

02 de marzo de 2005
DAJ-AE-50-05

Señor
Iván López Hernández
Jefe Recursos Humanos
Metalmecánica
SARET

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 27 de mayo del año recién pasado, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre el período de lactancia que se le concede a una trabajadora después de la incapacidad por maternidad -intervalos de quince (15) minutos cada tres horas o, si lo prefiere de cada media hora dos veces al día- de conformidad con el artículo 97 del Código de Trabajo. en dicho artículo no se especifica por cuanto tiempo será la obligación del patrono dar estos lapsos de tiempo. No sin antes solicitarle las respectivas disculpas por la tardanza en responder su consulta, debido a un plan de emergencia implementado en la Dirección de Asuntos Jurídicos que nos ha mantenido durante el año pasado sin realizar las funciones propias de la Asesoría Externa.

De conformidad con el artículo 95 del Código de Trabajo¹, el PERIODO DE LACTANCIA se inicia con los tres meses de licencia otorgados después del parto, como mínimo. Ello significa que a la Ley le interesa establecer únicamente un límite inferior, pues aunque por razones biológicas hay un límite máximo, será un profesional en medicina (pediatra) el encargado de delimitar el período necesario para cada caso.

No podría afirmarse que el período de lactancia se limita únicamente a los tres meses de post-parto, pues del artículo 97 del Código de Trabajo² se

¹**Artículo 95:** “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 subrayado es nuestro)

² **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

desprende que los períodos que se conceden para efectos de amamantar, se otorgan una vez que la trabajadora reingresa a sus labores, lo que significa que ya han transcurrido los primeros tres meses de licencia que establecía el artículo 95 citado.

Así las cosas, para efectos de poder determinar la duración posible de la lactancia; en virtud de que la legislación es omisa al respecto, es nuestro criterio que el mismo dependerá única y exclusivamente del criterio médico —Pediatra— que determine el período por el cual debe amamantarse al niño o niña³. Esto en razón de que el especialista en pediatría, como tal, es quien puede entrar a valorar ese tipo de circunstancias debido a su conocimiento sobre la materia; recordándose para ello que es indiferente el hecho de que se trate de un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o que sea un médico independiente, ya que ambos tienen fé pública y solamente los Tribunales de Justicia puede determinar la falsedad del documento extendido por el profesional, de manera que mientras no sea declarado falso por dichos Tribunales, cualquier constancia o certificación médica tiene plena validez jurídica.

Por otra parte, analizando el artículo 97 in fine, el permiso para la lactancia se otorga por quince o treinta minutos —tres o dos veces al día respectivamente— lo que sólo tiene efecto si la trabajadora reside muy cerca del centro de trabajo o si se hubiera implementado la obligación que establece el numeral 100 del mismo cuerpo de leyes citado, es decir acondicionar un lugar dentro de la empresa para que las madres trabajadoras amamanten sin peligro a sus hijos. En defecto de ello, se ha seguido la práctica de otorgar una hora seguida inmediatamente después de iniciada la jornada o inmediatamente antes de que concluya, lo facilita el disfrute y aprovechamiento de este beneficio.

Este método de otorgar la hora seguida, es producto de un acuerdo entre patrono y trabajadora cuando en la empresa no hay un lugar adecuado para que la madre amamante a su hijo, pero si existe dicho lugar y el patrono no accede a otorgar la hora seguida, no se puede imponer como regla general.

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...”

³ La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto No. 4046-V-93 de las 11:12 horas del 19 de noviembre de 1993, dejó establecido en forma vinculante que “toda trabajadora, incluyendo las que laboran medio tiempo, tiene derecho a disfrutar del período de lactancia durante el tiempo que el médico certifique, con ello se garantiza un período de alimentación natural en beneficio de su hijo y además se cumple con uno de los postulados de la Convención de los Derechos del Niño, en su artículo 24”

Además, tenemos que la **duración del período de la lactancia** no estaría circunscrito solamente a los tres meses del período post-parto, sino que podrá extenderse durante todo el tiempo que el médico correspondiente certifique para esos efectos; entendiéndose por consiguiente, que durante todo el período de la lactancia, la trabajadora se encuentra protegida por la prohibición del artículo 94 supra citado del Código Laboral.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb
Ampo: 8 C)