

LEGISLACION EN LA MADRE EMBARAZADA Y LACTANTE

COSTA RICA

Dra. Sonia chaves Quirós
Medica pediatra
Especialista en Lactancia Materna

Nuestro país cuenta con una serie de Leyes y Políticas que protegen a la madre trabajadora embarazada y lactante que están enmarcadas en:

1. La ley General de Salud (N°5395)
2. La Política Pública de Lactancia Materna.
3. El “Código de Trabajo”
4. Ley “Código de Niñez y adolescencia” (N°7739)
5. Ley “Ley General de Protección a la Madre Adolescente (N°7735)
6. Ley “Fomento a la Lactancia Materna” (N°7430)
7. Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS

Es un marco legal muy amplio en donde las mujeres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia están protegidas por un régimen legal que se incumple muy frecuentemente por lo que las mujeres y la población en general, deben informarse para hacer valer sus derechos y los de sus hijos e hijas.

En la Ley General de Salud ⁽¹⁾ artículo 12 se establece que toda madre tiene derecho a recibir atención en el periodo de embarazo y en el parto no importa si es asegurada o no, así como los niños y niñas menores de edad también tienen el derecho a ser atendido en la consulta médica con solo presentar el Carne oficial de Desarrollo Integral del niño, niña, extendido por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) al nacer.

La Política Pública de Lactancia Materna ⁽²⁾ de Costa Rica fue aprobada por el Ministerio de Salud en Agosto de 2009 y tiene como objetivo maximizar la salud integral de las madres, niñas y niños, jóvenes, familias y población en general. Se sustenta en diferentes directrices internacionales emanadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR), Convención Internacional sobre los derechos del Niño, el Código para la Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna y posteriores Resoluciones de las Asambleas Mundiales de Salud, las Declaraciones de Innocenti y la Estrategia Mundial sobre la Alimentación del Lactante y el Niño. (Anexo1)

Se establece en esta política que el amamantamiento es la norma biológica que debe orientar la alimentación del niño y de la niña, por lo que las instituciones públicas y privadas prestadoras de servicios a la niñez, deben garantizar las condiciones necesarias para que este grupo poblacional sea alimentado **con lactancia materna, de manera exclusiva hasta los seis meses de edad y de forma complementaria hasta los dos años o más**, con alimentos saludables, autóctonos y producidos en su comunidad, es aquí donde se enmarcaría todo lo relacionado con los tiempos en derechos de la hora de lactancia que se discutirá más adelante. ⁽²⁾

Las (os) trabajadoras(os) del sector público y privado deben tener acceso a la información acerca de sus derechos y deberes, así como de los derechos y deberes de la organización empleadora o patrono, en relación con el apoyo que debe ser ofrecido a las familias, para fomentar la alimentación al seno materno, así como los servicios de maternidades y de atención a niños y niñas deben cumplir con las Iniciativas Internacionales creadas para promocionar, proteger y apoyar la lactancia materna.⁽²⁾

La alimentación con sucedáneos de la leche materna (alimentos envasados o con etiqueta, que son producidos o comercializados como complementarios en la dieta del niño o de la niña, o como sustitutos totales o parciales de la leche materna) no debe ser promovida por el personal médico ni por otros trabajadores del sector público y privado, del área de la salud, la educación, la industria y el comercio, entre otros.

Las organizaciones comunales, los comités o las comisiones y las asociaciones y juntas directivas no gubernamentales, públicas y privadas deben promover, proteger y apoyar la lactancia materna en sus comunidades y desalentar en la población, el uso de los biberones, tetinas y chupetas u otros utensilios similares que interfieren de manera negativa el inicio y el mantenimiento de la práctica de la lactancia materna.⁽²⁾

En el **Código de Trabajo**⁽³⁾ se incluyen varios artículos (del 94 al 100) que protegen a las madres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, estos artículos son derechos que deben ser respetados por todas las instituciones o empresas del país tanto públicas como privadas, en estos artículos se contemplan varios derechos entre ellos la prohibición de despedir a la madre embarazada o en periodo de lactancia, la madre trabajadora debe informar al patrono de su condición de embarazo (artículo 94 y 94 bis) y si fuera despedida, se puede gestionar ante el Juez de Trabajo su reinstalación inmediata. (Anexo 2)

La trabajadora embarazada gozará de una licencia reenumerada por maternidad (artículo 95) durante el mes anterior y tres meses posteriores al parto, tiene derecho al salario completo y no afecta el aguinaldo, este periodo se considera también como el tiempo mínimo de lactancia y puede prolongarse por prescripción médica, este artículo apoya la solicitud de la hora de lactancia y la madre tiene derecho a solicitarlo por el tiempo que amamanta a su hijo (a) previa certificación médica.

