



Semana Mundial de Lactancia Materna

¿En periodo de lactancia? Conozca sus derechos y por qué ningún patrono los puede violentar

La hora de lactancia es un derecho laboral innegable por parte de la trabajadora y el patrono

7 AGO 2023 Salud

El Dr. Robert Moya Vásquez, pediatra y experto en lactancia materna, así como coordinador de los bancos de leche humana de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), fue contundente: **la hora de lactancia es obligatoria, remunerada, no posee límite de edad** en cuanto al crecimiento del infante y cualquier profesional en medicina inscrito en el Colegio de Médicos puede emitir el certificado correspondiente.

Con ese robusto enfoque en derechos y leyes se abrió el conversatorio titulado: “Facilitar la lactancia materna: marcando la diferencia para las madres y padres que trabajan”, desarrollado por la **Comisión Nacional de Lactancia Materna** en las instalaciones de la Universidad de Costa Rica (UCR).

De acuerdo con el Dr. Moya, la hora de lactancia materna, **también conocida como hora de oro**, es un derecho laboral innegable e irrenunciable por parte de la trabajadora y del patrono, pues este derecho responde directamente al bien superior de la niña, el niño y la madre.

Dicha hora posee una serie de características como ser remunerada y no tener límite de edad. Es decir, si su hija o hijo continúa siendo amamantado aunque supere los dos, tres,

cuatro o más años de edad, entonces el derecho de lactancia sigue vigente y **ningún patrono lo puede negar**. Así se estipula en el Código de Trabajo, comentó el Dr. Moya.

El médico profundizó que ese Código en **ningún momento establece una edad máxima para detener el amamantamiento**. Por lo tanto, este derecho puede extenderse durante todos los años de lactancia y ningún patrono tiene la potestada de establecer una edad tope para su finalización. ¡Eso sí! Siempre y cuando **la madre presente el certificado médico de lactancia que compruebe que el acto continúa activo**.

“Frecuentemente encontramos que a la madre se le dice que no se le dará el derecho de la hora de lactancia después de los dos años y, si lo quiere, tiene que traer un certificado médico que justifique el porqué ese niño se le tiene que mantener la lactancia materna. **¡Esto no es así! No se requiere de ninguna justificación** porque bien se conocen las bondades que tiene la lactancia materna, inclusive después de los dos años y hasta más”, enfatizó el Dr. Moya.

Lo anterior no es todo. Algo muy importante que toda madre trabajadora debe tener presente es que el certificado de lactancia puede ser dado **por un médico privado o público, general o un especialista**.

Según el Dr. Moya, se han identificado casos en los que muchas veces los patronos le dicen a las madres que el certificado que llevan no sirve porque tiene que ser de un pediatra, **una solicitud totalmente ilegal**. “Cualquier médico tiene la fe pública para poder certificar este acto y no requiere ser homologado por la CCSS”, aclaró el Dr. Moya.

Actualmente, los certificados poseen una validez de tres meses, incluso más si el médico así lo establece, **lo cual permite garantizar la hora de lactancia por un tiempo más prolongado**. ¡Un gran cambio en comparación con el pasado!

El especialista narró que hace algunos años la madre debía presentar mes a mes el certificado de lactancia. Con las innovaciones tecnológicas y la pandemia del COVID-19 eso cambió y dos de las transformaciones más positivas fue lograr que los certificados tuvieran **la duración de tres meses y que los dados por los médicos privados fueran igualmente válidos que los emitidos por la CCSS**.

Lo anterior ha permitido robustecer el derecho y **mantener la hora de lactancia como parte de la jornada laboral** en el periodo específico que decida la trabajadora, en común acuerdo con su patrono, y basado siempre en el interés superior del niño.

