

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



Pintura femenina al pastel
Vicente Romero Redondo, artista español



Introducción

El artículo 3 de la Ley N° 7430: Fomento de la Lactancia Materna, establece que 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.

El artículo 5 de la Ley N° 7430, establece que son objetivos fundamentales de la Comisión Nacional de Lactancia Materna desarrollar acciones relacionadas con prácticas asistenciales de apoyo a la lactancia materna, promoción de la lactancia mediante actividades educativas, 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, surgió la necesidad de desarrollar un documento que sistematizara las principales consultas que recibe a diario la Comisión Nacional de Lactancia Materna, relacionadas con el ejercicio del derecho a la lactancia de las mujeres trabajadoras y por ello, para su elaboración, se buscó la asesoría y el acompañamiento de la Defensoría de los Habitantes de la República.

A manera de resumen y sensibilizando sobre el tema, la leche materna es el alimento ideal para todo niño o niña desde su nacimiento, no importa su condición o peso al nacer. Se ha comprobado entre otros, los siguientes beneficios

- Disminución en el número y severidad de infecciones de vías respiratorias superiores e inferiores
- Disminución de la incidencia de infecciones del tracto gastrointestinal hasta los 2 meses posteriores a la suspensión de leche materna
- Disminución de la aparición de enterocolitis aguda necrotizante en niños y niñas de alto riesgo como los que nacen prematuramente.
- 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 adulta
- Posible disminución de la incidencia de diabetes mellitus.



- Reducción de la aparición de leucemias según la duración de la lactancia materna.
- Aumento de los niveles del neurodesarrollo y de inteligencia comparado con los niños y niñas alimentados con fórmula infantil y que perdura hasta la vida adulta.

Además, en la madre se ha comprobado:

- Disminución de la incidencia de cáncer de mama.
- Ayuda en el espaciamiento de nuevos embarazos.
- Posible disminución del cáncer de ovario y endometrio.
- 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 o niña.
- Disminuye la contaminación ambiental, por reducir el consumo de fórmulas infantiles.

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.

La información que se presenta en este documento es de utilidad para personas empleadoras y trabajadoras, ya que permite evacuar dudas rápidas respecto a la implementación y alcances de los derechos de la mujer trabajadora en período de lactancia materna, asimismo, el documento invita a las personas empleadoras a apoyar a estas funcionarias en el ejercicio de su maternidad.



I. Protección de los derechos de las mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, y de los niños y niñas lactantes

Los artículos 51 y 71 de la Constitución Política de Costa Rica otorgan una protección especial a la madre, a las niñas y los niños, y a la familia como fundamento de la sociedad. De dicha 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 al amamantamiento por su madre, en resguardo del derecho del menor a disfrutar de una óptima nutrición.

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

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos del 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”.

El Protocolo de San Salvador de la Convención Americana de Derechos Humanos 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”.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) establece las obligaciones y 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, a través de acciones u omisiones, ya sea de manera directa o indirecta por resultado. Estas obligaciones comprenden deber de los Estados de no sólo abstenerse de incluir en sus legislaciones nacionales, medidas y políticas discriminatorias que afecten la igualdad de las mujeres, sino que debe erradicar las que aún existan, y ejercer un rol activo para que las mujeres ejerzan sus derechos humanos plenamente y libres de toda forma de discriminación.



La Convención CEDAW plantea la implementación de medidas especiales para la protección de la maternidad (artículo 4, inciso 2 y Recomendación General N° 25 del Comité 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 de 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 post-parto y una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia (artículo 12, inciso 2).

La lactancia materna también constituye un elemento fundamental para el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (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.

En Costa Rica, la Ley de Fomento de la Lactancia Materna N° 7430, 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.

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.

Precisamente, el artículo 94 del Código de Trabajo establece el fuero de protección de la mujer embarazada o en período de lactancia que consiste en una “prohibición de despedir a la mujer trabajadora embarazada o en 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 cuyo caso, el ente patronal deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y comprobar la falta.



Asimismo, el artículo 95 del Código de Trabajo, establece la licencia de 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 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”.

No obstante, por costumbre se ha consentido que patrono y trabajadora puedan pactar el uso de una hora al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo o hija. En este sentido, es necesario mencionar que para disfrutar de estas licencias de maternidad y de lactancia, la trabajadora está obligada a presentar un certificado médico, donde conste su estado.

