

Derechos laborales y otros derechos, relacionados con la mujer en periodo de lactancia materna en Costa Rica



**Comisión Nacional de Lactancia Materna
Defensoría de los Habitantes**



2018



Índice

Justificación.....	3
Tiempo mínimo establecido de licencia de lactancia para madres que laboran tiempo completo.....	8
Tiempo establecido de licencia de lactancia para trabajadoras que laboran menos del tiempo completo.....	10
Licencia de Lactancia Materna en jornadas laborales acumulativas no tradicionales.....	12
Denegación de prórroga de licencia de lactancia materna (hora de lactancia) en razón de la edad del niño.....	13
Licencia de lactancia en partos múltiples y lactancia en tándem.....	15
Establecimiento obligatorio de Salas de Lactancia en centros de trabajo y extracción de leche materna como necesidad fisiológica durante la jornada laboral.....	18
Despido de trabajadoras en periodo de lactancia.....	20
Discriminación de trabajadora embarazada y en lactancia.....	22
Conclusiones.....	23
¿Qué debe hacer la trabajadora en embarazo y lactancia en las siguientes circunstancias?	26
Anexos.....	28
Contacto para consultas.....	40

Justificación

Según la Ley 7430 : Fomento de la Lactancia Materna, en su artículo 3, se establece que la Comisión Nacional de Lactancia Materna (CNLM), es un órgano adscrito al Ministerio de Salud. Esta Comisión 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. Bajo esta premisa, se realizaron sesiones de trabajo con la Defensoría de los Habitantes, para sistematizar las principales consultas relacionadas con el ejercicio del derecho a la lactancia de las mujeres trabajadoras recibidas en la CNLM y en la Defensoría de los Habitantes. Analizadas las consultas se elaboraron las respuestas que deben ser brindadas a las usuarias con base en la Ley 7430 y la jurisprudencia vigente, a fin de que puedan exigir sus derechos en sus centros de trabajo. Igualmente la información es útil para los patronos, quienes deben conocer la información al respecto para evitar la violación a los derechos laborales de las funcionarias.

Los derechos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, están establecidos en el Código de Trabajo en los artículos 94, 94 Bis, 95, 96, 97 y 100, que proveen el fuero especial de protección contra el despido de la mujer trabajadora en estado de embarazo y lactancia, la obligación de presentar el certificado médico, la licencia de maternidad y de lactancia y la obligación patronal de contar en los establecimientos con los espacios necesarios para el amamantamiento y/o los espacio para la extracción y almacenamiento de la leche materna.

En cuanto a las obligaciones derivadas de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna y su reglamento, Ley N°7430, corresponde a la Comisión Nacional de Lactancia Materna, promover la lactancia materna mediante prácticas asistenciales, actividades educativas, propuestas de normativa, proyectos de investigación para el fomento y protección de la lactancia y velar por el cumplimiento de la Ley 7430 y su reglamento.

En su artículo 2, la Ley 7430, establece definiciones importantes para el mejor entendimiento de la Ley, tales como la definición de lactante, sucedáneos de la leche materna, fórmulas, alimentos complementarios y otros. También incluye prohibiciones en el artículo 12, para los fabricantes y distribuidores de sucedáneos de leche materna y obligaciones completas para el Ministerio de Salud, en los artículos 13 y 24; para la Caja Costarricense del Seguro Social en el artículo 25; y para los agentes de salud en el artículo 27.

Es importante mencionar que el artículo 21 de la Ley establece que todo material informativo, educativo y promocional sea impreso, auditivo, visual o de otra índole, relacionado con los sucedáneos de la leche materna u otros productos comercializados como tales, así como los utensilios conexos, destinados a las mujeres embarazadas y a las madres de lactantes, deberán contener información acerca de:

- a) Los beneficios de la lactancia materna.
- b) La alimentación que debe recibir la madre del lactante.
- c) El uso correcto, cuando así convenga, de las preparaciones para lactantes.
- d) La frase: "Suministrar otros alimentos antes de los seis meses, sin contar con la previa indicación de un médico, enfermera o nutricionista, puede afectar la salud del niño".

Se señala que la información a que se refiere este artículo deberá ser científica y actualizada, y no podrá contener imágenes ni textos que estimulen el uso del biberón o desestimulen la lactancia materna.

Ahora bien, ¿por qué es importante promover y fomentar la lactancia materna y garantizar la protección de los derechos de las mujeres en periodo de lactancia?

La leche materna es el alimento ideal para todo niño o niña desde su nacimiento, no importa su condición o peso al nacer.

Se han comprobado beneficios para el niño como:

- Disminución en el número y severidad de infecciones de vías respiratorias superiores e inferiores¹.
- Disminución de la incidencia de infecciones del tracto gastrointestinal hasta los 2 meses posteriores a la suspensión de leche materna².
- Disminución de la aparición de enterocolitis aguda necrotizante en niños de alto riesgo como los niños prematuros.
- Disminución del riesgo de muerte súbita del lactante.
- Disminución de la aparición de patologías alérgicas incluyendo el asma.
- Posible disminución de obesidad infantil y en la vida adulta³.
- Posible disminución de la incidencia de diabetes mellitus⁴
- Reducción de la aparición de la leucemia según la duración de la lactancia materna⁵.

1 Bo Liu et al.(2013). Human Milk Glycoproteins Protect Infants Against Human Pathogens, Breastfeeding Medicine. Volume 8, Number 4.

2 Krawczyk A. (2016). Effect of Exclusive Breastfeeding on Rotavirus Infection among Children. Indian J Pediatr. Mar;83(3):220-5. doi: 10.1007/s12098-015-1854-8.

3 Aguilar MJ, et al. (2015). Lactancia materna como prevención del sobrepeso y la obesidad en el niño y el adolescente; revisión sistemática. Nutrición Hospitalaria. Nutr Hosp. 31(2):606-620

4 Mazariegos M. (2015). Lactancia materna y enfermedades crónicas no transmisibles en la vida adulta. Arch Latinoam Nutr. Sep;65(3):143-51.

5 Amitay EL, et al. (2015). Breastfeeding and Childhood Leukemia Incidence: A Meta-analysis and Systematic Review. JAMA Pediatr. Jun;169(6):e151025. doi: 10.1001/jamapediatrics.2015.1025. Epub 2015 Jun 1.

- Aumento de los niveles del neurodesarrollo y de inteligencia comparado con los niños alimentados con fórmula infantil y que perdura hasta la vida adulta⁶⁷.

Además en la madre se ha comprobado⁸:

- Disminución de la incidencia de cáncer de mama.
- Ayuda en el espaciamiento de nuevos embarazos.
- Posible disminución del cáncer de ovario y endometrio.⁹
- Posible disminución en la aparición de diabetes mellitus tipo 2.

Para la familia y sociedad se tiene:

- Mejoría en la economía familiar, al disminuir la compra de fórmula infantil.
- Menor requerimiento de consultas a los servicios de salud, al mejorar la salud integral del niño.
- Disminuye la contaminación ambiental, por disminuir el consumo de formulas infantiles y la basura que no se recicla por el uso de las mismas.

A pesar de sus comprobados beneficios, la lactancia materna ya no es la norma para muchas familias. Los determinantes multifactoriales de la lactancia materna necesitan urgentemente medidas de apoyo a muchos niveles, desde directrices legales y de política, actitudes y valores sociales, condiciones laborales y de empleo para las mujeres y servicios de salud que apoyen a la lactancia materna.

El amamantamiento es un acto natural, determinado por una serie de elementos fisiológicos.

Una de las funciones fisiológicas de la glándula mamaria es la de producir leche para alimentar y proteger al niño después del nacimiento. El proceso mediante el cual se produce y se secreta la leche en la mujer es complejo y se ven involucradas hormonas y estímulos.

La producción de la leche se conoce como lactogénesis¹⁰, la cual se da en tres etapas:

6 Bar ., et al. (2016). Long-term neurodevelopmental benefits of breastfeeding. *Curr Opin Pediatr.* Aug;28(4):559-66. doi: 10.1097/MOP.0000000000000389.

