolución N° 2011000635).

¿Puede el patrono limitar el tiempo establecido de hora de lactancia materna a menos de una hora, en jornadas completas?

No. Ninguna persona empleadora puede limitar el tiempo diario mínimo, establecido en una hora de lactancia, para madres que trabajan una jornada completa. La Sala Constitucional ha emitido sentencias en esa línea (*Sentencias Nos. 6250-95 de las*



17:27 horas del 15 de noviembre de 1995, 2013-006703 de las 10:20 hrs. de 17 de mayo de 2013) *La hora de lactancia es un derecho de la madre, del niño y niña y su disfrute puede prorrogarse siempre que exista certificación médica que acredite esa circunstancia.*

La parte patronal no puede limitar el periodo efectivo de disfrute diario de esa licencia. Esto sin duda resulta lesivo de los derechos fundamentales de las madres y sus hijos e hijas. No obstante, por costumbre se ha consentido que el patrono y la trabajadora puedan pactar el uso de una hora al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo o hija. *Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2014- 12595.*

Se recomienda que la madre solicite a su jefatura inmediata el reglamento, normas internas y/o convenciones colectivas sobre protección de las colaboradoras en periodo de lactancia materna, en caso de que, este periodo sea mayor a una hora como se estipula en la ley.

Este período se toma según lo disponga la trabajadora en común acuerdo con su patrono, privando el interés superior de las personas menores de edad y valorando las condiciones particulares de la madre, el niño o niña y la garantía de la prestación de los servicios. Esta licencia se puede disfrutar fraccionada, al inicio o previo a finalizar la jornada laboral, en común acuerdo con el patrono. Es responsabilidad de la madre que amamanta y la persona empleadora o jefatura inmediata, dejar definido claramente el momento o el horario de la jornada laboral, en que la madre ejercerá su derecho a la hora de lactancia materna.

¿Cómo se calcula el período de lactancia en trabajadoras que laboran medio tiempo o menos?

El Código de Trabajo, en su artículo 97, establece el derecho de una hora de hora de lactancia para todas las madres trabajadoras sin hacer distinción sobre la duración de la jornada.



No obstante, a partir de resoluciones de los años 2008, 2014 y 2016, la *Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia* ha señalado que *la hora de lactancia materna debe otorgarse proporcionalmente a la jornada laborada, es decir, entre media hora y cuarenta y cinco minutos para una jornada de medio tiempo.*

En conclusión, la hora de lactancia materna es proporcional a la jornada de trabajo, lo que no violenta el derecho establecido. *Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2008-009251.*

Con la aplicación del teletrabajo ¿Varían las condiciones derivadas del derecho de lactancia para madres de hijos/hijas?

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora. A esta figura se le aplica en toda su extensión el Código de Trabajo. El teletrabajo está sujeto a los principios de oportunidad y conveniencia, donde las dos partes definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. Esto significa que la medición de qué tan productivo es el sistema de trabajo a distancia, es algo que se define obviamente a lo interno de cada empresa, en el entendido que debe ser con objetividad y buena fe. El teletrabajo no afecta las condiciones de la relación laboral. En este sentido, se mantienen las mismas obligaciones y beneficios de aquellos que desarrollen funciones presencialmente en la empresa o centro de trabajo. Por lo tanto, según la **Ley para Regular el Teletrabajo N° 9738**, no puede haber ningún tipo de comportamiento discriminatorio en relación con las obligaciones o retribuciones. Así, el derecho a la licencia por maternidad también se aplica a la modalidad de teletrabajo.

¿Puede la persona empleadora limitar o no conceder la hora de lactancia materna por la edad del niño o niña lactante?

No, el patrono no puede limitar el tiempo de lactancia, basándose en la edad del lactante. Si bien, la Ley N° 7430 Ley de Fomento de la Lactancia Materna, en el artículo 2 define al lactante como el niño o niña hasta los 12 meses cumplidos, la



jurisprudencia de la *Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia* ha resuelto que, en aras de la protección del menor lactante, debe entenderse que *el período mínimo de lactancia de tres meses que dicta el artículo 95 del Código de Trabajo, fue ampliado a 12 meses*, en concordancia con la definición de lactante que dispone dicha ley.