El artículo 97 dispone la licencia de lactancia materna, el cual señala que: “(...) 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”, y sigue estableciendo este mismo artículo que el patrono deberá procurarles 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 procurarles 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”. 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 procurársele 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).



II. Principales consultas recibidas por la Comisión Nacional de Lactancia Materna

A continuación, se presentan respuestas a casos cotidianos que las usuarias y las personas empleadoras consultan ante la CNLM, definiendo los criterios a seguir, según la normativa y jurisprudencia, para todo centro de trabajo público y privado en el tema de derechos relacionados con la mujer en periodo de lactancia materna.

Tema: Licencia de lactancia para madres que laboran jornada completa o parcial

CASO 1. Consulta: ¿Pueden el patrono limitar el tiempo establecido de licencia por lactancia materna a menos de una hora, en jornadas completas?

Respuesta: Ninguna persona empleadora puede limitar el tiempo diario mínimo, establecido en una hora de licencia de lactancia, para madres que trabajan una jornada completa. En este sentido 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 licencia por 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. **Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2014- 12595.**

CASO 2. Consulta: ¿Cómo se calcula el período de lactancia en trabajadoras que laboran medio tiempo o menos?

Respuesta: El Código de Trabajo, en su artículo 97, establece el derecho de una hora de licencia de lactancia para todas las madres trabajadoras sin hacer distinción sobre la duración de la jornada. No obstante, a partir de resoluciones del año 2008, 2014 y 2016, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la licencia 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 licencia 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.**

CASO 3. Consulta: ¿Con la aplicación del teletrabajo, varían las condiciones derivadas del derecho de lactancia para madres e hijos?

Respuesta: El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora. A esta figura 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 mantiene las mismas obligaciones y beneficios de aquellos que desarrollen funciones dentro de la empresa o centro de trabajo. Por lo tanto, no puede generarse algún tipo de comportamiento discriminatorio en obligaciones o retribuciones. **Ley para regular el Teletrabajo, N° 9738.**

Tema: Limitaciones a la prórroga de licencia de lactancia en razón de la edad del lactante

CASO 4. Consulta: ¿Puede la persona empleadora limitar o no conceder la hora de lactancia (licencia) por la edad del niño o niña lactante?

Respuesta: No, el patrono no puede limitar el tiempo de lactancia, en razón de la edad del lactante. Si bien, la Ley de Fomento de la Lactancia Materna, en el artículo 2 define al lactante como al niño o niña hasta la edad de 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, por ser ésta la definición de lactante que dispone la ley de Fomento de la Lactancia Materna, siendo que la ley especial prevalece 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 o y no de tres meses, siendo que la licencia 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.º 2011-635.**

Tema: Licencia de lactancia en partos múltiples

CASO 5. Consulta: ¿Cómo se aplica el tiempo de lactancia en los casos de partos múltiples?

Respuesta: La licencia de lactancia materna es de una hora por cada niño o niña amamantado. En caso de partos múltiples, la licencia se amplía por el número de hijos 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 donde se da más de uno, dicha 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.º 2013-06703, N.º 2014-545, N.º 2017-6353.**

Tema: Salas de lactancia en centros de trabajo y extracción de leche materna.

CASO 6. Consulta: ¿En cuáles circunstancias debe la persona empleadora contar con una sala de lactancia materna en el centro de trabajo?

Respuesta: 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 Salas de Lactancia Materna, el cual desarrolla las condiciones mínimas en que se debe dar dicho derecho. Además, las personas empleadoras desconocen que la extracción es una necesidad fisiológica propia del organismo. Puntualmente la normativa ordena que todo centro de trabajo que tenga al menos 30



mujeres deba acondicionar el espacio físico que describe el reglamento de Salas de Lactancia el cual deriva de una obligación del Código de Trabajo (Artículos 97, 100) y el Decreto Ejecutivo 41.080-MTSS-S).

Es obligación de toda persona empleadora de acondicionar un espacio adecuado a propósito, para que las madres de manera segura e higiénica amamanten o extraigan y conserven la leche materna.

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.

Si el lugar de trabajo no alcanza el mínimo de trabajadoras requerido para el acondicionamiento de la sala, existe el deber de garantizar que las madres puedan realizar dichos procesos, en un lugar limpio, ventilado y con las comodidades básicas.

Nunca en un servicio sanitario o una bodega o similares.

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.**

Tema: Despido de trabajadoras en período de lactancia

CASO 7. Consulta: ¿Se puede despedir una trabajadora en periodo de embarazo o lactancia?