7 Cesar G V, et al. (2015). Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil. *Lancet* April (3) .

8 Brahma P, Valdés V (2017) Beneficios de la lactancia materna y riesgos de no amamantar. *Rev Chil Pediatr.* 88(1):7-14 DOI: 10.4067/S0370-41062017000100001

9 Breastfeeding and the incidence of endometrial cancer: A meta-analysis. *Oncotarget.* Nov 10;6(35):38398-409. doi: 10.18632/oncotarget.5049.

10 J.L. McManaman, M.C. Neville (2003) Mammary physiology and milk secretion *Advanced Drug Delivery Reviews* 55 (2003) 629–641

1. Lactogénesis I: Inicia en el último trimestre de embarazo y se extiende a los primeros días del post parto, es aquí donde se empieza a formar la leche.
2. Lactogénesis II: inicia entre los 2 y 5 días post parto, y continúa hasta los 10 días.
3. Lactogénesis III: se da después de los diez días post parto y se le conoce como “leche madura”, ya que en este período la composición de la leche se estabiliza.

En todas estas etapas entran en juego dos hormonas: la prolactina y la oxitocina.

La prolactina es la encargada de la producción glandular de la secreción láctea, o sea es la que se encarga de producir la leche; y está presente entre las 30 y 40 horas después del parto. La oxitocina es la hormona encargada de contraer las células mioepiteliales que rodean la glándula mamaria para hacer que la leche salga, es decir se encarga de la eyección de la leche.

La succión que hace el bebé en el pecho materno estimula la producción de estas hormonas, esta estimulación produce una elevación de prolactina con un pico entre los 20 y 40 minutos después de iniciado el estímulo.

Alrededor de 30 minutos de lactancia puede producirse un aumento de los niveles en sangre de prolactina por 3 o 4 horas, es por esto que se da la recomendación de mantener una lactancia frecuente, para mantener buenos niveles de prolactina. También este elemento explica la necesidad de una madre de extracción de leche materna con cierta frecuencia en ausencia de su hijo, con el objetivo de evitar complicaciones y enfermedades durante la lactancia y mantener la producción de leche humana.

Durante las etapas de sueño también aumenta la producción de prolactina, por lo que se recomienda amamantar frecuentemente, durante el día y la noche.

Es importante también mencionar que existe un factor conocido como “factor inhibidor de la lactancia” o FIL, (feedback inhibitor of lactation), este factor es producido por las células secretoras del alvéolo de la mama, y se activa conforme el seno se va llenando de leche, esto hace que si el pecho materno no se vacía con regularidad, se disminuye la sensibilidad a la prolactina y por lo tanto la producción de leche también se ve disminuida, por lo que se recomienda que cuando la madre no tiene cerca a su hijo, por ejemplo cuando está en su jornada laboral, debe tener espacios que le permitan la extracción de la leche para asegurar que la producción no se vea afectada, además de prevenir una patología asociada a la lactancia materna como lo es la congestión mamaria, una mastitis, un absceso que implican la incapacidad de la madre para sus labores rutinarias con el impacto familiar, laboral y costo económico derivado de su enfermedad.



Francisco Pascual Lengua García.
Concurs Fotogràfic Lactància Materna
"Marina Alta". Dènia.

Principales consultas recibidas por la Comisión Nacional de Lactancia Materna

A continuación se presentan los diferentes enunciados de acuerdo a diversas situaciones expuestas ante la CNLM, definiendo los criterios a seguir, según la legislación y jurisprudencia, para todo centro público y privado en el tema de derechos laborales y otros derechos relacionados con la mujer en periodo de lactancia materna.

Tema: Tiempo mínimo establecido de licencia de lactancia para madres que laboran tiempo completo.

Consultas: La CNLM recibe consultas de madres trabajadoras que laboran jornada laboral o tiempo completo, sobre patronos que antojadizamente limitan el tiempo mínimo establecido de la licencia por lactancia materna a menos de una hora.

Resolución: Ningún patrono puede limitar el tiempo diario mínimo establecido de una hora de licencia de lactancia para madres que trabajan una jornada completa.

Jurisprudencia según Sala Constitucional:

Resolución N° 2014- 12595:

“...En este asunto, como parte del disfrute de la licencia por lactancia, la autoridad recurrida autorizó el ingreso de la amparada a las 8:00 a.m. pese a que quedó demostrado que su hora de entrada es a las 7:40 a.m., sin que se hubiere acreditado que se le permita hacer uso de los cuarenta minutos restantes a la hora de salida o en otro momento del día. Para este Tribunal con esa decisión se reduce el disfrute de la licencia de lactancia, únicamente, a veinte minutos, sin que se aprecie alguna razón que fundamente su decisión. La licencia por lactancia es un derecho de la madre y del niño (ver, entre otras, 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), siendo que su disfrute puede prorrogarse siempre que exista certificación médica que acredite esa circunstancia. No obstante, la Administración no puede, antojadizamente, limitar el periodo efectivo de disfrute diario de esa licencia. Esto sin duda resulta lesivo de los derechos fundamentales de la actora y su hijo, por lo que se impone acoger el amparo en cuanto a este extremo con la orden a la autoridad recurrida de abstenerse de incurrir en la conducta que sirvió de mérito para acoger este amparo. De este modo, si con base en criterio médico debidamente aportado, la recurrente gestiona, nuevamente, la prórroga de su licencia por lactancia —nótese que, en principio, la prórroga cuestionada ya venció— la autoridad recurrida deberá otorgarle el disfrute de ese derecho según lo establecido en la normativa para que pueda gozar de una hora de licencia diaria...”



M^a del Mar Carrascosa Ponce.
Concurs Fotogràfic Lactància Materna
"Marina Alta". Dènia

Tema: Tiempo establecido de licencia de lactancia para trabajadoras que laboran menos del tiempo completo.

Consultas: La CNLM recibe consultas sobre trabajadoras en periodo de lactancia que laboran menos de tiempo completo.

Resolución: El Código de Trabajo establece el derecho de una hora de licencia de lactancia para todas las madres trabajadoras sin hacer distinción sobre la duración de la jornada.

Sin embargo, a través de las resoluciones de la Sala Constitucional se han emitido diferentes criterios para la aplicación práctica de ese derecho. En el año 1993¹¹ y 1995¹², en resoluciones de Recursos de Amparo, la Sala otorgó una hora de licencia de lactancia independientemente de si se tratara de tiempo completo o medio tiempo de trabajo. .

A partir de resoluciones del año 2008, 2014 y 2016, la Sala Constitucional ha cambiado el criterio sostenido anteriormente, y ha señalado que la licencia de lactancia materna debe otorgarse proporcionalmente a la jornada laborada, es decir, media hora para medio tiempo.

En conclusión, la licencia de lactancia materna es proporcional a la jornada de trabajo, lo que no violenta el derecho establecido.

Jurisprudencia según sala constitucional

Res. N° 2008-009251

“...como lo ha reconocido esta Sala, el único interés que pueden tener este tipo de casos para la jurisdicción constitucional, consiste en que la Administración hubiera acordado no reconocer el derecho a la hora de lactancia de la recurrente, o si el horario establecido hubiera sido irracional, arbitrario o violatorio de los derechos y garantías constitucionales de la interesada (2000-02005 de las 9:44 horas del 3 de marzo del 2000).

Visto que en el presente caso, no se ha negado el derecho a la lactancia de la amparada y su hijo, sino que, en virtud de que su jornada es de medio tiempo -cuatro horas y diez minutos diarios-, se le ha concedido media hora dentro de su jornada laboral, la Sala estima que no se ha violado derecho fundamental alguno en su perjuicio, por lo que el

¹¹ Resolución N° 1993-6103

...la Norma no diferencia entre si el beneficio se otorga a trabajadoras a tiempo completo o a medio tiempo y existiendo prórroga del periodo de lactancia mediante prescripción médica, considera la Sala que efectivamente se discrimina a la recurrente en sus derechos por cuanto las demás madres trabajadoras si ven reconocido el tiempo para la lactancia de sus hijos e hijas, siendo lo procedente declarando con lugar el recurso, debiéndose otorgar a la recurrente el tiempo de lactancia que le otorga la Ley por el período que el médico determine.