Las leyes especiales prevalecen sobre la ley general por lo que no existe un periodo máximo de lactancia sino solo un periodo mínimo. Por lo tanto, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala Segunda y Sala Constitucional, *el periodo mínimo de lactancia es de un año y no de tres meses, siendo que la hora de lactancia debe extenderse, en el tanto la madre demuestre el proceso de amamantamiento en la consulta médica, a fin de que el profesional de la salud le extienda las prórrogas con independencia de la edad del menor. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-002040. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2011-635.* Es importante reiterar que no hay jurisprudencia sobre la edad máxima, *la edad del lactante no es una limitante.*

¿Cómo se aplica la hora de lactancia en los casos de partos múltiples?

La hora de lactancia materna es de una hora por cada niña o niño amamantado. En caso de partos múltiples, la licencia se amplía por el número de hijos o hijas amamantados.

En efecto, el titular del derecho a la lactancia no solo es la madre sino también la persona menor de edad, lo que implica que cada recién nacido tiene derecho a una hora completa de lactancia, de modo que, en los casos de parto múltiple, esta hora no se debe compartir sino multiplicar de manera proporcional al número de recién nacidos. La Sala Constitucional ha reconocido que *el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples (con dos hijos, se incrementará al doble, con tres hijos, se incrementará al triple, y así sucesivamente)* *Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resoluciones N° 2013-06703, N° 2014-545, N° 2017-6353.*



CAPÍTULO V. Tiempo de extracción de leche materna en los centros de trabajo

Si me encuentro en periodo de lactancia ¿Tengo derecho al tiempo de extracción durante mis horas laborales?

El derecho de lactancia del menor debe ser atendido de una forma amplia e integral, de tal manera que la hora de lactancia y el tiempo de extracción de leche materna, previsto para la madre durante la jornada laboral (en el párrafo segundo del artículo 97 del Código de Trabajo), deben ser vistos como dos derechos diferentes e individuales.

La madre en período de lactancia en su jornada laboral tiene derecho a algún medio de descanso dentro de las posibilidades laborales, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo. Este tiempo puede permitir a la madre la extracción de leche materna cuando exista la necesidad fisiológica de hacerlo, en los espacios de lactancia de los centros laborales.

La extracción de leche materna durante la jornada laboral debe ser facilitada por los patronos porque responde a una necesidad fisiológica que, como tal, se debe satisfacer a cabalidad, para asegurar la salud del niño o niña y su madre. En general estos espacios pueden ser de hasta **15 minutos efectivos** cada 3 horas, según las necesidades fisiológicas de las madres y la edad del niño o niña, y de acuerdo con el horario convenido con el patrono.

La extracción tendrá una doble finalidad, primero procurar el alimento del menor en buen estado para garantizar su correcta alimentación y segundo, velar por la buena salud de la madre, quien puede tener serias complicaciones de salud si no extrae la leche de sus pechos cuando su producción es alta, corriendo riesgo de sufrir infecciones y además que se afecte la producción de tan preciado líquido para el idóneo desarrollo del menor.



CAPÍTULO VI. Sobre los certificados médicos para la Hora de Lactancia

Es responsabilidad de la madre en período de lactancia, entregar a su patrono o jefatura inmediata, el certificado médico, con la periodicidad que la normativa institucional o empresa establece.

El certificado médico de lactancia materna es un dictamen médico emitido por un profesional en medicina que determina prorrogar la lactancia materna al niño o niña, pudiendo ser extendida por médico general o especialista de la seguridad social, o de consulta privada, independientemente de la edad del niño o la niña. Importante anotar que un certificado emitido, ya sea a nivel público o privado, no debe ser convalidado por otro profesional en medicina, aunque la jefatura así lo solicite. Tanto los profesionales del sector público como privado tienen fe pública para emitirlo.

Debe presentarse a la jefatura inmediata o patrono a partir de la reincorporación a sus funciones laborales. A partir de esta fecha, se debe continuar presentando certificado cada tres meses, excepto que la normativa o directriz por escrito del patrono, empresa o institución establezcan un plazo diferente. Ningún patrono puede establecer un plazo menor a un mes para su entrega.

El certificado médico referido a la hora de lactancia que se otorga a la madre solicitante debe incluir lo siguiente:

- Nombre de la madre
- Número de cédula de identidad de la madre
- Nombre del niño o niña
- Edad del niño o niña
- Tiempo de vigencia
- Firma y sello del médico

El certificado médico no requiere de una justificación del por qué el niño o niña debe de continuar siendo amamantado, pues desde el punto de vista científico, la lactancia materna por sí misma se justifica hasta los dos años y más.



