



Realizan conferencia para asesorar a trabajadoras en período de lactancia

10 AGO 2015 Salud



Tanto a nivel de convenios y tratados internacionales como a nivel nacional, existe legislación suficiente que respalda la práctica de la lactancia materna en madres trabajadoras. Sin embargo, existen también una serie de confusiones y vacíos informativos respecto a los derechos de las madres en período de lactancia y las obligaciones de los patronos (foto Archivo ODI con fines ilustrativos).

En el marco de la Semana Mundial de la Lactancia Materna, el Instituto de Investigaciones en Salud (INISA) de la Universidad de Costa Rica (UCR) realizó una conferencia para **asesorar a las madres trabajadoras que están amamantando, sobre la legislación y jurisprudencia vigente en Costa Rica.**

Con el objetivo de derribar dudas y mitos con respecto a la lactancia materna y el empleo la Licda. Virginia Marín Arias, profesional en Defensa de la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes, informó en su exposición que “la lactancia materna es un derecho que tenemos todas las mujeres y es un derecho común de los niños”.

“Incluso, la Convención sobre los Derechos del Niño [de la ONU] señala en el artículo 24 que los Estados, es decir Costa Rica, reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible en salud. ¿Y cómo se garantiza este derecho? con la lactancia materna”, expresó Marín.

El Código de Trabajo de Costa Rica indica en su artículo 97 que toda madre en época de lactancia podrá disponer, en los lugares donde trabaje, de una hora para amamantar a su hijo. Este tiempo puede dividirse en intervalos o acumularse al final o principio de jornada, como es la costumbre, pero siempre se contabilizará como trabajo efectivo, es decir, no se rebajará del salario.



A la charla asistieron varias madres trabajadoras embarazadas o con sus bebés en período de lactancia. Los centros de trabajo deben proporcionar a estas madres un lugar adecuado para que se extraigan la leche.

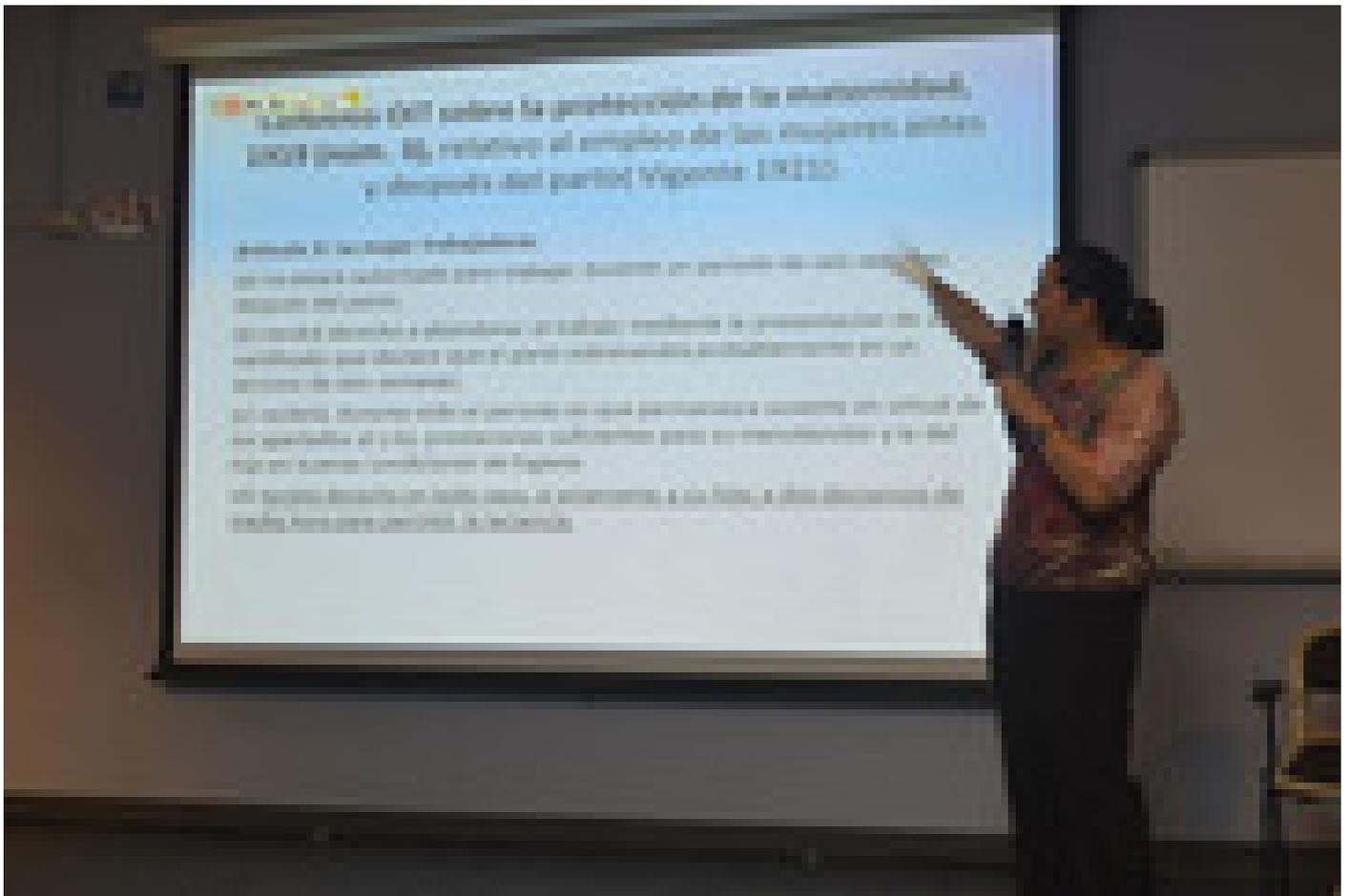
La duda de muchas madres es hasta cuándo se puede prolongar este permiso. Al respecto, Marín indicó que “el Código [de Trabajo] no especifica por cuánto tiempo debe prorrogarse la licencia por lactancia materna. Así que todas aquellas instituciones que aleguen que un niño de 2 años ya no puede seguir lactando están muy mal”.