¹² Resolución No. 1995-6250

Cuando el artículo 97 del Código de Trabajo regula los momentos en que la madre puede amamantar a su hijo durante sus labores (quince minutos cada tres horas o media hora dos veces al día), lo hace sin establecer si ese derecho es para las madres que laboran jornada completa o media jornada. Así las cosas, no puede diferenciarse en donde la ley no diferencia, y mucho menos interpretar la ley en perjuicio de derechos tutelados constitucionalmente. El derecho de niño de ser amamantado, no es exclusivo los niños cuyas madres laboran jornada de ocho horas, por lo que resulta inadmisibles e intolerables una interpretación contraria a lo dicho anteriormente, ya que carece totalmente de sustento legal

recurso debe ser declarado sin lugar. Lo anterior sin perjuicio de que, de estar inconforme con la interpretación dada por el Ministerio de Educación Pública al numeral 97 del Código de Trabajo, pueda acudir ante esa instancia, o a la jurisdicción ordinaria, en defensa de sus derechos...”

Resolución N° 2016-10499:

...Ahora bien, de conformidad con ese numeral el derecho a la lactancia es por jornada de trabajo, consecuentemente, en vista de que la recurrente tiene una jornada extraordinaria nocturna le corresponde ese derecho en proporción a los días que labora en el centro en que cumple la jornada adicional. Por otra parte y en cuanto a la falta de un espacio idóneo para amamantar, informa bajo fe de juramento la recurrida que ello es obligación para patronos que empleen más de 30 mujeres, lo cual excede el total de mujeres que trabajan en la sección nocturna (9 mujeres), que la amparada nunca se ha presentado con la lactante ni solicitado dicho beneficio, y que siempre se ha estado en la anuencia de ubicar a la recurrida en alguna de las oficinas que no se utilizan en la sección técnica nocturna y que son aseadas diariamente, donde podría contar con una camilla y colchoneta, así como de un espacio óptimo para el cambio de pañales. Con base en lo expuesto, se descarta el agravio en cuanto a este extremo y se estima el recurso en los términos que se señalan en la parte dispositiva del presente asunto...”



Tema: Licencia de Lactancia Materna en jornadas laborales acumulativas no tradicionales

Consultas: Caso específico de una funcionaria de la Caja Costarricense de Seguro Social que labora en jornada acumulativa no tradicional.

Resolución: **Específicamente** para jornadas laborales acumulativas no tradicionales se debe establecer el doble de tiempo de licencia para el día en que la madre trabaja 24 horas consecutivas. Esto excluye el tiempo extraordinario bajo el entendido de que este es voluntario.

Jurisprudencia según Sala Constitucional:

Res. N° 2015-007848

“...Esta Sala tiene acreditado que la amparada labora como médica en el Hospital San Francisco de Asís en una jornada acumulativa no tradicional en el siguiente horario: todos los miércoles de las 16:00 horas a las 07:00 horas del día siguiente, los segundos domingos de cada mes de las 07:00 horas a las 07:00 horas del día siguiente, y los cuartos sábados de cada mes de las 07:00 horas a las 07:00 horas del día siguiente, para un total de 108 horas mensuales. Específicamente respecto de los tiempos de lactancia, los miércoles se le otorga a la tutelada 90 minutos, mientras que los sábados 180 minutos, al igual que los domingos (...)

...Como se colige de lo anterior, la actuación de la recurrida no representó menoscabo alguno para el derecho de la tutelada a la licencia por lactancia, toda vez que se concede el tiempo reglamentariamente establecido para estos efectos. Es más, los dos días al mes que debe trabajar 24 horas, se reconoce a la amparada el doble del tiempo, sea 180 minutos...”



Tema: Denegación de prórroga de licencia de lactancia materna (hora de lactancia) en razón de la edad del lactante.

Consultas: Una de las consultas más frecuentes es que muchos patronos limitan la licencia de lactancia según la edad del niño. Madres han denunciado ante el Ministerio de Trabajo la suspensión de este derecho cuando el niño cumplió un año de edad.

Resolución: La licencia de lactancia se debe extender hasta que la madre deje de demostrar con certificado médico el amamantamiento de su hijo, sin importar la edad del niño.

Jurisprudencia según Sala Constitucional:

Resolución N°1995- 5799

Si bien el legislador no estableció plazo que limite el derecho de lactancia, no se trata de un derecho ilimitado temporalmente, sino que tiene a modo de condición resolutoria, aquella en que la madre deje de amamantar al niño.

Si una normativa especial prevé una licencia más favorable que la establecida en el artículo 97 del Código de Trabajo, lo procedente es reconocer a la trabajadora, licencia en las condiciones más favorables por el plazo fijado por la misma normativa, vencido el cual finalizará la licencia más favorable y se continuará en los términos estatuidos en el Código laboral, hasta que la trabajadora suprima la lactancia de su hijo.

Resolución N° 2011-635: Asunto: Se niega la licencia lactancia materna por ser una niña de doce meses.

Amplio desarrollo de normativa sobre el derecho a lactancia materna de la madre y del niño. Desarrollo del Principio del Interés Superior del Niño.

Que el hecho de que el Art. 2 de Ley 7430 defina al lactante, como “el niño hasta la edad de doce meses cumplidos”, no implica –ni implícita ni explícitamente- que se imponga un tope máximo al período de lactancia en lo que se refiere propiamente al ámbito de las relaciones de trabajo, cuando lo cierto es que el propio Código de Trabajo, al regular expresamente el tema (en sus artículos 95 y 97), no establece tope alguno al período de lactancia. Por el contrario, dicha normativa lo que prevé es un período mínimo de lactancia que puede ser prorrogado de existir un criterio médico que así lo sustente.

La licencia por lactancia no debe estar condicionada a que exista una necesidad o a que los menores que tengan "alguna condición especial de salud". Dicha interpretación es excesivamente restrictiva y discriminatoria, en claro detrimento de los derechos fundamentales del resto de los niños -incluida la menor amparada.

Fundamento Legal Según Sentencias del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda

Situación : Madre de niña de más de tres años, que le negaron la realización de la certificación médica y el derecho de la hora de lactancia.

Sentencia N° 16-2013-IV

Señala que la funcionaria responsable de la admisión no tiene margen de discrecionalidad para valorar la pertinencia o no de lo pedido por la mujer trabajadora una vez comprobado la existencia de una constancia médica.

“Es la mera demostración de la situación de lactancia la que hace nacer de manera automática el derecho de la madre de solicitar la licencia para dar de lactar y el consecuente derecho del menor de realizar tal acto necesario para su vida y salud en el tiempo previsto por la norma...”

Deber de la Administración de resolver todo tema relacionado con niños según el interés superior, Art. 5 Código de la Niñez y la Adolescencia. Tomarlo en cuenta a la hora de interpretar la norma.



**Tema: Licencia de lactancia en partos múltiples y lactancia en tándem
(amamantar a dos niños de la misma madre con edades diferentes)**

Consultas: La CNLM ha recibido consultas sobre el tiempo de lactancia que debe aplicarse en los casos de partos múltiples o madres trabajadoras que amamantan simultáneamente a sus hijos de diferentes edades.

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

Es criterio de la Comisión Nacional de Lactancia Materna, que esta misma resolución rige para los casos de lactancia materna en tándem, entendida como la que realiza una madre que tiene dos hijos de diferente edad y ambos son amamantados.

Jurisprudencia según Sala Constitucional:

Resolución N° 2013- 06703.

...es claro que la interpretación que debe hacerse del artículo 97 del Código de Trabajo consiste en que el lapso de una hora está referido a aquellos casos en que el parto haya sido de un solo menor de edad... Ergo, en el supuesto de que se tenga más de un hijo, deberá multiplicarse esa hora diaria por cada recién nacido por amamantar.

