

# ASPECTOS LEGALES DE LA LACTANCIA MATERNA EN COSTA RICA



Dada la importancia del período lactancia materna en la vida de los niños, y sus madres, deben fortalecerse las medidas de apoyo desde el Estado, hasta la práctica de actitudes y valores sociales, así como de condiciones laborales y de empleo para las mujeres y los servicios de salud que fomenten la lactancia materna.

En el ámbito de las relaciones laborales, las mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, gozan de protección especial en el Código de Trabajo en sus artículos 94, 94 bis, 95, 97 y 100. Algunas especificaciones que no están expresamente señaladas en el Código, deben ser negociadas entre el patrono y la mujer trabajadora.

Se trata de:

- Prohibición de despedir a la mujer trabajadora embarazada o en lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave de la trabajadora. El patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y comprobar la falta.



- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a él. En caso de partos prematuros, la licencia se extenderá por el período completo de cuatro meses. En aquellos casos de partos múltiples se extenderá un mes adicional de licencia por maternidad, por cada hijo, una vez finalizado el período establecido de pre y posparto, y se extenderá en forma mensual, de acuerdo con el número hijos.
- Una vez que se incorpore a su trabajo, la mujer trabajadora podrá disfrutar del período de lactancia, tomando una hora dentro de su jornada laboral (hora de lactancia), para permanecer en su hogar amamantando a su hijo. Debe otorgarse proporcionalmente a la jornada laborada, así como a la cantidad de hijos que tenga la mujer en período de lactancia (embarazos múltiples).
- En los lugares de trabajo que cuenten con más de 30 mujeres, se debe acondicionar una Sala de Lactancia Materna, en cumplimiento con lo establecido en el Código de Trabajo en sus artículos 97, 100, y el Decreto Ejecutivo 41.080-MTSS-S.



- El patrono debe entender que médicamente una mujer en período 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 generan periodos de incapacidad largos, lo que conllevaría a mayores problemas laborales. Lo recomendable es que este tiempo no sea restado de la hora de lactancia.
- Para disfrutar de estas licencias de maternidad y de lactancia, la trabajadora está obligada a presentar un certificado médico, donde conste su estado
- En lo que respecta al certificado médico, se aclara que tiene la misma validez el que haya emitido un médico del sistema de salud pública, médico de empresa, o uno de centros médicos privados.
- Cualquier desacato de estas normas y principios en contra de la mujer en período de lactancia y los lactantes, deberá ser denunciado ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, o los Juzgados de Trabajo, según lo contemplado en los artículos 94, 409 y 540 del Código de Trabajo





**Contactos:**

**Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, número de teléfono: 2542-0000 / 800-TRABAJO.**

**Comisión Nacional de Lactancia Materna, correos electrónicos:  
comisionlactancia.costarica@misalud.go.cr  
comisionlactanciaincostarica@gmail.com**

**Comisión Nacional de Lactancia Materna,  
Gobierno de Costa Rica.**