En el artículo 95bis se incluye el derecho de la madre adoptiva de gozar de tres meses de permiso pagado para cuidar a su hijo (a) a partir del día siguiente en que recibe al niño (a).

Posterior a la licencia por maternidad la trabajadora tiene derecho a solicitar las vacaciones de ley (artículo 96). (Anexo 2)

En el artículo 97 se especifica el derecho a la hora de lactancia que tienen todas las trabajadoras que confirmen al patrono estar amamantando a su hijo (a) aquí NO se especifica por cuánto tiempo es este derecho, por lo que se debe revisar los reglamentos internos de las instituciones empleadoras y si no hay nada estipulado se tomaría en cuenta **la Política Pública de Lactancia Materna** en relación al tiempo de lactancia en donde la recomendación es de dos años. Así como las resoluciones Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia entre ellas el voto N° 2011000635 (Anexo3) El certificado puede ser extendido por un médico de la CCSS o un médico de la consulta privada (circular 37708-8 Gerencia Médica CCSS). (Anexo3)

Todas las trabajadoras tiene derecho a “**una hora de lactancia**” no importando si labora media jornada o una jornada completa, pues la legislación establece la hora de lactancia como un derecho. Esto según respuesta de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a Recurso de Amparo N° 4046-V-93 interpuesto por la señora Estelita Ramírez González, madre que labora medio tiempo. Al respecto el Voto N° 6103-93 del 19 de noviembre de 1993 emitido por la Sala estipula: “la Norma no diferencia entre si el beneficio se otorga a trabajadoras a tiempo completo o a medio tiempo y existiendo prórroga del periodo de lactancia mediante prescripción médica, considera la Sala que efectivamente se discrimina a la recurrente en sus derechos por cuanto las demás madres trabajadoras si ven reconocido el tiempo para la lactancia de sus hijos e hijas, siendo lo procedente declarando con lugar el recurso, debiéndose otorgar a la recurrente el tiempo de lactancia que le otorga la Ley por el período que el médico determine.”.

En el artículo 44 de la Normativa de Relaciones laborales de la CCSS ⁽⁴⁾ establece que en los primeros seis meses posteriores al reingreso de la trabajadora de la licencia post natal, (nueve meses del niño(a)) disfrutará de esta licencia sin que sea necesario que la trabajadora presente la constancia médica. A partir del vencimiento de este período, la trabajadora deberá presentar constancia médica extendida por un médico de la Institución o privado ante su jefatura, para el trámite administrativo correspondiente de que el hijo(a) se encuentra lactando y el certificado debe presentarlo cada de 2 meses. (Anexo3)

La Comisión Nacional de Lactancia Materna tomando en cuenta los antecedentes generados alrededor de la hora de lactancia emitió la siguiente aclaración:

“Las madres trabajadoras del sector público o privado que se encuentran amamantando tienen derecho a Una Hora de Lactancia no importando si labora media jornada o una jornada completa (las trabajadoras de la C.C.S.S., tienen derecho a una hora y treinta minutos) por todo el periodo que el médico pediatra o médico general certifique que está amamantando. Según la reglamentación de la C.C.S.S., dicho certificado debe extenderse cada dos meses, por médicos funcionarios de la C.C.S.S. o por médicos que desarrollan su practica en el ámbito privado”.

En el artículo 97 del Código de Trabajo también se especifica que la madre trabajadora tiene la posibilidad de gozar de un período de descanso durante la jornada de trabajo mientras este amamantando, de acuerdo de las posibilidades laborales, muchas madres utilizan este tiempo para extraer la leche materna, hay que recordar que se debe extraer la leche en un lugar privado limpio y no en el servicio sanitario.

En el artículo 100 del Código de Trabajo se hace referencia a que en los lugares de trabajo donde laboren más de 30 mujeres se debe, acondicionar un local para que las madres amamanten a sus hijos (as) o bien un lugar para extraerse la leche, a esto se le llama Salas de Lactancia, a la fecha se encuentra en proceso la creación del Decreto Ejecutivo para los requisitos de las Salas de Lactancia en los establecimientos laborales.