Ciertamente, no se refiere expresamente al caso de los partos múltiples; sin embargo, si se efectúa una interpretación finalista de la norma (búsqueda de la finalidad verdadera de las leyes), concretamente del permiso de lactancia, es evidente que la respuesta a la cuestión debe ser positiva a la pretensión de la amparada.

Una interpretación en esta línea es conforme al espíritu y finalidad de la disposición, habida cuenta que la lactancia es protegida como derecho esencial de la persona menor de edad, cuyo disfrute es individual para cada recién nacido, esto es no debe verse limitado compartiéndolo con varios menores en caso de un parto múltiple. 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 donde se da más de uno, dicha hora no se debe compartir sino multiplicar de manera proporcional al número de recién nacidos.

La lógica de la tesis expuesta se demuestra aún más con el siguiente argumento: si se sostuviera que el permiso de lactancia es, ineludiblemente, una hora diaria, a pesar de que se hubiera verificado un parto múltiple, por ejemplo de cuatrillizos, esto significaría que para

poder alimentar a cada uno de los cuatro recién nacidos, la madre tendría que dividir una sola hora diaria entre ellos, correspondiéndole entonces a cada menor de edad apenas 15 minutos diarios de lactancia, escenario que definitivamente resulta absurdo e insuficiente, atendiendo a la finalidad de la norma legal así como a los diversos principios e instrumentos internacionales citados para fundamentar esta decisión.

Principio del Interés Superior del Niño: Esto implica que el derecho del menor, dependiendo del caso concreto, prevalece frente a otros derechos, aunque estos sean legítimos.

Se atenderá el interés superior del niño en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los Tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos.

Así las cosas, como en el sub examine se tuvo por acreditado que la autoridad recurrida otorgó el permiso de lactancia en cuestión únicamente por una hora diaria, a pesar de que la recurrente tuvo un parto múltiple que generó el nacimiento de dos recién nacidos, considera este Tribunal que le asiste razón a la promovente en sus alegatos y, por ello, se ordena acoger el amparo, con las consecuencias que se dirán en la parte dispositiva de la sentencia. “

Resolución N° 2014- 545

*“...En el caso bajo estudio, la recurrente aduce que trabaja en la Caja Costarricense de Seguro Social y que solicitó que se le otorgaran 3 horas diarias de **lactancia** porque tuvo trillizos; sin embargo, dicha gestión le fue denegada y solo se le dio una hora y treinta minutos diaria, situación que estima contraria a la Constitución Política. Al respecto, aunque la Normativa de Relaciones Laborales de la Institución recurrida no contempla una ampliación del permiso de **lactancia** en el caso de partos múltiples, según el voto transcrito, la Sala ha reconocido que el permiso de **lactancia** se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiple (con dos hijos, se incrementará al doble, con tres hijos, se incrementará al triple, y así sucesivamente). Precisamente, el fin de ello, es la protección de los recién nacidos así como el poder compatibilizar sus necesidades con las cargas laborales de su progenitora. De esa forma, y como no existe motivo para variar el criterio vertido en la sentencia parcialmente transcrita; las consideraciones expuestas son de aplicación a este caso concreto, por lo que advierte la Sala que deberá el recurrido estarse a lo resuelto en aquella oportunidad, para a lo que en derecho corresponda...”*

Resolución N° 2017-6353:

“...De los informes y las pruebas aportadas se constata que, los recurridos tomaron la decisión de cambiar el horario de la recurrente debido a la licencia por lactancia materna, así se desprende del informe cuanto se dice: “... en razón de que se estaba en espera de la respuesta ante consulta al Lic. William Ramírez Umaña... sobre el tiempo real que la colaboradora debía disfrutar la licencia por lactancia materna, se tomó la decisión en aras de no ver interrumpido la continuidad de los servicios esenciales en salud en el Servicio de Infectología y a fin de dar una cobertura al interés público se decidió programarla en la rotación anual el horario de 6 am-2pm, mientras tanto se pronunciaba el ente rector de dichas políticas a nivel nacional.” Así entonces se desprende una relación causal, entre la licencia por lactancia materna y el cambio de horario, denotándose un trato discriminatorio en su caso. Ahora bien, también con posterioridad a la notificación de la resolución que le dio curso a este recurso, la autoridad recurrida rectifica y decide proceder a cambiar para rotarla en los tres turnos. Por lo cual,

aunque la segunda pretensión fue satisfecha en el curso del trámite de este recurso, se denotó la violación alegada, imponiéndose la estimatoria de este recurso en cuanto a este aspecto. En conclusión, se constata que, en el trámite de este recurso, la autoridad recurrida rectifica sus actuaciones y decide otorgar 1.5 hora de licencia de lactancia por cada uno de los cuatro hijos nacidos, además de mantener a la recurrente en su horario rotativo. Así entonces, en atención a que ciertamente las disposiciones anteriores atentaron contra el interés superior de los menores y los derechos fundamentales de la recurrente, procede la estimatoria de este recurso, únicamente para efectos indemnizatorios. Correspondiendo a la jurisdicción contencioso administrativa determinar, en efecto, el período en el cual a la amparada se la tuvo en horario fijo y en lactancia de solamente una hora por hijo, a efectos de determinar la afectación y la correspondiente indemnización de daños y perjuicios...”



Victor Pérez Bolufer.
Concurs Fotogràfic Lactància Materna.
"Marina Alta". Dènia

Tema: Establecimiento obligatorio de Salas de Lactancia en centros de trabajo y extracción de leche materna como necesidad fisiológica durante la jornada laboral.

Consultas: Son múltiples las quejas y dificultades de las madres que amamantan y que requieren en sus centros laborales extraerse la leche materna para sus hijos y son enviadas a lugares inadecuados tales como servicios sanitarios, oficinas, bodegas y comedores. Además se obvia la necesidad fisiológica de extraerse leche para evitar complicaciones durante el amamantamiento y disminución de la producción de la leche materna.

Resolución: Todo patrono debe acondicionar un espacio adecuado a propósito para que las madres sin peligro amamenten o extraigan y conserven la leche materna para sus hijos. Además debe otorgarse según las necesidades de la funcionaria un tiempo de hasta 15 minutos una o dos veces al día, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, permitiéndole la extracción de leche materna en salas de lactancia u otro espacio acondicionado para tal fin.

-El patrono debe entender que médicamente una mujer en periodo de lactancia, tiene y debe como necesidad fisiológica real, extraerse la leche cada cierto tiempo, esto para lograr mantener la producción y evitar complicaciones como una mastitis o un absceso, patologías que conllevan definitivamente a periodos de incapacidad largos lo que conllevaría a mayores problemas laborales.

Se debe cumplir con lo establecido en el Código de Trabajo en su artículo 97 y la Sala de Lactancia debe cumplir con el Decreto Ejecutivo 41.080-MTSS-S que es obligatorio a partir del 4 de mayo del 2019.

Importante destacar que la extracción de leche es una necesidad fisiológica en la mujer que amamanta, y que este tiempo no puede ser restado a la hora de lactancia.

Jurisprudencia según Sala Constitucional:

Resolución N° 2015-17794

...nuestro ordenamiento jurídico impone **la obligación de garantizar que a la mujer, se le respete no solo un tiempo necesario para dichos efectos, sino facilitar en los lugares de trabajo, los espacios que reúnan las condiciones acordes con la dignidad de la mujer para extraerse la leche materna o amamante a su hijo.** Dado lo anterior y las propiedades que reviste la leche materna y que podrían verse afectadas por las condiciones en que esta sea extraída y sus eventuales secuelas en el menor de edad, dicho espacio debe reunir estrictas condiciones de salud e higiene, pues en el caso de la extracción, se produce una evidente manipulación de la leche al ser extraída y trasladada al envase que la portará, lo que requiere medidas extremas de seguridad; y en caso de alimentarse directamente al menor en dicho lugar, debe garantizarse condiciones cómodas, que resguarden la intimidad

y salubridad, tanto de la madre como del menor. **De ahí que resulte inconcebible, que se considere que un servicio sanitario pueda ser un lugar apto para ello, aun cuando se encuentre en óptimas condiciones de limpieza, pues no solo constituye un trato indigno para la mujer tener que lidiar con la no contaminación de la leche al extraerla, sino también incluso, el tener que alimentar a su hijo en dicho espacio, en caso de que le sea llevado a su lugar de trabajo"**



Tema: Despido de trabajadoras en periodo de lactancia.