El profesional en medicina de la CCSS o de consulta particular que emita el certificado, deberá consignar en el expediente clínico de la madre mediante historia clínica y observación, la comprobación efectiva del proceso de amamantamiento. Para tal efecto la madre deberá comprobar que amamanta a su hija o hijo, presentándose junto con este, el día de la consulta, para amamantarlo como requisito indispensable cada vez que se emite el certificado.

Según la normativa para la compra, confección y validez de los certificados médicos del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 23 el 3 de febrero del 2016, los certificados que se emitan a nivel privado son digitales. La madre en período de lactancia obtendrá un número de certificado médico digital único y exclusivo. El profesional en medicina, institución pública o privada, que desee acceder al certificado médico digital que le ha sido confeccionado a una madre en período de lactancia, podrá hacerlo, mediante la digitalización del número de certificado médico que le fue proporcionado a la madre en la página web: <https://sedimec-pub.dictamenmedico.com/index/buscar> del Colegio de Médicos y Cirujanos.

Estos criterios mínimos pueden variar según lo determine la normativa interna de cada empresa o institución, en sus políticas, directrices o lineamientos laborales.

La madre con embarazos múltiples en período de lactancia tiene derecho a una hora de lactancia por cada hijo o hija que compruebe por certificado médico, que sea amamantado. Es decir, debe presentar un certificado médico por cada hijo o hija que amamante.

¿Qué puedo hacer si se me vence el certificado de lactancia y aún no cuento con el siguiente?

La sincronización entre el certificado que se vence y la obtención del nuevo, depende de cada situación particular. Por tanto, con la debida anticipación, la madre trabajadora debe coordinar con su patrono.



Debe quedar claro que, por tener el certificado vencido, el niño/niña y la madre no perderán su derecho. El certificado de lactancia que emite el médico es un elemento probatorio, no un requisito solemne que pudiera ser obstáculo al ejercicio del derecho de lactancia. El certificado es un mero requisito de constatación.

Debido a lo anterior, la madre mantiene su derecho de lactancia en los días de "transición" entre un certificado y otro, para lo cual se recomienda a la madre que, coordine con la persona encargada de Recursos Humanos para que haya claridad ante ello.

El certificado de lactancia emitido por un médico es considerado un elemento probatorio que se enmarca en el concepto de "acto médico". El acto médico se concreta en la relación médico-paciente. Es un acto complejo, personal, libre y responsable, efectuado por el profesional médico, con conocimientos, destrezas y actitudes óptimas, legalmente autorizado y en beneficio del paciente asumiendo el valor fundamental de la vida desde el momento de la fecundación hasta su muerte natural y respetando la dignidad de la persona humana, tanto de quien lo ejecuta como de quien lo recibe. El acto médico comprende la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos hasta el ocaso de la vida. Incluye también toda acción o disposición que realice el médico en los campos de la enseñanza y la investigación de la medicina y la administración de servicios médicos, ya sea en su condición de director, asistente, docente, especialista, investigador, administrador, consultor, auditor o perito.

CAPÍTULO VII. Espacios de Lactancia

¿En cuáles circunstancias debe la persona empleadora contar con un espacio de lactancia materna en el centro de trabajo?

Son recurrentes las quejas y dificultades de las madres que amamantan o requieren extraerse la leche materna en horas laborales, debido al desconocimiento de la



vigencia del Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo N°41080-MTSS-S, el cual desarrolla las condiciones mínimas en que se debe ejercer este derecho.

Según el Artículo 100 del Código de Trabajo, toda persona empleadora que tenga en su establecimiento madres en período de lactancia quedará obligada a acondicionar un espacio ideal, con el propósito 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.

Por tanto, es obligación de toda persona empleadora acondicionar un espacio adecuado a propósito, para que las madres de manera segura e higiénica amamenten o extraigan y conserven la leche materna, minimizando el riesgo de contaminación de esta.

Además, el espacio de lactancia materna, en cualquiera de sus modalidades, debe garantizar la privacidad de la madre trabajadora y ser de uso exclusivo para este fin, favoreciendo así la continuidad de la lactancia materna durante el horario de trabajo.

Además, debe otorgarse según las necesidades de la funcionaria, un tiempo de hasta **15 minutos efectivos** cada 3 horas, según las necesidades fisiológicas de la madre y el niño, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, permitiéndole la extracción de leche materna en salas de lactancia.

