
DAJ-AE- 529-05
12 de diciembre del 2005

OK Ja Baek
Boo Hung Costa Rica S.A.

Estimada señora:

Me permito dar respuesta a su consulta recibida en nuestras oficinas el 20 de setiembre del 2004 y de la cual remitió copia a la Dirección de Inspección de Trabajo Región Central en fecha 27 de setiembre de 2004, misma que fue trasladada a nuestras oficinas el 06 de octubre de 2004, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre la duración de la licencia por el período de lactancia; asimismo consulta si es legalmente posible que el medico de empresa, corrobore la veracidad de la lactancia materna.

El Código de Trabajo establece los lineamientos que regulan todo lo referente a la maternidad, incluido el período de lactancia, sobre el particular el artículo 95 establece:

*“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 cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior...**”(la negrita no es del original)*

De la norma anterior se desprende, que la lactancia materna se inicia desde el momento mismo del nacimiento del infante, quedando los siguientes tres meses, que coinciden con el período pos parto de la incapacidad, como el término inicial mínimo que se otorga para estos efectos.

Posteriormente a esos tres meses, corresponderá al médico, que por lo general es un especialista en pediatría que tiene los conocimientos para valorar la necesidad del niño de amamantar, indicar, mediante dictamen que emitirá para esos efectos, el término que la trabajadora requerirá para la lactancia de

su niño, el cual bien puede ser prorrogado si lo encuentra conveniente y si se dan las circunstancias necesarias, que en todo caso sólo él, en su condición de profesional en la materia, está en capacidad de determinar y debe certificarlo claramente.

La trabajadora que acaba de dar a luz, deberá presentar a su patrono el dictamen médico respectivo, que constituirá prueba suficiente para que aquél le otorgue el permiso correspondiente. El Código de Trabajo no refiere en forma expresa, por quién debe ser emitido dicho dictamen, por lo que puede ser un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o uno de consulta privada, pues ambos tienen fe pública, pero esta Dirección es del criterio que por la especialidad que se trata, deberá ser un Pediatra. De esta forma, sólo los Tribunales de Justicia pueden determinar la falsedad de un documento extendido por el profesional, de manera que mientras no sea declarado falso por dichos Tribunales tiene plena validez Jurídica.

Nuestros Tribunales han analizado la duración que debe tener el período de lactancia, como ejemplo podemos citar que la Sala Constitucional mediante Voto N°474-96 de las 17:09 horas del 24 de enero de 1996, dejó establecido en forma vinculante que toda trabajadora, 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 y con el espíritu proteccionista de la maternidad. Analizando el artículo 97 del Código de trabajo, indicó

“...el artículo 97 del Código de Trabajo: "Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaja de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día 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.

*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, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración." En la anterior transcripción es claro que **el legislador no estableció ningún plazo en el Código laboral que limitara el derecho ahí establecido**, omisión de la cual surge el problema tratado en este recurso: ¿a cuánto tiempo tiene derecho la trabajadora que se extienda la licencia?..... ,*

debe aclararse, que tampoco se trata de un derecho ilimitado temporalmente, sino que tiene a modo de condición resolutoria, aquella en que la madre deje de amamantar al niño, hecho comprobable de manera sencilla y objetiva". (La negrilla es agregada)

En casos de prorrogas extensas de ese período de lactancia, por ejemplo por más de un año, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el voto 95-425 de las 14:30 horas del 21 de diciembre de 1995, de forma más estricta que la Sala Constitucional indico:

".- La norma citada establece que ese lapso podrá ser prorrogado por prescripción médica, de manera que no es suficiente que el dictamen aportado por la actora indique que ésta se encuentra amamantando a su hijo; sino que se requiere que el mismo establezca la necesidad que el niño tiene de recibir el alimento materno, en razón de su salud física.- Además de ello, no puede dejarse de lado la circunstancia de que el menor hijo de la actora, sobrepasaba ya el año de edad; de manera que el período mínimo de lactancia transcurrió sobradamente.- Por tal razón, a pesar del informe médico aportado, el mismo resulta insuficiente, puesto que el beneficio de lactancia, como ya se dijo tiene un mínimo legal - tres meses- y, de requerirse una ampliación del período indicado, deben presentarse los atestados médicos que establezcan la eventual necesidad del menor.- La carga probatoria en este caso, correspondía a la actora..."

En conclusión, el Código de Trabajo, no estableció un plazo máximo de duración del período de lactancia, limitándose a indicar que este no podrá ser menor a tres meses; que es el período mínimo denominado post parto, cualquier ampliación del mismo dependerá de las condiciones físicas del menor y de la madre, por tal razón la Sala trasladó la responsabilidad de la determinación de la conclusión del periodo de lactancia, al médico tratante. En consecuencia, en los casos en que el período de lactancia deba extenderse por períodos prolongados, entendiéndose superiores al año, la trabajadora debe presentar un certificado médico lo suficientemente claro como para probar que por razones físicas y de salud, el menor requiere seguir amamantándose por un período determinado de tiempo, existiendo la certificación clara del médico indicando que el niño requiere amamantarse, el patrono no puede limitar ese derecho.

Asimismo, es criterio de esta Dirección que los patronos no pueden obligar a las trabajadoras a ser valoradas por el médico de empresa para determinar la veracidad de la lactancia, pues a menos de tratarse de un especialista en pediatría, el médico general no puede contradecir lo dicho por un especialista en un certificado que debe considerarse legítimo.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Carla Navarrete Brenes
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE ASESORIA EXTERNA

CN/ihb
Ampo 8 c)

DAJ-AE-531-05

13 de diciembre de 2005

MBA.
Mario Enrique Bolaños
Jefe
RECURSOS HUMANOS
Presente

Estimado señor:

Adjunto me permito remitir las boletas de calificación del desempeño de los funcionarios de la Asesoría Externa.

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Licda. Teresita Alfaro Molina
Licda. Carla Navarrete Brenes
Dra. Priscilla Solano Castillo
Srta. Ingrid Hidalgo Barboza

Atentamente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE ASESORIA EXTERNA

IHB
cc. Archivo