Consultas: ¿Puede ser despedida una trabajadora en periodo de embarazo o lactancia?

Resolución: 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, y no puede ser despedida, a menos que cometa alguna de las faltas contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En caso de que incurra en alguna de esas faltas, la parte patronal deberá solicitar la autorización para el despido a través del procedimiento establecido por la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo contemplado en los artículos 94 y 540 del Código de Trabajo.

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 del Seguro Social. Esta comunicación puede darse incluso hasta en el mismo momento del despido.

Jurisprudencia según Sala Segunda:

Resolución N°2013-1035

El despido de una mujer en período de lactancia no solamente constituye una violación a su fuero de protección, sino que además se inserta en el tipo de discriminación dispuesto por los artículos 620 y 624 del Código de Trabajo, correspondiéndole una indemnización de **12 salarios** y no solamente 10 días, como alguna vez se interpretó

Res N° 2011-000657

La certificación médica puede aportarse con posterioridad, con la comunicación -que incluso puede ser verbal- para que funcionen los mecanismos de protección.

Esa notificación puede hacerse aun en el instante mismo del despido, e inclusive puede omitirse si el embarazo es notorio.

El despido de una mujer embarazada o en período de lactancia, por cualesquiera es entonces doblemente discriminatorio.

Fuero cubre a las trabajadoras aún en el período de prueba, interinas o confianza.

Se condenó al **pago de salarios caídos por un año**, por despedirse en periodo de lactancia, tomado como referencia el Artículo 2 de Ley N°7430.

Resolución N°03-787

Por voto de la mayoría la Sala II cambia de criterio en el sentido de que amplía el plazo de Reinstalación de mujer trabajadora lactante y ya no lo limita a un año como anteriormente se hacía tomando como fundamento la definición de lactante de la Ley de Fomento de lactancia materna.

Así mismo, el pago de los salarios caídos hasta su respectiva reinstalación.



Tema: Discriminación de trabajadora embarazada y en lactancia

Consultas: ¿Qué hacer si la mujer embarazada o en periodo de lactancia percibe que está siendo discriminada por su estado ? ¿Debe la parte patronal valorar la condición de embarazo o lactancia en la asignación de labores, horarios, jornadas o ascensos?

Resolución: 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.

Por ello, una trabajadora que sienta o 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 funda su demanda y los términos de comparación que substancie su afirmación.

Vale la pena resaltar que de conformidad con el artículo 69 inciso c), la parte patronal debe tomar las consideraciones necesarias para garantizarle a las trabajadoras un embarazo y lactancia saludable y en óptimas condiciones mientras ejerzan las labores.



Criterio Técnico de la Comisión Nacional de Lactancia Materna

De todos los elementos supra citados, se establece como criterio técnico de la Comisión Nacional de Lactancia Materna que:

- La licencia de lactancia materna, es el tiempo remunerado dentro de la jornada laboral que una madre en periodo de lactancia, luego del vencimiento de su licencia por maternidad o a partir de su reincorporación al lugar de trabajo, tiene para lograr el amamantamiento y vínculo oportuno con su hijo o hija.
- Toda madre en periodo de lactancia materna que se encuentre laborando tiene derecho de manera irrenunciable e inviolable a la licencia de lactancia materna, por todo el tiempo que mediante certificación médica se compruebe el amamantamiento. **Este periodo puede extenderse hasta dos años o más.**
- Este periodo 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 y la garantía de la prestación de los servicios. Esta licencia se puede disfrutar fraccionada, al inicio o previo a finalizar la jornada laboral o en común acuerdo con el patrono. Es responsabilidad de la madre que amamanta y su patrono o jefatura inmediata dejar definido claramente el momento de la jornada laboral en que la madre toma la licencia por lactancia materna, para garantizar la prestación de servicios.
- Es responsabilidad de la madre en periodo 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, deberá 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 **al menos cada mes y no mayor a 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.**
- Este certificado médico puede ser emitido por un médico general o especialista, de la CCSS o a nivel privado independiente de la edad del niño o niña.
- El Certificado médico referido a licencia por 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
- 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 per se, se justifica hasta los dos años y más.
 - El médico de la CCSS o a nivel privado que emita el certificado, para que la madre obtenga el derecho de la hora de lactancia, deberá consignar en el expediente clínico de la madre, mediante **historia clínica y observación del niño, niña y madre, la comprobación efectiva del proceso de amamantamiento**. Para tal efecto la madre deberá comprobar que amamanta a su hijo o hija, presentándose junto con él o ella, el día de la consulta, para amamantarlo durante la misma, como **requisito indispensable cada vez que se emite el certificado**.
 - Según la Normativa para la compra, confección y validez de los certificados médicos digitales del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica publicada en La Gaceta N° 23 el 3 de febrero del 2016, los certificados que se emitan a nivel privado son digitales. La madre en periodo de lactancia obtendrá un número de certificado médico digital único y exclusivo. El profesional en medicina, institución pública o privada o tercero interesado que desee acceder o tener a la vista el certificado médico digital que le ha sido confeccionado a una madre en periodo de lactancia, podrá hacerlo, mediante la digitalización del número de certificado médico que le fue proporcionado a la madre. Para este efecto, el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica cuenta con una página web: **<http://portal.medicos.cr>**, donde se visualiza un link: Dictamen Médico, en la cual debe ingresarse dicho valor alfanumérico con el objetivo de visualizar el certificado médico en cuestión. Para los certificados médicos emitidos por profesionales que laboran en la CCSS se mantiene el uso de la papelería oficial para dicho fin con los timbres, sellos y firma del médico responsable que lo otorga. Cuando se disponga de certificados digitales por parte de la CCSS, igualmente son válidos.
 - Estos criterios mínimos, **puede ser mejorados, según lo disponga cada patrono empresa o institución si se establecen en su normativa, directrices o lineamientos laborales**.
 - La madre con embarazos múltiples o en tándem en periodo de lactancia tiene derecho a una hora de lactancia por cada hijo que compruebe por certificado médico, que sea amamantado.
 - La madre en periodo de lactancia dentro de 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 en salas de lactancia de los centros laborales o lugares acondicionados para dicho fin.

- La extracción de leche materna durante la jornada laboral debe considerarse como **una necesidad fisiológica** necesaria para asegurar la salud del niño, niña y su madre. En general estos espacios pueden ser de hasta 15 minutos, una o dos veces al día, según las necesidades de la madre y la edad del niño. **Este tiempo de extracción, al igual que el tiempo para realizar nuestras necesidades fisiológicas, no es parte de la hora de lactancia.**
- Todo patrono que ocupe a más de treinta mujeres, debe acondicionar un local a propósito de que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. (En su defecto un lugar adecuado donde se extraigan la leche para continuar con la lactancia materna). Para esto se debe cumplir con lo dispuesto en el **Decreto Ejecutivo: 41.080-MTSS-S**
- En los centros laborales donde trabajen menos de 30 mujeres, se debe considerar la necesidad real de contar con espacios acondicionados para el amamantamiento o extracción de leche humana, que respeten la dignidad de la mujer y la seguridad de la leche materna y el niño.
- Si la sala de lactancia se utiliza para amamantar al niño o niña en el centro laboral, este tiempo **si corresponde a la hora de lactancia.**
- Una madre en periodo de lactancia materna no puede ser despedida sin justificación. Esto conllevaría a una violación al Código de Trabajo y a un acto discriminatorio con la aplicación de sus respectivas sanciones.

Derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia y deberes de los agentes de salud, derivados de la Ley de Fomento de la Lactancia Materna N°7430:

- Una empresa fabricante o distribuidora de sucedáneos de leche materna tiene prohibido 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. Por ejemplo, que en un centro de salud o el médico que le atiende, **le regale o le venda sin su autorización**, una muestra de fórmula infantil o artículo conexo.
- Todos los materiales informativos, educativos y promocionales, sean impresos, auditivos, visuales o de otra índole, relacionados con los sucedáneos de la leche materna u otros productos comercializados como tales, así como los utensilios

destinados a las mujeres embarazadas y a las madres en periodo de lactancia deben contener lo estipulado en el artículo 21 de la ley 7430.

- Se les recuerda a todos los agentes de salud como pediatras y otros médicos, nutricionistas, enfermeras, farmacéuticos entre otros, su obligación legal de:
 - a) Apoyar, proteger y fomentar la lactancia materna.
 - b) 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.
 - c) Inhibirse de promocionar los sucedáneos de la leche materna y los utensilios conexos. Por ejemplo regalar muestras de fórmulas infantiles en la consulta médica.

¿Qué debe hacer la trabajadora en embarazo y lactancia en las siguientes circunstancias?

1. Despido, discriminación o violación del derecho a la lactancia:

Presentar denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo de su localidad. El número de teléfono de la Dirección es 2542-0040.

También las trabajadoras podrán acudir directamente al Juzgado 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.

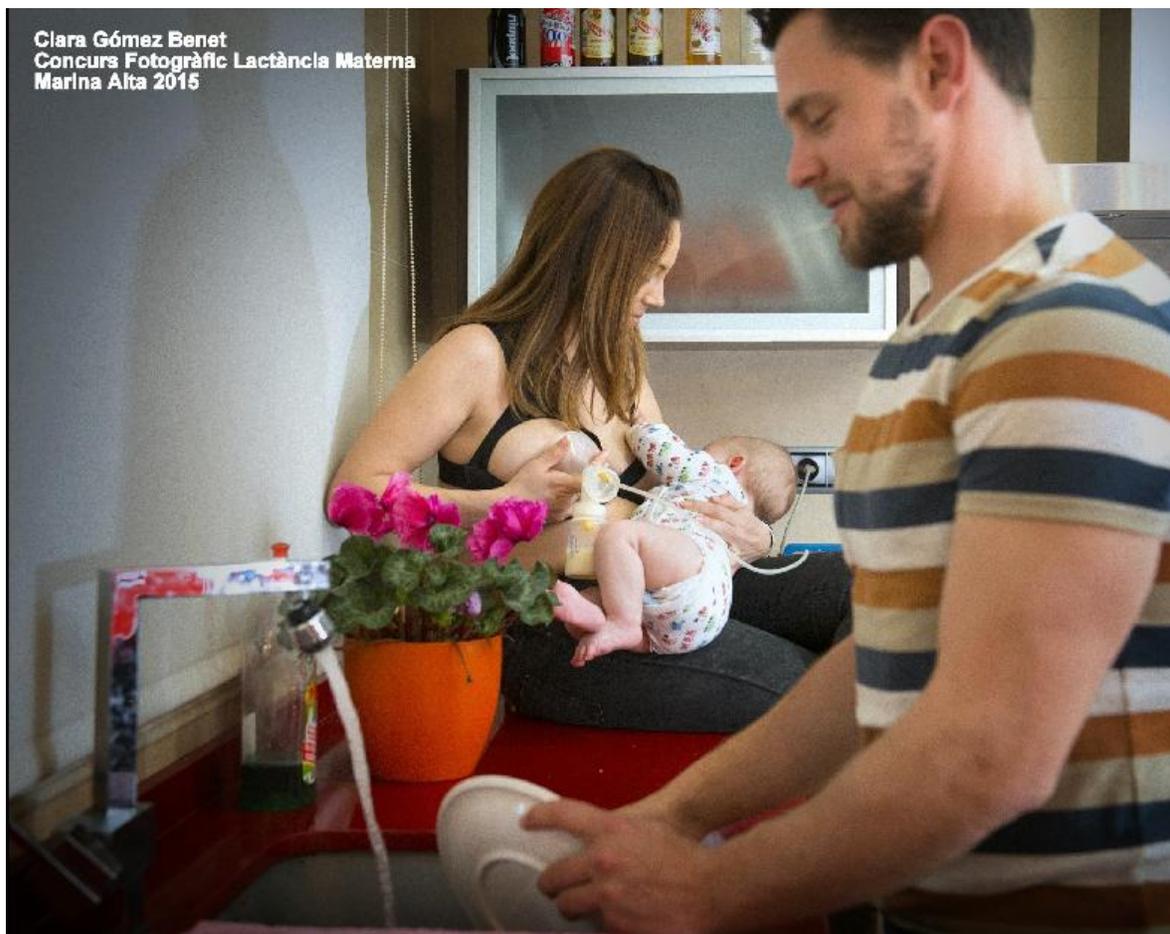
Igualmente podrá acudir al Juzgado de Trabajo en caso de ser objeto de discriminación y violación a la licencia de lactancia.

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.

2. Denegatoria del certificado médico para disfrutar la licencia de embarazo o lactancia:

En caso de que una madre se le niegue el otorgamiento del certificado médico de la licencia por lactancia materna, ante comprobación del amamantamiento esta debe acudir a la Jefatura inmediata del médico o Contraloría de Servicios del centro de salud para exponer inicialmente su queja y buscar la orientación respectiva.

En el caso de que una madre en periodo de lactancia materna no se le cumplan los derechos inherentes establecidos en la ley 7430 o requiera asesoría en otros aspectos laborales, se debe comunicar con la Comisión Nacional de Lactancia Materna para exponer su situación mediante el correo electrónico: comisionlactanciaccostarica@gmail.com. La CNLM se reúne por ley los segundos y cuartos jueves de cada mes.



Clara Gómez Benet
Concurs Fotogràfic Lactància Materna
Marina Alta 2015

Anexos

Convención de los Derechos del Niño UNICEF, 1989.

ARTÍCULO 24

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios.

2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:

a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez;

b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud;

c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente;

d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres;

e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;

f) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.

4. Los Estados Partes se comprometen a promover y alentar la cooperación internacional con miras a lograr progresivamente la plena realización del derecho reconocido en el presente artículo. A este respecto, se tendrán plenamente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

Código de Trabajo de Costa Rica

ARTÍCULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. (Así reformado por el artículo 32, de la Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990.)

ARTÍCULO 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones. El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario. (Así adicionado por el artículo 32, de la Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990).

ARTÍCULO 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. 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. Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia. Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad. La trabajadora que adopte un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, 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 adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción. La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado. Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado. (Así reformado por el artículo 1, de la Ley No.7621 del 5 de setiembre de 1996.)

ARTÍCULO 96.- Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia. (Así reformado por el artículo 1, de la Ley No.25 del 17 de noviembre de 1944.) Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

ARTÍCULO 97.- Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor. El patrono se esforzará también 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 el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

ARTÍCULO 100.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Ley 7430: Fomento de la Lactancia Materna y su Reglamento.

ARTÍCULO 2: Definiciones

Sucedáneos de la leche materna: todo alimento comercializado o presentado como sustituto parcial o total de la leche materna, sea o no adecuado para ese fin.

Comercialización como sucedáneo de la leche materna: se considerará que un producto se comercializa como sucedáneo de la leche materna, en los siguientes casos:

- a) Cuando en su publicidad, promoción o etiqueta se señale que sustituye o puede sustituir la leche materna.
- b) Cuando contenga imágenes, pinturas o dibujos de lactantes que sean amamantados o alimentados con biberón.
- c) Cuando en la promoción, publicidad o servicios de información, se indique o se interprete que el producto es para menores de seis meses.
- d) Cuando contenga instrucciones, escritas o gráficas, para suministrar el producto mediante biberón.