El tiempo efectivo del uso del espacio de lactancia comienza a contabilizarse desde el momento que la madre trabajadora ingresa al espacio de lactancia, el tiempo de desplazamiento desde su puesto de trabajo hasta el espacio de lactancia no puede ser descontado del tiempo efectivo de la hora de lactancia

Sobre el deber de cumplir el mandato de la normativa, *la Sala Constitucional ya ha emitido recientes sentencias donde obligan tanto a entidades públicas como privadas, a cumplir con este deber. Sala Constitucional de la Corte Suprema de*



Justicia, Resolución N°2951- 2020, Resolución N°012334-2019, Resolución N°16270-2020.

¿Cuáles son las recomendaciones para la madre en cuanto al manejo e higiene de los espacios de lactancia?

- A. Lavado de manos al ingresar al espacio de lactancia.
- B. Etiquetar los envases de la leche con el nombre de la madre, y fecha de extracción.

Para mayores detalles revisar el contenido de la pregunta ¿Cómo se debe de almacenar y transportar correctamente la Leche Materna?, en la página 26.

¿Cuáles son las recomendaciones para los lugares de trabajo en cuanto al manejo e higiene de los espacios de lactancia?

- A. Limpiar el espacio de lactancia a diario (tener un plan de limpieza)
- B. Evitar colocar artículos o muebles innecesarios que promuevan acumulación de polvo.
- C. Mantener limpio el refrigerador.
- D. El refrigerador debe ser de uso exclusivo para la leche materna.
- E. No ingresar otros alimentos que puedan contaminar la leche materna.

Es deseable que el área de recursos humanos coordine el correcto uso del espacio de lactancia, y garantizar el buen funcionamiento de este.

La persona que se designe como responsable o coordinador del espacio de lactancia materna, tiene como tareas:

1. Difundir la existencia del espacio de lactancia entre el personal.
2. Promover el uso adecuado de los espacios de lactancia.
3. Coordinar y verificar el adecuado mantenimiento y buen funcionamiento del espacio.



4. Realizar propuestas de mejora del espacio de lactancia.
5. Implementar una guía básica para el uso de los espacios de lactancia que, al menos, contemple las siguientes instrucciones:
 - a) El horario de uso del espacio de lactancia, determinado por el número de madres trabajadoras usuarias y por sus horarios de lactancia.
 - b) El uso del espacio de lactancia es exclusivamente para el amamantamiento, la extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.
 - c) Para facilitar el orden y uso racional del espacio físico, se deberá registrar cada visita al espacio de lactancia en una bitácora o lista de registro.
 - d) En cada visita al espacio de lactancia, es necesario realizar un lavado de manos adecuado, antes y después de utilizarlo.
 - e) Todo el material utilizado para la extracción y conservación de la leche debe estar debidamente lavado, siendo responsabilidad de cada madre el uso y la limpieza de los frascos y equipos empleados
 - f) Cada madre trabajadora usuaria, será responsable de etiquetar o identificar debidamente sus frascos con los siguientes datos: nombre completo, fecha y hora de extracción.
 - g) La limpieza del espacio de lactancia estará a cargo del personal de limpieza que designe el empleador.
 - h) Está prohibido introducir alimentos o comer dentro de los espacios de lactancia.
 - i) El espacio de lactancia, no se debe usar para otras actividades que no sean exclusivas de lactancia materna. **Ningún espacio de lactancia materna será instalado dentro de servicios sanitarios, duchas, bodegas o espacios similares.**
 - j) Realizar sondeos con las madres trabajadoras para identificar si la iniciativa está logrando las metas propuestas.



Acerca de las medidas especiales sanitarias y las labores de inspección

El Ministerio de Salud, mediante las Áreas Rectoras de Salud, debe salvaguardar la protección de la salud pública, en los espacios de lactancia materna. Debe realizar las prevenciones que estime pertinentes y apegadas a derecho. En caso de incumplimientos que representen un riesgo para la salud humana, se deben aplicar las medidas sanitarias especiales previstas en los artículos 355 y siguientes de la Ley General de Salud.

¿Cómo se debe de almacenar y transportar correctamente la Leche Materna?

El correcto almacenamiento y transporte de la leche materna es fundamental para garantizar su seguridad y calidad nutricional.