Respuesta: 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 la trabajadora 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 inciso 3) 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 de Seguro Social. **Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resoluciones N° 2013-1035; N° 2011-000657; N° 03-787.**

Tema: Discriminación de trabajadora embarazada y en periodo de lactancia

CASO 8. Consulta: ¿Qué condiciones son parámetros para que una mujer embarazada o en periodo de lactancia perciba que es objeto de trato discriminado por su estado?

Respuesta: 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 mismo código, la parte patronal debe tomar las consideraciones necesarias para garantizarles a las personas trabajadoras un embarazo y lactancia saludable y en óptimas condiciones mientras ejerzan las labores.



III. Aspectos relevantes relacionados con la licencia de lactancia

De los elementos citados se establece que:

- La licencia de lactancia es el tiempo remunerado dentro de la jornada laboral, que obtiene una madre luego del vencimiento de su licencia por maternidad o a partir de su reincorporación al lugar de trabajo, que tiene como fin lograr el amamantamiento y vínculo oportuno con su hijo o hija.
- Toda madre en período 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. No es relevante la edad del lactante.
- 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, o 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 de la jornada laboral, en que la madre toma la licencia por lactancia materna.
- 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 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 omitir plazos mayores 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 Caja Costarricense del Seguro Social o de consulta particular independientemente 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 porque 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 médico de la Caja Costarricense del Seguro Social 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 hijo o hija, 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: <http://portal.medicos.cr> del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica.

- 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 en período de lactancia tiene derecho a una hora de lactancia por cada hijo o hija que compruebe por certificado médico, que sea amamantado.



- La madre en período 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 o 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 o niña.

De acuerdo con la Ley de Fomento de la Lactancia Materna, N°7430:

- 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.

¿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.

En caso de consultas o dudas, puede comunicarse con la Comisión Nacional de Lactancia Materna, del Ministerio de Salud, para exponer su situación mediante los siguientes correos electrónicos:

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

Además, existen otras instituciones donde se puede realizar consultas y denuncias sobre derechos de las mujeres como:

INAMU: <https://www.inamu.go.cr/contactenos-derechos-mujeres> y al teléfono: 25271911

Defensoría de los Habitantes: <http://www.dhr.go.cr/denuncias/> y a los teléfonos:

Línea gratuita: 800 258 7474

Central Telefónica: 4000 8500.

Líneas para denuncias: 4000 8693 y 4000 8694

- **Correo electrónico: defensoria@dhr.go.cr**



IV. Anexo
Lista de oficinas regionales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Costa Rica.

OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
San José	Edificio Benjamín Núñez, 50 metros este de la ULACIT. Barrio Tournón	2542-0007	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 Tarrazú	2546-3138	Inspección:
			Rebeca Arce Pajareles rebeca.arce@mtss.go.cr
Pérez Zeledón	Costado Sur de Bomba Gasotica, Barrio San Luis	2771-2554	Inspección:
		2771-9673	Ronny Rojas Solano ronny.rojas@mtss.go.cr



OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
Alajuela	De la Bomba La Tropicana 25 metros al sur, 200 metros este y 50 metros al sur, contiguo a Iglesia Mormona	2441-1158 2443-5622 2443-9828	Inspección:
			Ronald Chaves Díaz
			ronald.chavesd@mtss.go.cr
Grecia	De la Municipalidad, 100 metros norte, instalaciones de Coopegrecia, segundo piso	2494-7282	Inspección:
			Patricia Zamora Rodríguez
			patricia.zamora@mtss.go.cr
Naranjo	Del colegio diurno 400 mtros al norte.	2451-1970 2450-0797	Inspección:
			Kattia Araya Alvarez
			kattia.araya@mtss.go.cr
Ciudad Quesada	De Mayca 300 metros este.	2460- 0506 2460-0509 2450-0858	Inspección:
			Christhian Vega Rodríguez
			christhian.vega@mtss.go.cr



OFICINA	DIRECCIÓN	TELÉFONO	FUNCIONARIOS
La Fortuna	Frente al Banco Popular, Edificio de la Asociación de Desarrollo Comunal, segundo piso	2479-7686	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	2445-5772 2445-1573	Inspección:
			Berliotte Barrientos Vargas
			berliotte.barrientos@mtss.go.cr
Orotina	Terminal de Autobuses, segundo piso. Local 19 y 20	2428-8725	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	2262-9818 2262-9820	Inspección:
			Damaris Mejía Arias
			damaris.mejia@mtss.go.cr