Agente de salud: toda persona, profesional o no, que trabaje, en forma remunerada o voluntaria en servicios vinculados con el sistema nacional de salud.

Utensilios conexos: se entenderá por utensilios conexos los biberones, las tetinas, las chupetas, las pezoneras y similares.

ARTÍCULO 5: Fines.

Son objetivos fundamentales de la Comisión desarrollar acciones relacionadas con:

- a) Prácticas asistenciales de apoyo a la lactancia materna.
- b) Promoción de la lactancia mediante actividades educativas.
- c) Legislación que proteja a la madre trabajadora.
- d) Proyectos de investigación que lleven a la práctica actividades de fomento y protección de la lactancia materna.

ARTICULO 6: Funciones.

Son funciones de la Comisión:

- a) Proponer, al Poder Ejecutivo, los proyectos de reglamentos internos y las reformas de la ley.
- b) Aprobar o improbar los proyectos sometidos a su conocimiento.
- c) Proponer al Ministro de Salud los presupuestos ordinarios y extraordinarios de la Comisión.
- d) Comunicar al Ministro de Salud la necesidad de nombrar o remover a cualquier miembro de la Comisión.
- e) Constituir las subcomisiones que juzgue convenientes para el cumplimiento de esta Ley y señalarles sus atribuciones y responsabilidades.
- f) Velar por el cumplimiento de la presente Ley y su Reglamento.
- g) Cumplir con las demás atribuciones señaladas en la Ley y en su Reglamento.

ARTÍCULO 12: Prohibición.

Se prohíbe a los fabricantes y distribuidores 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. No obstante, en situaciones de desastre nacional, se autoriza la distribución que será regulada por la Comisión Nacional de Emergencias.

ARTÍCULO 13: Promoción.

El Ministerio de Salud no autorizará promover ni distribuir sucedáneos de la leche materna, otros productos que se comercialicen como tales, ni utensilios conexos, en los establecimientos de servicios de salud. La transgresión de esta norma se sancionará de conformidad con el capítulo VII de esta Ley.

ARTÍCULO 21.- Información para embarazadas.

Los materiales informativos, educativos y promocionales, sean impresos, auditivos, visuales o de otra índole, relacionados con los sucedáneos de la leche materna u otros productos comercializados como tales, así como los utensilios conexos, destinados a las mujeres embarazadas y a las madres de lactantes, deberán contener información acerca de:

- a) Los beneficios de la lactancia materna.
- b) La alimentación que debe recibir la madre del lactante.
- c) El uso correcto, cuando así convenga, de las preparaciones para lactantes.
- d) La frase: "Suministrar otros alimentos antes de los seis meses, sin contar con la previa indicación de un médico, enfermera o nutricionista, puede afectar la salud del niño".

La información a que se refiere este artículo deberá ser científica y actualizada, y no podrá contener imágenes ni textos que estimulen el uso del biberón o desestimulen la lactancia materna.

ARTÍCULO 24: Deberes del Ministerio de Salud.

Son obligaciones del Ministerio de Salud:

- a) Asegurar la estabilidad de las actividades que fomenten la lactancia materna y su continuidad.
- b) Investigar, controlar y evaluar periódicamente las actividades mencionadas.

c) Asegurar que los lactantes, las mujeres embarazadas y las madres lactantes reciban la nutrición adecuada para lograr y mantener la salud física y psicológica. Para ello, los centros y puestos de salud deberán: Ley N° 7430 Ley de Fomento de la Lactancia Materna

1.- Entregar, a todas las madres asistentes a la consulta del niño sano, material educativo para estimular la lactancia materna. Este material deberá contener la información especificada en el artículo 21 de esta Ley.

2.- Brindar charlas mensualmente, u organizar grupos de madres para motivarlas sobre la práctica de la lactancia materna y, en especial, sobre las técnicas de amamantamiento.

d) Tomar las medidas necesarias para fomentar y proteger la lactancia materna. Además, brindar a los agentes de salud toda la información y el asesoramiento necesarios para cumplir con lo dispuesto en la presente Ley.

ARTÍCULO 25. Deberes de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Es obligación de la Caja Costarricense de Seguro Social promover la lactancia materna y realizar diversas actividades para estimularla y mantenerla durante el mayor tiempo posible. Para ello, deberá:

a) Elaborar y entregar, a todas las mujeres embarazadas que asisten a la consulta prenatal, material educativo para estimular la lactancia materna. Este material deberá contener la información especificada en el artículo 21 de esta Ley.

b) Brindar a las mujeres embarazadas, por medio de los agentes de salud, una guía para prepararse adecuadamente para la lactancia.

c) Identificar a las embarazadas que, por su condición económica, son de alto riesgo y brindarles el apoyo necesario.

d) Realizar acciones para que, en el posparto inmediato, se estimule la práctica de la lactancia materna.

e) Ofrecer, en todos los hospitales donde exista sección materno- infantil, charlas sobre la lactancia materna y sobre las técnicas apropiadas de amamantamiento. Los agentes de salud debidamente capacitados podrán impartirlas.

f) Ofrecer facilidades a las madres para amamantar a sus hijos hospitalizados.

g) Tomar las medidas necesarias para fomentar y proteger la lactancia materna. Además, brindar a los agentes de salud la información y el asesoramiento necesarios, para cumplir con lo dispuesto en la presente Ley.

ARTÍCULO 27.- Deberes de los agentes de salud.

Son obligaciones de los agentes de salud:

a) Apoyar, proteger y fomentar la lactancia materna. Asimismo, informar al Ministerio de Salud cualquier irregularidad que implique una violación de las disposiciones de la presente Ley.

b) 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.

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

Código de la Niñez y la Adolescencia Costa Rica

ARTÍCULO 5° - Interés superior. Toda acción pública o privada concerniente a una persona menor de dieciocho años, deberá considerar su interés superior, el cual le garantiza el respeto de sus derechos en un ambiente físico y mental sano, en procura del pleno desarrollo personal.

La determinación del interés superior deberá considerar:

- a) Su condición de sujeto de derechos y responsabilidades.
- b) Su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales.
- c) Las condiciones socioeconómicas en que se desenvuelve.
- d) La correspondencia entre el interés individual y el social.

ARTÍCULO 52° - Garantía para la lactancia materna. 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.

Política Pública de Lactancia Materna Costa Rica

La Política Pública de lactancia materna para Costa Rica tiene como objetivo maximizar la salud integral de las madres, niñas y niños, jóvenes, familias y población en general. Se sustenta en diferentes directrices internacionales emanadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, el Código para la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y posteriores Resoluciones de las Asambleas Mundiales de Salud, las Declaraciones de Innocenti y la Estrategia Mundial sobre la Alimentación del Lactante y el Niño.

En Costa Rica la lactancia materna está protegida por la Constitución Política, la Ley General de Salud (No. 5395), la Ley General de la Administración Pública (No. 6227), el Código de Trabajo (No. 01), el Código de la Niñez y de la Adolescencia (No.7739), la Ley de Fomento a la Lactancia Materna (No. 7430), entre otras leyes y decretos.