“Ahora bien, ¿qué es lo que pasa a veces? Que de repente pasan meses sin que las madres entreguen el certificado de lactancia. Aquí ya no es tan fácil certificar algo que ya pasó y, sobre todo, con los problemas desde el punto de vista de trabajo que podría tener una madre que no presentó el certificado inmediatamente después de terminar la licencia por maternidad. Entonces, hay que estarlo refrescando. **¡Mamá! Apenas ustedes entren a su trabajo, entreguen inmediatamente el certificado de lactancia para ejercer el derecho**”, resaltó el médico.

¿Y qué se debe tomar en cuenta? Lo más importante de todo: **la madre es la responsable de entregar el certificado** de lactancia a su patrono o jefatura inmediata con la periodicidad que la normativa institucional o empresa establece. Dicho documento debe incluir el nombre y la cédula de identidad de la madre, el nombre y la edad de la niña o el niño y el tiempo de vigencia (tres meses o más).

Además, el patrono debe otorgar el permiso con goce de salario para que las mamás puedan asistir a las citas de la niña o el niño, **así como cualquier autorización requerida para que acuda a las consultas médicas de morbilidad o crecimiento**. Por ejemplo, la consulta posparto. También, debe darle a la madre las aprobaciones correspondientes para que vaya a las citas a solicitar y recoger el certificado médico.

Y si hay un embarazo múltiple, ¿qué pasa?

La respuesta es una: **la hora de lactancia se duplica**. En cuanto a los partos múltiples, la jurisprudencia indica que cada niña o niño tiene derecho a una hora. Por lo tanto, la matemática es muy clara.

El Dr. Moya explicó que si son gemelos serán dos horas y, si son trillizos, se triplica el tiempo y así sucesivamente con la cantidad de niños que se estén amamantando. Por supuesto, para cada uno de ellos se requiere un certificado médico que compruebe que se amamantan de manera individual.

“Obviamente, en los lugares donde hay un tiempo de lactancia mayor —**en la Caja se le da a las madres una hora y media**—, pues ese tiempo es igual para cada bebé. Si son trillizos, se triplica”, mencionó el Dr. Moya.

¿En qué casos ese tiempo podría ser distinto? En el momento en que la madre tenga una jornada laboral diferente.

En ese sentido, la jurisprudencia establece que la hora de lactancia es proporcional al tiempo laborado. Así, si la madre trabaja medio tiempo, por ejemplo, **entonces tiene media hora de lactancia** y su disfrute no la excluye de poder realizar horas extra si lo desea.

“Las madres en periodo de lactancia tienen derecho a realizar tiempo extraordinario y tener tiempo de lactancia. Hay madres que quieren trabajar más del tiempo ordinario y en algunas empresas se les ha prohibido porque dicen que, por la hora de lactancia, no pueden tener derecho al tiempo extraordinario. Esto no es correcto. **La jurisprudencia ya ha establecido claramente que las madres en periodo de lactancia pueden hacer tiempo extraordinario**”, explicó el Dr. Moya.

Sin embargo, ahondó el especialista, hacer ese tiempo extraordinario **no amplía la hora de lactancia**.

¿Se puede extraer leche materna en el trabajo?

¡Es un rotundo sí! La extracción de leche materna forma parte del derecho, específicamente, está en los artículos 97 y 100 del Código de Trabajo.

De igual forma, la extracción en la jornada laboral está respaldado en el **decreto ejecutivo 41 080-MTSS-S**, y en una serie de pronunciamientos dados por la Dirección de Asuntos Jurídicos y Laborales del Ministerio de Trabajo.

“Lo más importante aquí es entender que la extracción de leche y la hora de lactancia son derechos independientes y diferentes. **La mamá tiene derecho a tener la hora de lactancia y, además, a tener los tiempos de extracción durante su jornada laboral.** Estos no deben ser excluidos entre sí y ambos deben otorgarse por parte del patrón”, explicó el pediatra.

Para ello, se ha establecido que el tiempo otorgado es de **10 a 15 minutos para cada extracción**, según la necesidad fisiológica y en común acuerdo con el patrón. Según el médico, estos tiempos son fundamentales para que la madre evite contraer una mastitis (infección en las mamas) y, por lo tanto, futuras incapacidades.