Sobre este tema, la Sala Constitucional en su voto 2011-635 estableció que el Código de Trabajo prevé un período mínimo de lactancia, pero no un tope y que en materia de derechos fundamentales la ley se interpreta de la forma más favorable para el ser humano. Siendo así, **la prolongación de la lactancia materna se extenderá hasta que la madre lo**

decida, en tanto presente a su patrono el dictamen médico que certifique que continúa amamantando.

Adicionalmente a esta hora de lactancia materna, las madres tienen la necesidad de extraerse leche durante el día, para lo cual pueden ampararse en el artículo 97 del Código de Trabajo que indica: “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”.

A María Laura Rodríguez Herrera, madre de un bebé de 6 meses y participante de la conferencia, le parece un tema “súper importante para cuando entre a trabajar el siguiente año”, ya que ella ha decidido seguir amamantando a su bebé y no tenía claridad sobre algunos aspectos. Por ejemplo, no sabe si dispondrá de un espacio adecuado para las extracciones de leche.



“También soy mamá, tengo un niño de 3 años y todavía mama, entonces las insto a que sigan adelante, que sí es posible trabajar y sí es posible seguir dando lactancia materna”, indicó la conferencista Virginia Marín Arias.

La recomendación 191 de la OIT, sobre Protección de la Maternidad, establece que “cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo”. Por su parte, nuestro Código de Trabajo, establece la obligatoriedad de los patronos que cuenten con más de 30 mujeres en sus establecimientos de acondicionar un local para que las madres amamanten a sus hijos.

Muchas mujeres, sin embargo, prefieren no hacer uso de estos derechos, por temor a represalias de la parte laboral o despidos. Esas mujeres deben saber que “el Código de Trabajo, en el artículo 94, señala una prohibición o fuero de protección para las mujeres embarazadas o en período de lactancia, tanto en el sector público como en el sector privado: no pueden despedirlas, salvo que hayan cometido una falta grave, pero, aun así,

deberán seguir un procedimiento para demostrar esa falta ante la Dirección de Inspecciones del Ministerio de Trabajo”, indicó la licenciada.

Algunos casos de despidos en estas condiciones han sido tratados en la legislación costarricense como casos de discriminación y conllevan el pago de los salarios caídos y la reinstalación en el puesto de trabajo o la indemnización por los daños ocasionados.

Para Evelyn Abarca, madre de gemelos y participante de la conferencia, estos espacios logran aclarar muchas de las dudas que tenía relacionadas con sus derechos. “Cuando uno va al Ministerio de Trabajo, hay como un vacío. Con mi primer hijo a mí me despidieron porque la empresa donde trabajaba cerró, entonces tuve que verme expuesta a situaciones confusas e investigar, principalmente en la Liga de la Leche, pero la charla me aclaró muchas dudas”.



En caso de que alguna mujer sea despedida durante su embarazo o período de lactancia, puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo, denuncia ante la Defensoría de los Habitantes, Recurso de Amparo o demanda ante los Tribunales de Justicia.

Para Evelyn y otras madres de gemelos, resultó muy importante saber que la sentencia 2013-6703 de la Sala Constitucional indica que ella tiene derecho a tomar dos horas de lactancia, pues tiene dos bebés. Cada bebé tendrá derecho a una hora de lactancia, por lo que las madres de trillizos podrán tomar tres horas de lactancia y así sucesivamente.

Finalmente, sin importar si la mujer labora tiempo completo o solo medio tiempo, la licenciada indicó que igualmente tiene derecho a una hora de lactancia materna, según el voto 6103-93 de la Sala Constitucional.

Derribar todos estos mitos y dudas es necesario si se desea promover la lactancia materna, una práctica que proporciona beneficios en la salud física y emocional de las madres y de los niños, así como beneficios económicos para las familias y el Estado.

“A los empleadores hay que quitarles esa mentalidad de que es una desventaja el tener una trabajadora embarazada o en período de lactancia; al contrario, una mujer satisfecha y que sienta que se le respetan sus derechos es una mujer que se va a sentir plenamente conforme y va a dar mayor productividad”, indicó Marín.

[Hilda Carvajal Miranda](#)

Periodista Vicerrectoría de Acción Social

hilda.carvajalmiranda@ucr.ac.cr

Etiquetas: [lactancia materna](#), [legislacion](#), [jurisprudencia](#), [inisa](#), [derechos humanos](#), [derechos fundamentales](#), [mujeres](#), [ninez](#) .