De acuerdo con su objetivo y en consonancia con las directrices y las políticas de salud, nacionales e internacionales, el Ministerio de Salud de Costa Rica en coordinación con la Comisión Nacional de Lactancia Materna, establece como Política Pública de Lactancia Materna para Costa Rica, que:

1. El amamantamiento es la norma biológica que debe orientar la alimentación del niño y de la niña, por lo que las instituciones públicas y privadas prestadoras de servicios a la niñez, deben garantizar las condiciones necesarias para que este grupo poblacional sea alimentado con lactancia materna, de manera exclusiva hasta los seis meses de edad y de forma complementaria hasta los dos años o más, con alimentos saludables, autóctonos y producidos en su comunidad.
2. Las instituciones públicas y privadas deben velar por el cumplimiento de la normativa vigente (Guías Clínicas, Guías de Atención, Normas, Protocolos, entre otros) relacionada con las buenas prácticas de lactancia materna, en todos los escenarios donde se tenga contacto con los niños, las niñas, sus madres y las familias.
3. Toda actividad que se realice con el fin de promocionar, proteger y apoyar la salud integral del niño, la niña, la madre y la familia, debe cumplir con la legislación vigente relacionada con esta materia (Código de Trabajo, el Código de la Niñez y de la Adolescencia, la Ley de Fomento a la Lactancia Materna, entre otros).
4. Todos los servicios de maternidades y de atención a niños y niñas deben cumplir con las Iniciativas Internacionales creadas para promocionar, proteger y apoyar la lactancia materna.
5. Las instituciones públicas y privadas de todos los sectores (Salud, Educación, Industria, Economía, Comercio, entre otros) deben apoyar, coordinar y realizar actividades alusivas a la celebración de la Semana Mundial de la Lactancia Materna, con el fin de promocionar en la población, la alimentación al seno materno, de manera exclusiva hasta los seis meses de edad y de forma complementaria hasta los dos años o más.
6. Los jefes o directores generales o de mandos altos y medios de las instituciones públicas y privadas de todos los sectores (Salud, Educación, Industria, Economía, Comercio, entre otros) deben velar y asegurar las condiciones para que su recurso humano se capacite y actualice en el tema de la lactancia materna.
7. Los trabajadores del sector público y privado deben tener acceso a la información acerca de sus derechos y deberes, así como de los derechos y deberes de la organización empleadora o patrono, en relación con el apoyo que debe ser ofrecido a las familias, para fomentar la alimentación al seno materno.

8. La alimentación con sucedáneos de la leche materna (alimentos envasados o con etiqueta, que son producidos o comercializados como complementarios en la dieta del niño o de la niña, o como sustitutos totales o parciales de la leche materna) no debe ser promovida por el personal médico ni por otros trabajadores del sector público y privado, del área de la salud, la educación, la industria y el comercio, entre otros.

9. Las organizaciones comunales, los comités o las comisiones y las asociaciones y juntas directivas no gubernamentales, públicas y privadas deben promover, proteger y apoyar la lactancia materna en sus comunidades y desalentar en la población, el uso de los biberones, tetinas y chupetas u otros utensilios similares que interfieren de manera negativa el inicio y el mantenimiento de la práctica de la lactancia materna.

10. En situaciones de desastres naturales o de emergencia, los trabajadores del sector público o privado deben brindar apoyo alimentario a las madres que amamantan, promover la lactancia materna e informar a la población en general (principalmente a las personas damnificadas) sobre los riesgos de usar biberones y leches en polvo. En caso de detectarse la distribución de esos productos y utensilios, ésta debe ser retirada de manera inmediata. Para casos especiales (lugares con huérfanos y sin Bancos de Leche Materna disponibles), la administración de fórmulas de leche modificada debe responder a criterios terapéuticos y ser supervisada de manera directa por algún trabajador

Decreto 41.080-MTSS-S

Condiciones para las salas de lactancia materna en centros de trabajo

Alcance 90

La Gaceta 78 del 4 de mayo de 2018

REGLAMENTO DE CONDICIONES PARA LAS SALAS DE LACTANCIA MATERNA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1 °.- Objeto y ámbito de aplicación. El presente reglamento determina las condiciones mínimas que deben adoptar las personas empleadoras en sus centros de trabajo, a efecto de acondicionar la sala de lactancia para que las madres amamenten a sus hijos o hijas sin peligro y/o extraigan la leche materna y la almacenen sin riesgo de contaminación.

Esta obligación rige para toda persona empleadora que ocupe en su centro de trabajo más de treinta mujeres, para lo cual también queda obligado a proporcionarle a la madre durante sus labores, los intervalos de tiempo para disponer de la sala, ello de conformidad al numeral 97 del Código de Trabajo.

Artículo 2°.- De las definiciones. Para efectos de este reglamento se debe entender por:

- a) Autoridad Competente. Las autoridades competentes del Ministerio de Salud y las del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Centro de Trabajo. Área edificada o no, en la que las personas trabajadoras deben permanecer durante su jornada de trabajo o a las que deben tener acceso por razón de su trabajo.
- c) INTECO. Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica.
- d) Persona Empleadora. Toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

e) Persona trabajadora. La madre trabajadora, en periodo de lactancia, que utilizará la Sala de Lactancia del centro de trabajo para amamantar a su hijo o hija y/o extraer, almacenar la leche materna.

f) Sala de lactancia. Local en el centro de trabajo, acondicionado a propósito para garantizar, que las personas trabajadoras lo utilicen para amamantar a su hijo o hija y/o extraer, almacenar en forma segura la leche materna.

CAPÍTULO II

De las Obligaciones

Medidas a cumplir por la Persona Empleadora

Artículo 3° . La Sala de Lactancia debe disponer un espacio físico mínimo de seis metros cuadrados (6 m^2) y una altura de dos metros y cuarenta centímetros (2,40 m). Los 6 m^2 que refiere la disposición deben considerar el espacio libre de superficie que garantice a la persona trabajadora e hijo (a) condiciones de seguridad para el uso, el desplazamiento, así como para la ubicación de los equipos, accesorios que se requieren en el presente reglamento.

Artículo 4° . La sala de lactancia materna deberá contar con lo siguiente:

a) Refrigeradora de al menos 38 litros de capacidad, la cual será de uso exclusivo para la conservación de la leche materna.

b) Una mesa pequeña de al menos 50 cm de ancho x 80 cm de largo.

c) Al menos dos sillas que cumplan con un ángulo de 90 grados, con forro suave, respaldar y descansabrazos.

d) Un lavamanos, con dispensador de jabón líquido. Si la edificación dispone de estos servicios, los mismos podrán ubicarse a una distancia no mayor de 20 metros de la sala.

e) Un dispensador con toallas de papel para secado de manos.

f) Un basurero con tapa y con sus respectivas bolsas plásticas para basura.

g) Biombos o cortinas o alguna división con dimensiones no mayores a 1,20 m de alto x 90 cm de ancho, a efecto que garantice privacidad entre personas trabajadoras y la correcta circulación de aire.

h) Renovación del aire por medio de ventilación natural y/o artificial, mediante abanico o aire acondicionado.

i) Iluminación natural y/o artificial que garantice una luminosidad mínima de 200 lux, conforme la norma INTECO, INTE-ISO 8995-1-2016 -Niveles de iluminancia.

j) Plan de limpieza de la infraestructura, equipo y mobiliario, ejecutado por el personal encargado de limpieza del establecimiento.

k) Piso de material antideslizante y de condiciones estructurales resistentes, que permitan la fácil limpieza.

m) Debe cumplir con las disposiciones de accesibilidad de la Ley N° 7600 de 2 de mayo de 1996 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad", y el Decreto N° 26831 de 23 de marzo de 1998 "Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad".

n) Debe haber un croquis, con dimensiones mínimas de 40 cm x 40 cm, que prevea a las personas trabajadoras las indicaciones de las vías de evacuación inmediatas en caso de emergencia.

CAPÍTULO III

De las Sanciones

Artículo 5. El incumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, faculta a las autoridades de salud para aplicar las medidas sanitarias especiales previstas en los artículos 355 y siguientes de la Ley General de Salud, y a las autoridades de trabajo podrán aplicar lo establecido en los artículos 396 en relación con el 398, ambos del Código de Trabajo.

Disposiciones Finales

Artículo 6. Las autoridades competentes de ambos Ministerios velarán por el fiel cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento.

Artículo 7. Vigencia. Rige a partir de su publicación.

Transitorio Único-: Las disposiciones establecidas en el presente Reglamento para las Salas de Lactancia en los Centros de Trabajo, deben ser implementadas dentro de un plazo no mayor a los doce meses, contados a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.

Dado en la Presidencia de la República -San José, a 1 doce días del mes de abril del dos mil dieciocho.

Contacto para consultas:

Correo electrónico:

comisionlactanciacostrarica@gmail.com

Reuniones ordinarias: segundos y cuartos jueves de cada mes.