En el **Código de Niñez y la Adolescencia** ⁽⁵⁾ se especifica que la madre embarazada adolescente y su hijo tienen derecho a recibir el control médico durante el embarazo y el parto, así como en caso necesario, apoyo alimentario para complementar su dieta en el periodo de lactancia (artículo 50). También tendrán derecho a recibir un trato digno y

respetuoso en los servicios de salud, particularmente en la atención médica u hospitalaria, en situaciones especiales de peligro para su salud o la su hijo (a) tendrá derecho a atención de preferencia. (Anexo 4)

En el Artículo 52° se indica que las instituciones oficiales y privadas, así como los empleadores les garantizarán a las madres menores de edad las condiciones adecuadas para la lactancia materna, según lo previsto en el artículo 611 y siguientes del Código de Trabajo. (Anexo 4)

En el artículo 54° se incluye el derecho de los recién nacidos a tener contacto inmediato y alojamiento con su madre desde el nacimiento. (Anexo 4)

En el artículo 93 se prohíbe cesar o discriminar a la adolescente embarazada o lactante, de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo. (Anexo 4)

En la **Ley General de Protección a la Madre Adolescente** ⁽⁶⁾ en el artículo 9 se indica una vez más la obligatoriedad de brindar asistencia gratuita, prenatal y posnatal a las madres adolescentes. Así como según el artículo 12 la CCSS dará atención médica gratuita a las madres adolescentes que la soliciten y a los hijos (as) de ellas, aunque la adolescente no se encuentre afiliada, para tal efecto, dicha institución deberá expedir un carné provisional de asegurada.(Anexo 5)

La **Ley de Fomento a la Lactancia Materna** ⁽⁷⁾ 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 tales, y de los utensilios conexos

La ley consta de 8 capítulos y 33 artículos en los cuales se regulan: a la Comisión Nacional de Lactancia Materna, las etiquetas de los alimentos infantiles, la publicidad, la información y la educación, a los agentes de salud, las donaciones y deberes de las instituciones así como retiro de productos y multas. En el capítulo VI se regulan los deberes de los trabajadores de la salud, Ministerio de salud, Ministerio de Educación y CCSS, donde se especifica que se debe apoyar, proteger y fomentar la lactancia materna, haciendo énfasis en la educación, asesoría y promoción de prácticas adecuadas de amamantamiento, los trabajadores de la salud y educación no deben promocionar los sucedáneos de la leche materna y los utensilios conexos. (Anexo 6). Este resumen trata de informar a las madres trabajadores sobre sus derechos laborales en este periodo tan importante de la salud integral de las madres, las familias y muy especialmente loas niñas y los niños.

DE NO CUMPLIRSE ESTAS LEYES LAS TRABAJADORAS AFECTADAS PUEDEN DENUNCIARLO AL:

Ministerio de Trabajo: teléfono 2542-0000, Línea 800-TRABAJO 8722256.

Defensoría de los Habitantes : teléfono 2258-8585 defensoría de las Mujeres

INAMU Instituto Nacional de la Mujer teléfono 2527-8400

BIBLIOGRAFÍA

1. Ministerio de Salud Costa Rica (1974). Ley N°5395 Ley General de Salud. Editorial Investigaciones Jurídicas (3° ed.). San José, Costa Rica.
2. Ministerio de Salud, Comisión Nacional de Lactancia Materna. (octubre 2008). Política Pública de Lactancia Materna. Costa Rica. Publicación Ministerio de Salud.
3. Ministerio de Trabajo (2006). Código de Trabajo. Publicaciones Jurídicas edición actualizada. San José, Costa Rica.
4. Caja Costarricense del Seguro Social. (diciembre 2010) Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS. Dirección Jurídica de la CCSS. Publicación CCSS
- 5.. Ley N° 7739. Código de Niñez y adolescencia
6. Asamblea Legislativa de Costa Rica () Ley N°7735 Ley General de Protección a la Madre Adolescente
7. Comisión Nacional de Lactancia Materna. (1998). Ley N° 7430. Fomento de la Lactancia Materna y su Reglamento. (3° ed.). San José, Costa Rica: Ministerio de Salud.

ANEXOS

ANEXO 1

Política Pública de Lactancia Materna

ANEXO 2

Código de Trabajo artículos del 94 al 100

ANEXO 3

3.a Recurso de amparo y sentencia -Resolución de Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia voto N° 2011000635

3.b-Circular 37708-8 Gerencia Médica CCSS 2008

3.c-Normativa de Relaciones laborales de la CCSS artículos 44 a 47

ANEXO 4

Código de Niñez y la Adolescencia

ANEXO 5

Ley General de Protección a la Madre Adolescente

ANEXO 6

Ley de Fomento a la Lactancia Materna y su reglamento.