Recipientes adecuados: utilice recipientes de plástico o vidrio para almacenar la leche materna, deben estar bien limpios y esterilizados.

Etiquetado: etiquete cada recipiente con la fecha de extracción. Esto le ayudará a seguir un orden y a utilizar la leche más antigua primero.

Refrigeración: si es posible, refrigere la leche materna lo antes posible después de extraerla. Idealmente, la leche debe almacenarse a una temperatura de entre 0°C y 4°C.

Transporte seguro: si tiene que transportar la leche desde su trabajo hasta la casa, utilice una hielera con paquetes de hielo para mantener la leche fría durante el viaje.

Congelación: si no puede refrigerar la leche de inmediato, guárdela en un congelador. La leche materna se puede almacenar en un congelador durante varios meses, pero es mejor utilizarla dentro de los seis meses posteriores para garantizar la calidad nutricional.

Descongelación: cuando vaya a utilizar la leche congelada, descongélela



lentamente en el refrigerador o en agua tibia (nunca a fuego directo). Evite calentar o hervir la leche, solamente llevarla a temperatura ambiente.

Para mayores detalles consulte las Guías Alimentarias Basadas en Alimentos para los primeros mil días de vida en Costa Rica, en el capítulo sobre Lactancia Materna, en [el siguiente enlace:](https://www.ministeriodesalud.go.cr/guiasalimentarias/gabas/pageflips/fao-guia.html#book/)
<https://www.ministeriodesalud.go.cr/guiasalimentarias/gabas/pageflips/fao-guia.html#book/>.

CAPÍTULO VIII. Discriminación de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

¿Cuáles son las condiciones que podrían indicar que una mujer embarazada o en periodo de lactancia está siendo objeto de discriminación?

El artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Una conducta discriminatoria se puede dar en aquellas situaciones, en las que no existe justificación para un trato diferenciado en igualdad de condiciones. Por ejemplo: diferencias de salario cuando hay responsabilidades y características similares con otros trabajadores, variaciones de las condiciones de trabajo iniciales sin justificación, diferencias en incentivos como becas, capacitaciones, permisos, premios, condiciones de espacio físico de trabajo, que al final pueden desembocar en la renuncia de la trabajadora.

Por ello, una persona trabajadora que perciba que por su estado de embarazo o lactancia está siendo discriminada, con el fin de obligarla a renunciar, en tanto su despido está prohibido, podrá denunciar esta situación ante los Juzgados de Trabajo, de conformidad con el artículo 409 del Código de Trabajo, donde la trabajadora debe señalar los hechos en el que base su demanda y los términos de



comparación que fundamente su afirmación.

Es importante resaltar que de conformidad con el artículo 69 inciso c) del Código de Trabajo, la parte patronal debe tomar las consideraciones necesarias para garantizarles a las personas trabajadoras un embarazo y lactancia saludables y en óptimas condiciones mientras ejerzan las labores.

CAPÍTULO IX. Despido de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia

¿Se puede despedir a una mujer embarazada o en periodo de lactancia?

El despido de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia está prohibido en Costa Rica, porque goza de un “Fuero Especial de Protección” establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo. Consiste en una “prohibición de despedir a la mujer trabajadora embarazada o en lactancia”, salvo causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código.

Para gozar de esta protección, *las trabajadoras deberán darle aviso inclusive verbalmente a la parte patronal y presentar certificado médico de su estado extendido por un médico privado o de la Caja Costarricense de Seguro Social. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resoluciones N°2013-1035; N°2011-000657; N°03-787.*

Si la persona embarazada incurre en causa de despido ¿Qué procedimiento debe seguir la parte patronal?

En caso de que la trabajadora incurra en faltas graves conforme con las causales establecidas en el artículo 81 del Código, la parte patronal deberá solicitar y gestionar la autorización para el despido mediante el procedimiento establecido por la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, contemplado en los artículos 94 y 540 inciso 3) del Código de Trabajo y comprobar la falta.



¿Qué debe hacer la trabajadora si la despiden en estado de embarazo o en período de lactancia?

Puede acudir ante la Inspección de Trabajo más cercana al centro de trabajo, oficina que realizará la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere, puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su reinstalación inmediata. La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso la parte empleadora, deberá de pagarle, además de la indemnización a la que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y post parto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento de despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

¿Qué debo hacer si como trabajadora en periodo de lactancia, violan mis derechos, así como los derechos de mi hijo e hija?