En ese mismo sentido, el patrono debe asegurar salas de lactancia (artículo 100 del Código de Trabajo) aunque sea para una única mujer, **no 30 como se creía antes**.

“La reforma dice que toda persona empleadora que tenga en su establecimiento madres en periodo de lactancia quedará obligada a acondicionar un espacio ideal con el propósito de que amamenten sin peligro sus hijos y puedan extraerse la leche y almacenarla en un espacio adecuado en su lugar de trabajo. **Este acondicionamiento deberá garantizar privacidad e higiene dentro de las posibilidades económicas** de la persona empleadora y contar con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene de Trabajo”, leyó el Dr. Moya.

Las condiciones específicas que debe tener una sala de lactancia materna están tipificadas en el decreto 41 080-MTSS-S.

¿Qué derechos tiene el papá?

Muchos. Recientemente, Costa Rica aprobó **la licencia por paternidad** mediante una reforma en el Código de Trabajo.

El cambio establece el derecho a que a los padres biológicos se les otorgue una licencia de dos días por semana, **durante las primeras cuatro semanas**, a partir del nacimiento de su hija o hijo. En total son ocho días y, para gozar del derecho, los padres necesitan una carta emitida por el Área de Salud.

“Vean que esto es importante. Aquí se establecen varios elementos. Primero, son dos días por semana durante cuatro semanas después del nacimiento. No es un mes calendario, porque hay meses que tienen 5 semanas. Entonces, hay que tener presente que son cuatro semanas. La persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacidos y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. Vea que aquí ya le está poniendo claramente para qué es la licencia, **no es para que el papá se vaya a pasear**”, argumentó el médico.

En caso de que esa disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, **la parte patronal incurrirá a una falta grave al contrato laboral** y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde, según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios. Esto es lo que rige para el sector privado.

Con la Ley Marco de Empleo Público, los trabajadores del sector público tienen un panorama diferente el cual, incluso, **contempla la posibilidad de la adopción en el artículo 41**. Primero, no es una licencia como en el sector privado, sino un permiso que no requiere de ningún documento médico.

Segundo, **el permiso es con goce salarial por un mes calendario**, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.

“Aquí sí es todo un mes calendario, no dos días durante cuatro semanas como en el sector privado. En este caso, **el padre solo debe entregar la constancia o certificado de nacimiento** pero, si es del sector privado, la licencia se solicita con una carta del Área de Salud que le corresponde, no al Ebáis”, mencionó el doctor.

Finalmente, el Dr. Moya hizo hincapié a la ley 10 211 y al Código de Trabajo **para indicar que la madre no puede ser despedida durante el periodo de lactancia**, al menos que haya una falta grave comprobable.

“En ese caso, inclusive, el patrono debe siempre gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo. Hay jurisprudencia importante que establece que, si hay un despido y no se dio este proceso, **obviamente se tiene que restituir a la madre trabajadora junto con la responsabilidad económica que implique esto**. Por eso, los

patronos tienen que saber que ante una situación especial se tienen que acompañar con el Ministerio de Trabajo”, cerró el médico pediatra.

Si desea ver la charla completa y otras ponencias relacionadas con la protección del derecho de lactancia materna desde una visión constitucional y de la Defensoría de los Habitantes, puede visitar <https://www.youtube.com/live/zlssbIJbyOg?feature=share>.

Inauguración de la Semana Mundial de Lactancia Materna 2023.

Facilitar la lactancia materna: marcando la diferencia para las madres y padres que trabajan



[Jennifer Jiménez Córdoba](#)
Periodista Oficina de Comunicación Institucional
Área de cobertura: ciencias de la salud
jennifer.jimenezcordoba@ucr.ac.cr

Etiquetas: [lactancia](#), [materna](#), [derechos](#).