La persona trabajadora puede interponer la denuncia respectiva en la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para esto se cuenta con oficinas en todo el país (Ver anexo1)

También las trabajadoras embarazadas que así lo deseen podrán acudir directamente al Juzgado de Trabajo más próximo a su lugar de habitación o centro de trabajo, y pedir su reinstalación inmediata, con pleno goce de sus derechos en caso de despido injustificado, mediante una vía sumarísima para tramitar la demanda.

De acuerdo con el artículo 454 del Código de Trabajo, las trabajadoras tienen derecho a contar con Asistencia Legal gratuita para la tutela de sus derechos en vía judicial.

Los recursos de amparo son una herramienta para exigir que se garanticen y protejan derechos fundamentales de la ciudadanía, situación que ha hecho de este proceso un medio conocido para realizar denuncias y reclamos. Es absolutamente



gratuito. No paga timbres o impuestos de ninguna especie, y puede ser interpuesto contra personas físicas, jurídicas, instituciones del Estado o particulares. Los 365 días del año y las 24 horas del día.

A. Para presentar un recurso de amparo se deben seguir los siguientes pasos:

1. Lo primero que se debe hacer es solicitar una clave de gestión en línea (en caso de no tenerla), este trámite se hace de forma presencial una única ocasión en cualquier despacho judicial, para ello, se requiere presentar la cédula de identidad. En caso de que la madre trabajadora reside en una zona alejada, en la que no haya ningún despacho judicial y le sea totalmente imposible acceder al más cercano y que tampoco pueda enviar el recurso vía fax, la Sala Constitucional puede, de manera excepcional, atender a estas circunstancias especiales.
2. Una vez cumplido ese trámite, se debe ingresar al sitio <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr/sistemagestionenlineapj/publica/> y seleccionar “Acceso privado” y digitalizar el usuario y la clave.
3. Luego debe seleccionar la opción “Servicios” e ingresar al enlace de “Envío de casos nuevos”, después debe seleccionar “Envío de demandas o denuncias”.
4. Posteriormente, se debe llenar el formulario de datos generales del caso nuevo, adicionalmente, se completa el formulario de interviniente para agregar los intervinientes necesarios, luego se debe presionar el botón "Guardar Parte" en cada uno de ellos. Se pueden llenar los formularios de los datos asociados (medios de notificación y representantes legales) de cada interviniente, y presionar el botón guardar de cada uno de ellos (Opcional).
5. Finalmente, se debe adjuntar el archivo con el escrito de la demanda y presionar el botón "Enviar" para finalizar el proceso.

Es importante destacar que se debe elegir I Circuito Judicial de San José, y Sala



Constitucional.

No se debe olvidar señalar un medio para recibir notificaciones, por ejemplo, un correo electrónico, así como firmar el recurso.

B. Un recurso de amparo debe contener los siguientes elementos:

1. Encabezado:

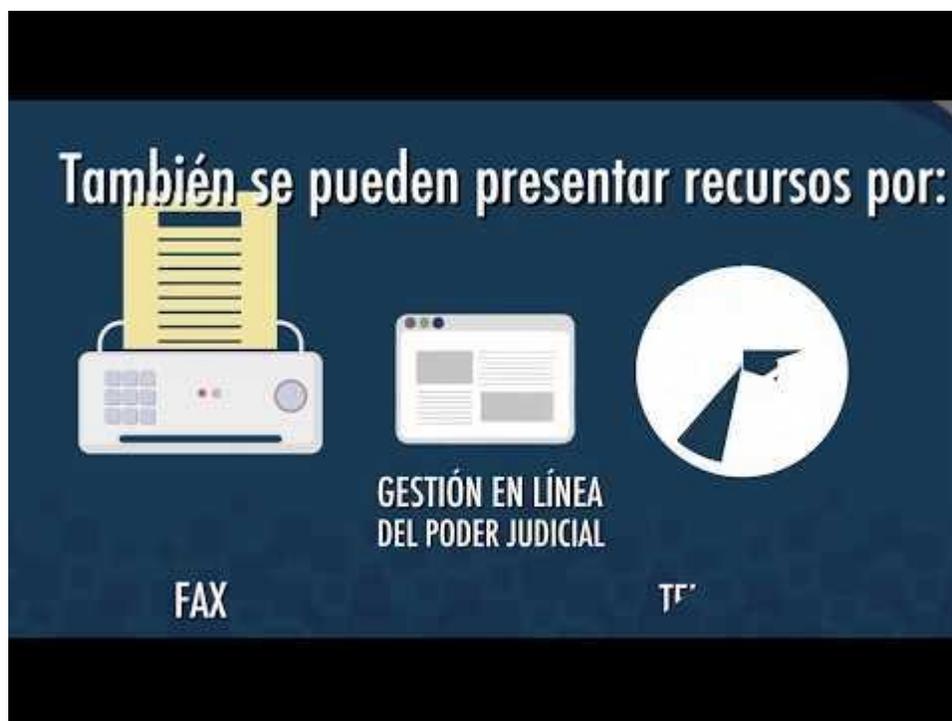
- Debe llevar la fecha.
- Nombre y cédula de quien presenta el amparo.
- Nombre de la persona tutelada (a favor de quien se presenta el amparo).
- Indicar tipo de proceso: amparo.
- Indicar la autoridad pública o sujeto privado recurrido. Por ejemplo: Ministerio de Educación, Caja Costarricense del Seguro Social, Ministerio de Ambiente...
- Indicar el derecho violentado (en caso de que lo logre identificar). Por ejemplo: derecho a la educación, derecho a la salud, derecho a un ambiente sano...

2. Cuerpo del recurso:

- Breve introducción: “Señoras y señores magistrados de la Sala Constitucional, por este medio interpongo recurso de amparo...” (puede reiterar la información expuesta en el encabezado).
- Hechos: enumerar los hechos relevantes para el caso concreto de forma detallada y, preferiblemente, cronológica.
- Primero: detalla el primer hecho.
- Segundo: detalla el segundo hecho.
- Tercero: detalla el tercer hecho.
- Prueba: aporta documentos, fotografías, videos que sustentan sus argumentos, por ejemplo.
- Petitoria: lo que usted solicita que se declare en sentencia; es decir, lo que quiere que la Sala le conceda.

- Medio de notificación: correo incorporado en el Poder Judicial.
3. Aunque no es requisito, la persona que presenta el amparo puede incorporar en el texto del recurso argumentación normativa, es decir, indicar los artículos de la Constitución Política u otros cuerpos normativos que respalden su argumentación.

El siguiente video explicativo complementa lo anteriormente citado (hacer clic en la siguiente imagen):



Ante consultas o dudas, la madre trabajadora puede comunicarse con la CNLM, para exponer su situación mediante los siguientes correos electrónicos:

- comisionlactancia.costarica@misalud.go.cr
- comisionlactanciaccostarica@gmail.com

Además, existen otras instituciones donde la madre trabajadora puede realizar



consultas y denuncias sobre derechos de las mujeres, tales como:

Instituto Nacional de la Mujer (INAMU): <https://www.inamu.go.cr/> y al teléfono: 25271125 de lunes a viernes de 8:00am a 4:00pm.

Defensoría de los Habitantes: <https://www.dhr.go.cr/index.php/guia-denuncias/formulario> y a los teléfonos:

Línea gratuita: 800 258 7474

Central Telefónica: 4000 8500.

WhatsApp®: 8592 6670

Correo electrónico: correspondencia@dhr.go.cr

CAPÍTULO X. Lista de oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Costa Rica

La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo de Costa Rica cuenta con diversas oficinas regionales distribuidas en todo el país. Estas oficinas se encargan de supervisar y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, brindando apoyo y asesoramiento tanto a empleadores como a trabajadores. A continuación, se presenta una lista detallada de las oficinas regionales, facilitando así el acceso a sus servicios y la localización de la más cercana según su región.

OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
San José	Edificio Benjamín Núñez, 50 metros este de la ULACIT. Barrio Tournón	2542-0011	Inspección: Francisco Javier Quesada León francisco.quesada@mtss.go.cr
Puriscal	Del edificio de Bomberos 125 metros norte, calle al estadio, frente al Salón Comunal, Santiago de Puriscal	2416-8102	Inspección: Anabelle Mora Barrantes anabelle.mora@mtss.go.cr
Los Santos	Al costado norte de la Iglesia Católica, San Marcos de		Inspección: Rebeca Arce Pajareles



OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
	Tarrazú		rebeca.arce@mtss.go.cr
Pérez Zeledón	Costado Sur de Bomba Gasotica, Barrio San Luis	2771-2554 2771-9673	Inspección: Ronny Rojas Solano ronny.rojas@mtss.go.cr
Alajuela	De la Bomba La Tropicana 25 metros al sur, 200 metros este y 50 metros al sur, contiguo a Iglesia Mormona		Inspección: Marilia Barrantes Agüero marilia.barrantes@mtss.go.cr
Grecia	De la Municipalidad, 100 metros norte, instalaciones de Coopegrecia, segundo piso		Inspección: Patricia Zamora Rodríguez patricia.zamora@mtss.go.cr
Naranjo	Del Maxi Palí 300 metros norte.		Inspección: Kattia Araya Álvarez kattia.araya@mtss.go.cr
Ciudad Quesada	De Mayca 300 metros este.		Inspección: Christian Vega Rodríguez christian.vega@mtss.go.cr
La Fortuna			Inspección: Faynier Peñaranda Quesada faynier.peñaranda@mtss.go.cr
San Ramón	De la esquina noroeste del Parque Central de San Ramón, 200 metros oeste y 15 metros sur, frente a las oficinas del ICE	2445-1573	Inspección: Berliotte Barrientos Vargas berliotte.barrientos@mtss.go.cr
Orotina	Terminal de Autobuses, segundo piso. Local 19 y 20		Inspección: Jorge Mario Vargas Coto Jorge.vargas@mtss.go.cr



OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
Heredia	Costado noroeste de la entrada principal del Hospital Vicente de Paul 100 oeste. Mano derecha		Inspección: Damaris Mejía Arias damaris.mejia@mtss.go.cr
Cartago	De la JASEC 200 metros oeste, Centro comercial María Isabel, contiguo a TUKASA Café	2551-0942	Inspección: Vanessa Soto Angulo vanessa.sotoa@mtss.go.cr
Turrialba	Barrio las Américas, frente al Gimnasio Municipal de Turrialba 96		Inspección: Miriam Mejía Marín miriam.mejia@mtss.go.cr
Puntarenas	Del Hotel Tioga, 25 metros al este, Paseo los Turistas	2661-5067	Inspección: Mónica Bastos Espinoza monica.bastos@mtss.go.cr
Quepos	De la Iglesia Católica 300 metros, sobre carretera a Manuel Antonio, locales El INVU	2777-0013	Inspección: Carlos Soto Loria carlos.soto@mtss.go.cr
Golfito	Frente a la sucursal de la Caja Costarricense de Seguro Social		Inspección: Cristian Araya Robles cristian.araya@mtss.go.cr
Ciudad Neilly	De Correos de Costa Rica, 25 metros sur	2783-3061	Inspección: Mario Esteban Hernández Benavides esteban.hernandez@mtss.go.cr
Palmar Norte	De la Iglesia católica, 50 metros sur y 25 metros este, frente a la Supervisión Escolar, circuito 09-MEP	2786-6128	Inspección: Karol Salas Valerín karol.salas@mtss.go.cr
Liberia	Mall Centro Plaza Liberia, tercer piso	2666-0394	Inspección: Mariano Barrantes Peña mariano.barrantes@mtss.go.cr



OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
Cañas	Del Banco Popular y Desarrollo Comunal, 25 metros sur y 50 oeste		Inspección: Manuel Chipsen Lai manuel.chipsen@mtss.go.cr
Nicoya	Frente a las instalaciones de la Universidad Nacional.		Inspección: Shirley Barrantes González shirley.barrantes@mtss.go.cr
Santa Cruz	Instalaciones del Centro Cívico por La Paz. Oficinas de Casa de Justicia Santa Cruz		Inspección: Guillermo Moreno guillermo.moreno@mtss.go.cr
Limón	250 metros norte del Mas x Menos, Limón Centro	2758-0169	Inspección: Iris Moraga Silva iris.moraga@mtss.go.cr
Siquirres	Cruce a Turrialba-Guápiles (ruta 32), frente a la cancha sintética La Radial		Inspección: Kalema Aguilar Salazar kalema.aguilar@mtss.go.cr
Guápiles	Del Banco Popular 150 metros este y 50 metros al sur		Inspección: Alberto Ruiz Baltodano alberto.ruiz@mtss.go.cr
Guácimo	De la entrada principal de Guácimo, 400 metros este		Inspección: Fabio Víquez Navarro fabio.viquez@mtss.go.cr